
AU-DELÀ DES BARRIÈRES : STRATÉGIES INCLUSIVES POUR L'ACCESSIBILITÉ À L'EMPLOI



Table des matières

Crédits	3
Avant-propos	4
Contexte du projet	5
Le déroulement du projet	5
Présentation du guide	5
Notre approche	6
Un processus continu d'adaptation	6
Notre méthodologie : prévenir les mécanismes d'exclusion dans le cycle de vie de l'employé/e	6
Entre changement individuel et organisationnel	7
Défis d'intégration pour les personnes immigrantes et l'importance de la mise en place de stratégies inclusives	10
Les défis à l'emploi	
Le taux de chômage	10
Le niveau d'éducation	11
La langue.....	11
Témoignage de Pablo: entre difficultés et ressources.....	13
Tous/tes responsables	15
Le rôle des personnes intervenantes dans les organismes communautaires	15
L'importance de la décentration.....	16
Compréhension des réalités diverses	16
Déconstruction des préjugés	16
Prise de décisions éclairées et équitables	17
Le travail de la posture	18
Le racisme en emploi analysé par une personne intervenante	19
Le parcours de Monsieur Jean-Louis.....	19
Le rôle de l'employeur/se.....	20
Mes prochaines étapes comme employeur/se	21
Questions à se poser.....	21
Comprendre le rôle de chacun-e dans la mise en place de stratégies inclusives en emploi ..	22
Adaptation des politiques et des procédures	23
Conclusion	24
Pour aller plus loin dans le cheminement vers l'inclusion.....	25
Quelques étapes à réaliser en partant des sujets explorés dans ce guide	25
Exemple d'un « modèle de réussite »	26
Le cycle de vie de l'employé/e	27
Pour aller plus loin: une section d'outils	30
L'approche interculturelle.....	30
Équité, diversité, inclusion (EDI).....	31
Racisme et discrimination systémique	32
Soutien socio-psychologique.....	33
Sensibilisation et formation	33
Lexique abordé dans le guide d'outils.....	34

Crédits

- Coordination du projet et des outils :

Eléonore Di nicola, coordinatrice du projet Stratégies inclusives en emploi pour des communautés accueillantes au Québec

François Loza-Rodriguez, agent de développement d'outils et de contenu

- Élaboration du contenu : Eléonore Di nicola, Émilie Bouchard
- Bonification du contenu rendue possible par la tournée des régions à : Shawinigan, Lévis, Matane, Rimouski
- Relecture et corrections : François Loza-Rodriguez, Audrey Simard, Élodie Combes, Delphine Mas, Louis-Philippe, Jannard, Samantha Lopez Uri
- Conception graphique : Aysun Tekin, graphiste
- Conception des vidéos : Haniel Occo, cinéaste

- Copyright TCRI :

Ce guide a été réalisé par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à la condition que la source soit mentionnée.



TCRI

Table de concertation
des organismes au service
des personnes réfugiées
et immigrantes



- Pour citer ce document, mentionnez :

TCRI (2024) Au-delà des barrières : stratégies inclusives pour l'accessibilité à l'emploi.

- Pour de plus amples renseignements, contactez :

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
518, rue Beaubien Est , Montréal (Québec) H2S 1S5

Téléphone : 514 272-6060

Courriel : info@tcri.qc.ca

Avant-propos

La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) est un regroupement de plus de 150 organismes œuvrant auprès des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Notre mission vise la défense des droits et la protection des personnes réfugiées et immigrantes au Québec dans leur parcours d'immigration, d'établissement et d'intégration en termes de services, d'aide, de soutien, de réflexion critique et de solidarité sur le territoire du Québec. Notre vision est basée sur l'action communautaire pour l'accueil des personnes immigrantes.

À titre de regroupement des organismes communautaires du réseau de l'immigration et de l'intégration du Québec, la TCRI s'inscrit dans le mouvement de l'action communautaire autonome en déployant son expertise comme agent de transformation et de développement social. De par leurs pratiques diversifiées et une approche interculturelle, les organismes de la TCRI œuvrent pour un Québec inclusif et riche de sa diversité.

Contexte du projet

Le projet Stratégies inclusives en emploi pour des communautés accueillantes au Québec s'est déroulé du 1er décembre 2021 au 13 mars 2024. Ce projet est coordonné par la TCRI, en collaboration avec son Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants (ROSINI). L'objectif du projet est d'accompagner les organismes membres de la TCRI à développer des stratégies inclusives en emploi pour les personnes immigrantes et s'intègre dans une lutte contre le racisme et les discriminations.

Ce projet cible particulièrement l'accompagnement des organismes en région, au moment où la régionalisation de l'immigration est un enjeu important et que plusieurs régions manifestent le besoin d'attirer plus de personnes immigrantes pour combler les emplois disponibles. Les régions initialement ciblées par le projet sont : l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent, le Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, la Côte-Nord, l'Estrie, la Mauricie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean, en plus de la participation d'organismes membres à Montréal, Québec et Gatineau.

Le déroulement du projet

Dans la première année, il s'agissait de mobiliser l'ensemble des organismes membres de la TCRI afin de définir les besoins, les outils et les formations les plus adéquats à développer en matière de lutte contre le racisme en emploi.

