

VOTRE NOUVEAU COMPLICE



Antidote 10

Correcteur | Dictionnaires | Guides



Un dialogue ouvert qui reste à poursuivre

Le 22 novembre 2018 à 14h20



Par Pénélope Clermont



Hassiba Idir, coordonnatrice d'AMINATE, Sandra Gordillo et Violeta Toma, stagiaire, travaillent quotidiennement pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes dans la communauté moulinoise. (Photo : Pénélope Clermont)

D'un côté, on observe le manque de main-d'œuvre des entreprises locales et de l'autre, la difficulté des personnes immigrantes à obtenir un emploi. Pourquoi les deux besoins ne se croisent-ils pas? Telle est la question que s'est posée Hassiba Idir, coordonnatrice d'AMINATE, au moment d'élaborer l'étude *Compétences d'ailleurs, employeurs d'ici, ouvrons le dialogue*.

Financé par le Fonds de soutien aux projets structurants pour améliorer les milieux de vie de la MRC Les Moulins, le projet a dévoilé ses résultats au cours de l'hiver. Précédemment, 51 entreprises moulinoises avaient été approchées par Mme Idir.

« Je voulais que les chefs d'entreprise m'expliquent leurs défis et problématiques, leurs craintes et leurs besoins, qu'ils me racontent leur expérience avec les immigrants pour aller chercher plus d'histoires positives et de récits de réussite. C'était aussi un exercice de sensibilisation et ce n'était pas évident parce qu'on dirait presque je touchais à une question de sécurité nationale », rigole la coordonnatrice qui n'a pas eu peur d'aller au « front » pour entamer le dialogue.

De nombreuses fausses perceptions, des préjugés, surtout envers la communauté de l'Afrique du Nord, ou simplement de l'ignorance sont ressortis de l'exercice, selon Mme Idir. Les entrepreneurs semblent remplis de bonnes intentions, mais cela ne se traduit pas nécessairement par l'embauche de personnes immigrantes, rapporte-t-elle.

Le manque d'expérience ou carrément la surqualification de celles-ci, le manque de temps pour les former et la peur des accommodements raisonnables figurent parmi les raisons évoquées. « Les employeurs veulent que l'employé soit efficace dès le premier jour, mais ne croient pas important d'accorder du temps à la formation », souligne Mme Idir, qui remarque aussi que les postes disponibles ne cadrent pas avec les qualifications des personnes en recherche d'emploi.

<p>À VOTRE SERVICE dans Lanaudière et Montréal — Depuis 15 ans —</p>	 <p>JEAN-LUC BRIËN Courtier immobilier hypothécaire, Prêt hypothécaire</p>	 <p>HYPOTHECA AGENCE HYPOTHÉCAIRE AC</p>	<p><i>Commencez votre projet du bon pied!</i></p> <p>514 603-3664</p>
---	--	--	--

Des alliances à succès

Afin de partager des histoires positives d'unions entrepreneuriales, une vidéo a été produite. On y découvre autant des employeurs qui n'hésitent pas à embaucher des personnes immigrantes que des femmes et des hommes venus d'ailleurs et qui ont trouvé un emploi mettant à profit leurs compétences et leur personnalité.

Parmi les entreprises visitées, GCQ Canada, Métropole Dentaire Terrebonne (MDT), Pharmaprix Julie Doucet et Tergel. De fait, 56 % du personnel de Tergel provient de 16 pays de « presque tous les continents », témoigne le directeur général, Éric Thiffault.

MDT, de son côté, n'a pas hésité à donner sa première chance à Jessica Marrero, malgré sa surqualification. Elle était en effet dentiste dans son pays, mais ne peut pratiquer ici. « On doit arrêter d'avoir des barrières. Ce n'est pas parce qu'une personne ne vient pas du Québec qu'elle n'a pas les compétences requises. Il faut donner la chance à ces gens de grandir avec vous et d'apporter à votre entreprise », commente dans la vidéo Michael Benarroch.

« Il y a du talent partout, il suffit de le voir! En étant différent, on peut apporter quelque chose de nouveau au milieu, qui peut ainsi devenir plus riche », conclut pour sa part Ramy Hanna, pharmacien au Pharmaprix Julie Doucet.