Lors de la deuxième année du projet, des allié-es de divers organismes œuvrant en intégration des personnes immigrantes ont bénéficié de formations et de groupe de travail qui leur ont permis d'améliorer leurs pratiques d'accompagnement auprès des entreprises, notamment en région, dans leurs efforts pour établir des leviers d'inclusion en emploi.

Présentation du guide

Ce guide est un outil offert pour les personnes intervenantes et gestionnaires, peu importe la structure ou la taille de l'organisme ou de l'entreprise. L'objectif est de permettre à chacun-e des acteur-ric-e-s dans les domaines de l'emploi de se responsabiliser pour la mise en place de stratégies inclusives en emploi pour les personnes immigrantes et réfugiées. Il est le fruit de deux ans de dialogue afin de soulever les problématiques vécues par les organismes et entreprises dans un contexte de régionalisation de l'immigration.

Il est important de souligner que nous avons toutes des opportunités d'apprentissage et de développement, quel que soit notre niveau d'expertise. Par conséquent, ce guide est conçu pour être accessible à un large éventail de personnes, des débutantes aux expertes. Nous comprenons que le guide doit être adaptable à vos besoins et à vos réalités individuelles.

Notre approche

Pour ce guide, nous avons opté pour une approche intersectionnelle, interculturelle, multidimensionnelle et multiéchelle, car la TCRI, par ses actions, porte les valeurs de solidarité, d'inclusion, de respect et de justice qui s'inscrivent dans une mission de défense des droits des personnes immigrantes. Pour la TCRI, ces approches amènent des réflexions et des solutions propices au développement de stratégies inclusives.

Un processus continu d'adaptation

L'adoption de stratégies inclusives est un processus continu, il est donc normal qu'il soit rempli d'embûches et de remise en question. Il faut prendre le temps d'évaluer ses actions, mais aussi accepter que nous sommes toutes dans une démarche d'apprentissage continu.

Notre méthodologie : prévenir les mécanismes d'exclusion dans le cycle de vie de l'employé/e

Beaucoup de stratégies inclusives en emploi se situent dans l'étape d'accueil et d'intégration. Cependant, la mise en place d'actions continues à chaque étape du cycle de vie de la personne employée revêt une importance cruciale dans la promotion d'un environnement professionnel inclusif et équitable. Ce cycle, débutant par le recrutement et s'étendant jusqu'au départ de l'entreprise, constitue une séquence complexe où des mesures appropriées peuvent contrer efficacement toutes les formes d'exclusion.

Au moment du recrutement, il est impératif d'adopter des pratiques équitables pour garantir une représentation diversifiée au sein de l'organisation. La sensibilisation à la diversité et à l'inclusion ainsi que des programmes d'intégration solides assurent une transition harmonieuse pour les nouvelles personnes employées. Pendant la phase de formation et de développement, l'accès équitable à des opportunités de croissance professionnelle est essentiel. Par ailleurs, des ressources telles que des programmes de mentorat et des formations continues favorisent le développement de compétences tout en veillant à ce que toutes les personnes employées aient les moyens de s'épanouir.



L'évolution de carrière nécessite une gestion transparente et équitable des performances, soutenue par des systèmes d'évaluation impartiaux. De plus, l'identification et l'élimination des obstacles à la progression sont des éléments clés pour garantir que chaque individu ait la possibilité de progresser au sein de l'organisation.

Dans la gestion des performances au quotidien, il est primordial d'adopter des approches dénuées de biais et de fournir des rétroactions constructives. Par exemple, demandez-vous si les effets de vos approches sont davantage bénéfiques pour vous ou pour la personne qui recevra votre changement d'approche. Avez-vous consulté la personne au préalable

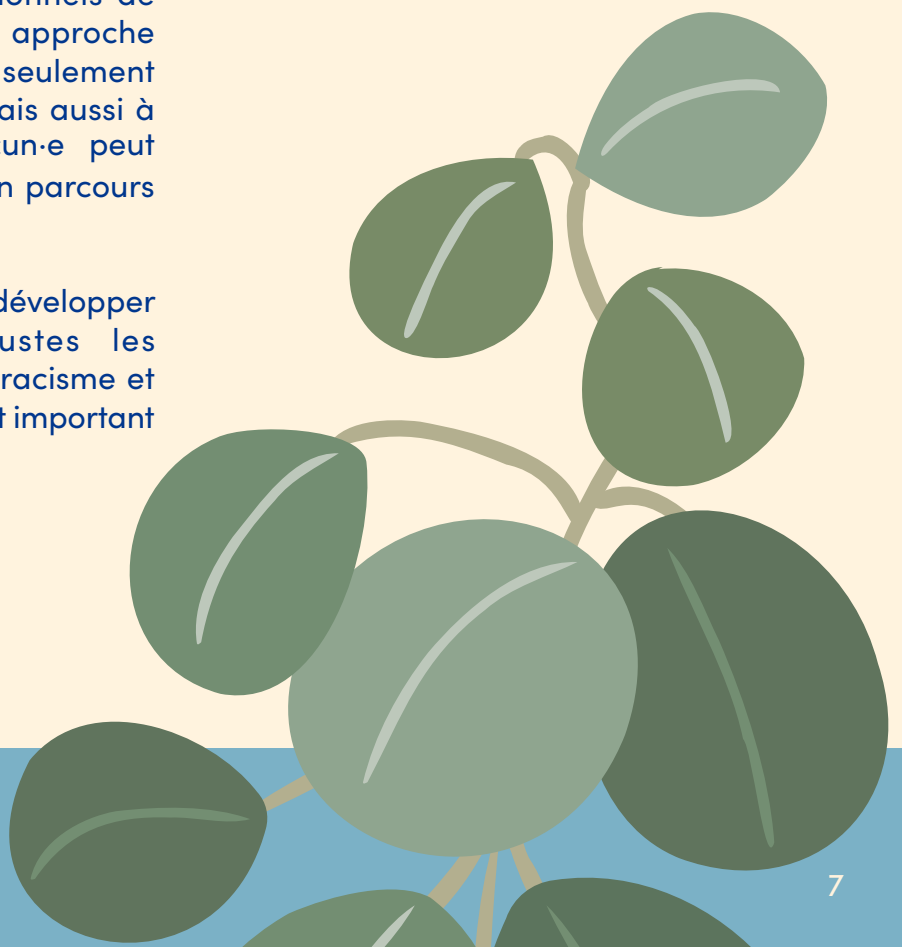
Entre changement individuel et organisationnel

L'instauration d'actions continues à chaque étape du cycle de vie de l'employé-e commence par la prise de conscience que nous sommes toutes acteur-ric-e-s de changement. Cela constitue le socle d'une culture organisationnelle inclusive et ne se limite pas à des initiatives ponctuelles, mais implique un engagement constant envers l'équité, la diversité, l'inclusion et l'élimination des barrières qui pourraient entraver le bien-être et l'avancement professionnels de chaque membre de l'équipe. Cette approche multidimensionnelle contribue non seulement à contrer les formes d'exclusion, mais aussi à forger un environnement où chacun-e peut s'épanouir, indépendamment de son parcours professionnel.

Nous souhaitons à travers ce guide développer une responsabilisation de toutes les acteur-ric-e-s dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Pour ce faire, il est important de veiller à un double changement.

pour déterminer avec elle quelle approche fonctionnerait le mieux ?

En outre, des mécanismes de résolution de conflits et des formations sur la communication interculturelle contribuent à maintenir un climat de travail positif et inclusif. Des programmes de transition professionnelle et des entretiens de départ constructifs non seulement facilitent la transition pour l'individu concerné, mais permettent également de recueillir des commentaires précieux pour améliorer les processus internes.



Un changement individuel

Il s'agit de réaliser une introspection et une décentration pour les personnes gestionnaires, les personnes employées et les personnes intervenantes.

Un changement organisationnel

Il s'agit d'évaluer les politiques en vigueur, de mettre en place des mécanismes de suivi, de rétroaction, de mentorat, de reconnaissance etc.. Le tout sur une base de concertation et de transparence. Le changement organisationnel va au-delà des individus et s'intègre dans les pratiques internes. Il permet de créer des outils, des guides et des politiques qui sortent des normes habituelles.

Voici quelques exemples concrets de réflexions à avoir pour aller dans un processus de changement organisationnel.

- Est-ce que les grilles d'entrevue tiennent compte des différences et des diversités de compétences et des individus ?
- Est-ce que la journée d'absence pour adoption prend seulement en compte une famille type (mère, père, conjoint-e) ou est-elle représentative de la société en intégrant d'autres schémas familiaux ?




Voici quelques exemples concrets qui permettent de lancer une réflexion sur vos politiques et procédures internes. N'oubliez pas de l'intégrer dans une révision multiéchelle afin que les petits changements s'intègrent dans des pratiques plus larges, cohérentes et inclusives également. Par exemple, développer une approche inclusive passe par le fait d'aller au-delà des normes du travail québécoises pour pouvoir considérer différents schémas familiaux et laisser plus de flexibilité.

Aussi, la personne ou le département responsable du dossier ÉDI porte un rôle crucial, mais tout ne doit pas tomber sur ses épaules. Ainsi, il faut s'assurer d'avoir un comité ou un groupe de travail sur le dossier ÉDI, lorsque la structure de l'organisation le permet. Pour mettre en place des stratégies inclusives, il faut que tous les départements soient impliqués afin que les stratégies soient bien ancrées dans les équipes.

Après avoir souligné l'importance d'adopter une approche inclusive tout au long du cycle de vie de l'employé, du recrutement jusqu'au départ de l'entreprise, il est essentiel de comprendre les défis spécifiques auxquels font face les personnes immigrantes sur le marché du travail. Reconnaître ces réalités permet de saisir l'importance cruciale de mettre en place des stratégies inclusives en emploi, favorisant ainsi l'épanouissement de tous les talents, quelles que soient leurs origines.





Défis d'intégration pour les personnes immigrantes et l'importance de la mise en place de stratégies inclusives

Plusieurs défis existent lorsque nous souhaitons mettre en place des stratégies inclusives en emploi. Ils sont liés à la culture d'entreprise, aux personnes employées, à la société d'intégration et touchent plusieurs secteurs tels que la santé, la construction, l'éducation, entre autres. Dans un contexte de régionalisation de l'immigration, nous avons mis en lumière une approche qui permet, peu importe la structure de l'entreprise, de prévenir les mécanismes d'exclusion des personnes immigrantes tout en luttant contre le racisme et les discriminations.

Les défis à l'emploi

Le taux de chômage

Selon l'enquête sur la population active de Statistique Canada (2020), des inégalités caractérisent les indicateurs d'emploi entre personnes immigrantes et non immigrantes au Québec. Le taux de chômage des personnes immigrantes reste supérieur à celui des personnes natives. Comme le mentionne l'Observatoire des inégalités raciales au Québec, « à partir de 2013 et jusqu'en 2020, l'analyse des données du Québec [...] montre aussi que le taux de chômage a connu une baisse continue, mais celui des immigrants restent toujours supérieur à celui des Canadien·nes résident·es au Québec de même qu'à celui de la moyenne provinciale. » (2023). De même, le salaire horaire moyen des personnes immigrantes récentes était inférieur de 4\$ à celui des personnes natives la même année (24,67\$ contre 28,41\$).

Le niveau d'éducation

Concernant le niveau d'éducation, les personnes immigrantes sont souvent surqualifiées par rapport aux personnes natives, c'est-à-dire que leur niveau de diplôme est supérieur à celui normalement requis pour les postes qu'elles occupent. Cette surqualification les expose à un risque plus élevé de chômage, de salaires inférieurs, et de moindre satisfaction au travail, nuisant ainsi à leur intégration professionnelle (Boudarbat et Boulet, 2010).

Par ailleurs, l'enquête TrajIPaQ (2020) révèle la vulnérabilité des minorités visibles face aux discriminations raciales dans l'emploi. 32,1% des minorités visibles disent avoir subi ce type de discrimination dans leur recherche d'emploi. La discrimination touche particulièrement les minorités d'origine afrodescendante des Caraïbes, dont 83% déclarent en avoir été victimes.

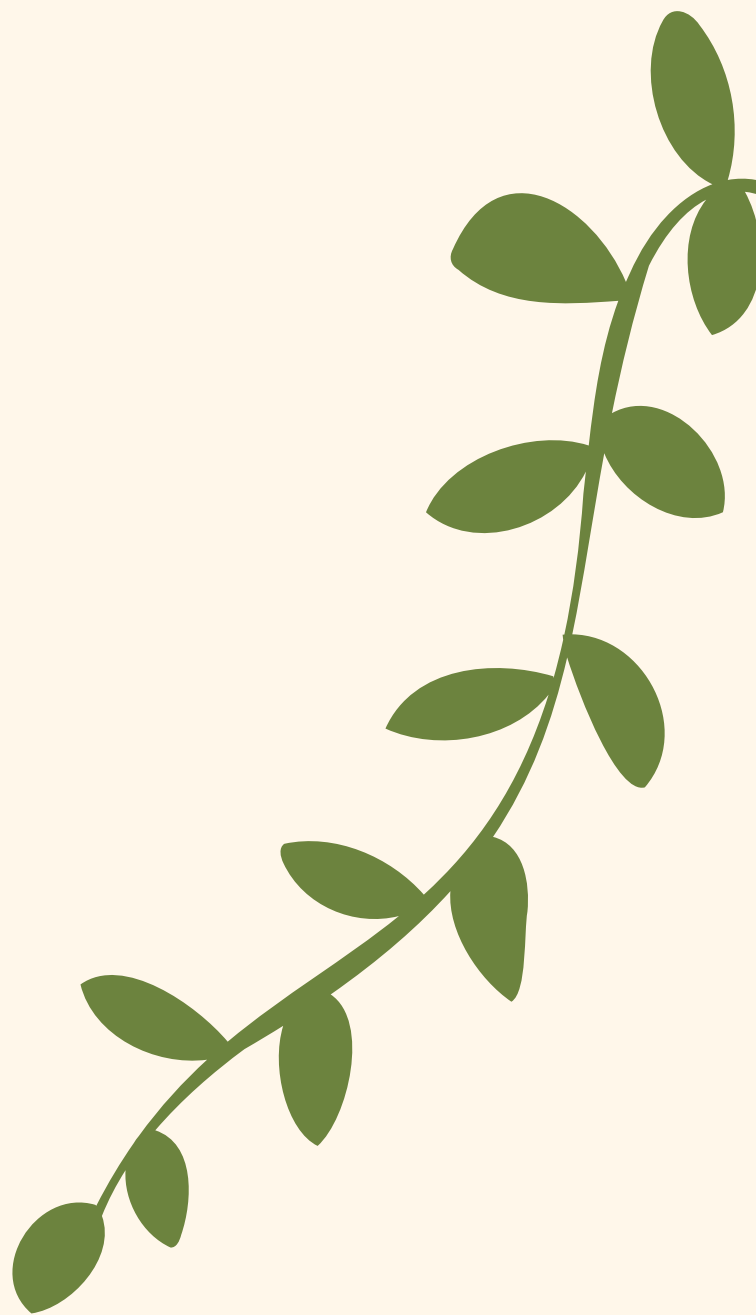


La langue

Au Québec, le français est la seule langue reconnue comme officielle et bien que cela permette de préserver l'identité québécoise, il est possible de constater que la langue peut être un facteur de discrimination. Déjà en 2007, les travaux de Vaillancourt et al (2007) montraient également que la langue est un facteur de discrimination dans la vie active au Québec. Cette réalité se manifeste à plusieurs niveaux, notamment lors de processus de recrutement où la maîtrise du français devient un critère de sélection prépondérant, parfois au-delà des compétences professionnelles.



Les immigrants, même hautement qualifiés, peuvent se voir refuser des opportunités d'emploi ou être cantonnés à des postes inférieurs à leurs qualifications du fait de leur maîtrise insuffisante du français. Cette situation limite non seulement leur intégration économique mais aussi sociale, renforçant les clivages et l'exclusion. Cela est sans mentionner que les minorités visibles ayant l'anglais comme langue maternelle sont également plus nombreuses à déclarer avoir subi de la discrimination (41%), comparativement à celles ayant le français comme langue maternelle (28%) (Bourhis et al., 2005). De plus, la discrimination linguistique peut aussi se manifester dans les interactions quotidiennes sur le lieu de travail, engendrant un sentiment d'exclusion parmi les employés non francophones et affectant leur bien-être et leur productivité. (Observatoire des inégalités raciales au Québec, 2023). D'où l'importance cruciale de développer des stratégies d'emploi inclusives qui prennent en compte la diversité linguistique et promeuvent des pratiques d'accueil et d'intégration des talents des personnes immigrantes, tout en valorisant l'apprentissage du français comme un outil d'intégration, et non comme une barrière. Ces stratégies pourraient inclure des programmes de francisation adaptés et accessibles, des politiques de reconnaissance des compétences et des expériences internationales, et des initiatives visant à sensibiliser les employeurs à la richesse que représente la diversité culturelle et linguistique.



Témoignage de Pablo: entre difficultés et ressources

Il faut savoir que le racisme en emploi se manifeste de façon plus ou moins subtile et arrive dans toutes les étapes du cycle de vie de l'employé-e. Par exemple, au moment de la réception des candidatures, certains noms sont-ils plus sélectionnés que d'autres ? Existe-t-il un traitement inégal des personnes employées ? Les possibilités d'ascension sont-elles les mêmes ? Autant de questions possibles que de formes de discriminations existantes.



C'est pour cela qu'il faut prendre conscience de l'existence de ces situations pour ensuite les prévenir. À travers la prochaine capsule vidéo, nous souhaitons vous montrer le témoignage de Pablo^[1], immigrant salvadorien arrivé à Montréal en 2016. Cette vidéo met en lumière les difficultés auxquelles sont quotidiennement confrontées les personnes nouvellement arrivées. En effet, le racisme et la discrimination sont des obstacles majeurs à l'intégration des personnes immigrantes et des minorités visibles au Québec.

En effet, entre discrimination à l'embauche, harcèlement en emploi, les défis sont nombreux. De plus, les expressions et manifestations du racisme ont évolué vers des formes plus subtiles, difficiles à repérer et à contredire comme le sont les micro-agressions. Pour cela, reconnaître et savoir identifier les micro-agressions et avoir une politique de tolérance zéro permet de lutter contre ces nouvelles formes de racisme et de discrimination.





Toustes responsables

Être toustes responsables signifie que les personnes intervenantes et les employeur-se-s doivent agir en collaboration afin de pouvoir mener à bien des stratégies inclusives en emploi pour les personnes immigrantes.

Pour élaborer des politiques et des pratiques durables, il est impératif de créer un environnement bienveillant et sécuritaire. Par ailleurs, il est essentiel également de reconnaître que chaque individu joue un rôle crucial dans le succès de ces stratégies et dans leur mise en œuvre. Par conséquent, ce guide propose des suggestions d'actions à la fois individuelles et collectives. L'approche intersectionnelle et multiéchelle que nous avons choisie nous permet d'adopter une perspective transversale pour mieux appréhender la complexité de la coordination entre les différents acteurs afin d'assurer la mise en place efficace des diverses stratégies.



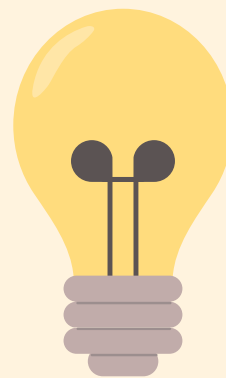
Le rôle des personnes intervenantes dans les organismes communautaires

Pour être un-e acteur-ric-e-s de changement, il est important de considérer dans quel contexte nous nous trouvons : suis-je dans une position minoritaire ou dans une position où je peux aider les personnes se trouvant en situation minoritaire ? En effet, en prenant conscience de ce cadre qui est changeant selon les situations, nous pouvons mettre en place des stratégies inclusives en emploi en identifiant qui sont nos allié-es dans cette démarche.

Lorsqu'une personne intervenante travaille auprès de personnes immigrantes en emploi, il est impératif d'entreprendre un exercice de décentration et d'examiner attentivement sa propre posture avant d'entreprendre des interventions. Effectivement, cette démarche profonde est essentielle pour prévenir tout impact involontaire de préjugés ou d'exclusion dans le cadre de son travail.

L'importance de la décentration

La décentration offre à la personne intervenante la possibilité de s'affranchir de ses propres biais et préjugés, d'être son propre outil d'intervention. Nous vous proposons des stratégies pour mettre en œuvre la décentration, par exemple offrir un atelier sur la mise à jour d'un journal de bord autoréflexif, lancer la création d'un groupe de codéveloppement où chaque personne peut amener un cas dans un cadre bienveillant et confidentiel afin de remettre en question sa pratique, etc.



Compréhension des réalités diverses

En prenant conscience des influences potentielles de sa propre expérience, de sa culture ou de son éducation, il est possible de mieux comprendre comment ces facteurs pourraient influencer sa perception des personnes immigrantes. Cela permet d'éviter la reproduction involontaire de stéréotypes et de jugements basés sur des caractéristiques culturelles ou ethniques ou, si nous-mêmes sommes une personne immigrante, de trop s'impliquer émotionnellement en dépassant la limite du cadre d'intervention et ses propres barrières de protection.

La posture décentrée ne se limite pas à la reconnaissance des différences culturelles, elle s'étend à la compréhension des réalités diverses auxquelles les personnes immigrantes peuvent être confrontées. C'est la deuxième étape de l'approche interculturelle qui permet de comprendre le cadre de référence. Cela englobe la prise de conscience des défis linguistiques, sociaux, professionnels et culturels qui jalonnent leur parcours d'intégration professionnelle. L'approche interculturelle propose trois étapes diverses que vous pouvez retrouver de façon détaillée dans les vidéos associées à ce guide.

Déconstruction des préjugés

La personne intervenante, par cet exercice, observe ses propres préjugés, les déconstruit par l'analyse et se pose des questions telles que : d'où est-ce que cela provient ? Est-ce que la généralisation que je produis est issue de fondements véridiques ou de stéréotypes ? La recherche de la véracité du propos et des fondements permet petit à petit la déconstruction et l'apprentissage d'autres connaissances.

Ne pas hésiter dans cet apprentissage à décoloniser le savoir en remettant en question et en transformant les structures et les pratiques qui perpétuent les systèmes de domination coloniale dans la production, la diffusion et l'application des connaissances.

Par la décentration, la personne intervenante devient son propre outil, mais par la déconstruction elle devient également acteur-ric-e-s de changement en produisant de nouveaux savoirs et en remontant les apprentissages issus des réalités du terrain d'intervention.

Cette prise de conscience contribue également à l'établissement d'une relation de confiance avec la personne immigrante. En montrant une compréhension authentique et respectueuse de ses réalités, la personne intervenante crée un espace propice à la communication ouverte et à la collaboration.

Prise de décisions éclairées et équitables

La posture décentrée va au-delà de la simple reconnaissance des différences ; elle favorise l'équité. En tenant compte des besoins spécifiques de chaque individu, la personne intervenante peut prendre des décisions équitables, contribuant ainsi à un environnement professionnel inclusif. Un aspect crucial de cette démarche est l'adaptation des interventions en fonction des besoins particuliers de chaque personne.

Cela garantit que les actions mises en place sont réellement pertinentes et efficaces, éliminant ainsi le risque d'une approche standardisée et généraliste qui pourrait ne pas tenir compte des réalités individuelles (par exemple, considérer que pour tous les individus d'une même culture, il faut intervenir de la même façon). Dans ce cadre, il est important de prendre conscience que les outils doivent être utilisés avec précaution.

Prenons l'exemple de la théorie des dimensions culturelles de Hofstede*. Souvent nommé comme outil utilisé par les personnes intervenantes avec qui nous avons collaboré, cette théorie est à utiliser avec vigilance. En effet, il est important de ne pas tomber dans la généralisation et la simplification de la culture des individus. La culture est mouvante et ne peut pas être rendue statique. De plus dans un contexte de régionalisation de l'immigration il est important de considérer les variations régionales qui peuvent être diverses de la tendance du pays pris dans son entièreté. Ainsi, veillez à avoir pleinement conscience des outils utilisés et des effets qu'ils peuvent produire.

Le travail de la posture

Enfin, l'exercice de décentration vise à prévenir toute forme d'exclusion involontaire. En scrutant sa posture, la personne intervenante s'assure que ses interventions ne favorisent pas la marginalisation ou la discrimination, même de manière non intentionnelle. En somme, l'analyse approfondie de sa posture et l'exercice de décentration sont des éléments fondamentaux pour assurer des interventions respectueuses, justes et inclusives. Cela va au-delà de la simple conscience des différences culturelles, englobant une compréhension profonde des réalités individuelles et la création d'un environnement où chaque personne immigrante se sent non seulement reconnue, mais aussi pleinement soutenue dans son parcours professionnel.

Une fois la posture travaillée, il est important de s'assurer d'utiliser un vocabulaire commun : cet exercice permet d'avoir une compréhension commune sur les mots et les valeurs. Par exemple, parlez-vous de projet, mission ou programme. Cela ouvre une discussion et des réflexions enrichissantes et pertinentes pour un environnement inclusif et montre également que la personne intervenante est disposée à l'accompagnement, peu importe le niveau de connaissances sur l'EDI.



Le racisme en emploi analysé par une personne intervenante

Le racisme et la discrimination sont des réalités que vivent de nombreuses personnes issues de l'immigration au Québec et comme le montrera la vidéo, beaucoup de ces discriminations se produisent en emploi. Nous verrons comment l'approche interculturelle peut aider à prévenir et désamorcer les conflits liés à des préjugés culturels et à la discrimination en milieu de travail et analyserons le cas fictif de Monsieur Jean-Louis, une personne immigrante d'origine haïtienne qui a été visé par des propos racistes et qui a été congédié après avoir protesté.

Le parcours de Monsieur Jean-Louis

M. Jean-Louis, un Haïtien de 45 ans, a immigré seul au Québec dans l'espoir d'offrir une meilleure vie à sa femme Marie-Claude et leurs deux enfants restés en Haïti. Diplômé, il n'avait cependant pas réussi à décrocher un emploi dans son domaine à Port-au-Prince, travaillant plutôt comme commis de banque pendant 12 ans. Las des conditions difficiles en Haïti, il a pris la décision de tout quitter pour tenter sa chance ailleurs. Arrivé au Québec, il s'est installé chez un cousin à Sherbrooke. Après avoir obtenu une attestation d'études collégiales à Sherbrooke, il décroche un emploi dans une compagnie. Grâce à son excellent travail, il a été promu au poste de superviseur après trois ans, devenant ainsi la première personne immigrante à occuper ce rôle au sein de l'entreprise. Cependant, dès son arrivée comme superviseur, M. Jean-Louis a fait l'objet de micro-agressions et commentaires racistes de la part de certains collègues remettant en cause ses compétences en raison de ses origines.



Lors de ces deux années de projet, les groupes de travail réalisés avec les personnes intervenantes nous ont appris l'importance de montrer des cas concrets afin de savoir comment agir et prévenir ces situations.

Cependant nous avons aussi souhaité proposer un ensemble de leviers et de ressources dans nos vidéos et remercions Jossy Amalia Tupayachi Gamarra, agente de sensibilisation et formatrice en diversité culturelle de l'organisme Le Tremplin, de souligner l'importance d'utiliser les outils de l'approche interculturelle afin d'éviter ce genre de situation. Elle propose des pistes d'action concrète pour accompagner les personnes touchées par le racisme et la discrimination au travail.

Dans ce chapitre, nous espérons que les personnes intervenantes pourront travailler leur posture, utiliser les outils avec précaution, veiller à se décentrer et saisir l'importance de leur rôle et de leur pouvoir d'action. Nous avons regroupé un ensemble de leviers et de ressources, dont des vidéos et des études de cas, collectés lors de notre tournée dans les régions à Shawinigan, Lévis, Matane et Rimouski. Cela permettra de mieux préparer et prévenir les situations de racisme et de discrimination au travail.

Le rôle de l'employeur·se

Mettre en place des stratégies inclusives au sein de votre entreprise passe par la réalisation que le racisme et la discrimination sont des réalités que vivent de nombreuses personnes issues de l'immigration au Québec. Comme mentionné dans la capsule vidéo suivante, de nombreuses personnes immigrantes disent avoir vécu de la discrimination en emploi. Dans cette vidéo, nous verrons comment des mesures peuvent être adoptées pour prévenir et désamorcer les conflits liés à des préjugés culturels et à la discrimination en milieu de travail. Nous analyserons le cas fictif de Monsieur Jean-Louis[1], un immigrant d'origine haïtienne congédié à la suite d'un conflit avec des collègues.



À travers l'histoire de Monsieur Jean-Louis, nous constatons les impacts dévastateurs que le racisme et la discrimination peuvent avoir en milieu de travail. À la suite des propos racistes des collègues, Monsieur Jean-Louis a été congédié pour s'être défendu. Souleymane Guissé, chargé de projet à la formation chez CSMO ÉSAC (Comité sectoriel de main d'œuvre – Économie sociale – Action communautaire) donne des pistes d'action concrètes pour les organisations et les entreprises afin de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion et éviter les micro-agressions, la discrimination et le racisme. Il explique également pourquoi il est nécessaire d'adopter des stratégies inclusives en emploi.

Mes prochaines étapes comme employeur-se

En tant qu'employeur-se, il est important de réfléchir aux prochaines étapes à entreprendre pour promouvoir l'inclusion et lutter contre la discrimination et le racisme au sein de votre entreprise.

Questions à se poser

Un bon point de départ est de vous poser des questions pour évaluer la situation actuelle et identifier les zones de développement. Voici quelques exemples de questions à adapter selon votre niveau d'avancement vers le cheminement inclusif que vous décidez de prendre :

- Votre entreprise est-elle sensible aux enjeux et obstacles vécus par les personnes issues de différentes diversités (ou immigrantes) ? Comment cela se manifeste-t-il concrètement ?
- Quelles sont les forces actuelles de l'organisation sur :
 - o L'accueil des personnes immigrantes ?
 - o La rétention du personnel ?
 - o La concertation lors de prise de décision avec les personnes affectées (positivement ou non) par cette prise de décision ?
 - o L'équilibre entre personnel issu de la majorité québécoise francophone et personnel issu de minorités ethnoculturelles, linguistiques et religieuses, (reflétant la diversité de la population québécoise) ?
 - o Les compétences interculturelles et antiracistes dans votre entreprise ?

- Qu'est-ce que l'organisation pourrait faire pour apporter des changements ou des transformations concrètes ?
- Quels sont les mécanismes d'évaluation des politiques existantes ?
- Quelles sont les politiques de sanctions ? Sont-elles clairement énoncées et expliquées ?
- Quelles sont les façons de donner de la rétroaction ? Sont-elles optimales ?
- Quelles sont les pratiques de reconnaissance du travail réalisé ? Est-ce que je formule clairement l'appréciation du travail ? Quels formations et ateliers sont mis en place régulièrement et à quel moment du cycle de vie de l'employé-e interviennent-ils ?



Comprendre le rôle de chacun-e dans la mise en place de stratégies inclusives en emploi

Pour mettre en place des stratégies inclusives efficaces, il est essentiel d'impliquer toutes les acteur·tice·s de l'entreprise et de bien définir leurs rôles respectifs. Effectivement, vous n'êtes pas seul·es dans ce cheminement vers l'inclusion. Il faut notamment identifier les ressources internes et externes prêtes à vous soutenir dans ce processus qui vous permettront d'installer des changements de façon pérenne.



Le rôle de toutes les personnes employées

- Participation active : chaque employé-e a un rôle à jouer en favorisant un environnement inclusif. Cela implique de respecter la diversité, d'adopter des comportements inclusifs et de signaler toute situation d'exclusion ou d'abus.
- Communication ouverte : encourager la communication ouverte entre les collègues pour favoriser un environnement où chacun se sent à l'aise de partager ses idées, ses préoccupations et ses besoins dans la limite du respect des différences et lorsque cela n'affecte pas autrui.

Ces exemples ne sont pas exhaustifs, mais invitent à considérer l'adoption de stratégies inclusives comme une responsabilité collective.

Adaptation des politiques et des procédures

Une fois les rôles des personnes employées définis, il est crucial d'adapter les politiques et procédures de l'entreprise pour soutenir les efforts d'inclusion.

- Procéder à un diagnostic organisationnel réalisé à l'externe et voir comment implanter des stratégies inclusives qui agissent en complémentarité avec les efforts que vous avez déjà mis en place dans un esprit de renforcement de vos ressources internes.
- Flexibilité et adaptation : les politiques et procédures de l'entreprise doivent être suffisamment flexibles pour s'adapter aux besoins divers des employé·e·s. Cela peut inclure des ajustements au niveau des horaires de travail, des aménagements physiques, etc.
- Révision constante : les politiques doivent être constamment révisées pour s'assurer qu'elles restent pertinentes et qu'elles évoluent en fonction des besoins changeants de l'entreprise et de ses employé·e·s.

La création d'un environnement inclusif nécessite une collaboration étroite entre les employeur·euse·s, les responsables des ressources humaines et l'ensemble des personnes employées. L'évaluation constante des politiques et des procédures, ainsi que l'engagement en faveur de l'inclusion à tous les niveaux sont essentiels pour créer un environnement où chaque personne se sent valorisée, respectée et incluse.



Conclusion

La mise en place de stratégies inclusives en emploi pour les personnes immigrantes requiert une compréhension approfondie des enjeux, une prise de responsabilité de chacun-e dans le processus dans un rôle parfois individuel et parfois collectif selon le contexte, et un engagement à tous les niveaux de l'entreprise. Ce guide, en adoptant une approche intersectionnelle et multiéchelle, offre des suggestions d'actions et espère que vous verrez un point de départ à l'apprentissage continu et au développement de stratégies inclusives et non des actions statiques.

Pour les personnes intervenantes, la décentration et la posture adoptée sont essentielles dans la communication interculturelle. Reconnaître la diversité, éviter les stéréotypes, et adapter les interventions aux besoins spécifiques de chaque personne immigrante contribuent à créer un environnement respectueux et équitable.

Du côté des employeur-euse-s, l'établissement d'une culture d'entreprise inclusive se traduit par des pratiques concrètes telles que la transparence totale sur la rémunération, de la concertation, des formations sur la diversité, et des mécanismes de résolution des conflits, la création de politiques et pratiques EDI, de tolérance zéro, de transparence et de politiques anti-micro-agressions. Cela ne représente que certaines pistes de solutions, mais assurez-vous de vous ajuster selon votre entreprise. Enfin, l'engagement envers l'inclusion doit être intégré dans

la mission et la vision de l'entreprise, avec une allocation adéquate de ressources.

Les responsables des ressources humaines jouent un rôle clé en évaluant régulièrement les politiques existantes, en organisant des sessions de sensibilisation et en assurant une flexibilité constante pour répondre aux besoins divers des personnes employées.

Enfin, l'implication active de toutes est cruciale. Chacun-e doit adopter des comportements inclusifs, signaler toute situation d'exclusion, et contribuer à une communication ouverte. La création d'un environnement inclusif ne se limite pas à des initiatives ponctuelles, mais nécessite un engagement continu envers l'équité, la diversité et l'élimination des barrières.

C'est à travers cette approche multidimensionnelle que chaque individu, indépendamment de son parcours ou de sa culture d'origine, peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective. Ce processus reflète un engagement profond envers l'inclusion, éveillant une transformation culturelle qui transcende les frontières et construit un lieu de travail où chacun-e se sent non seulement reconnu-e mais également valorisé-e et respecté-e.

Pour aller plus loin dans le cheminement vers l'inclusion

Quelques étapes à réaliser en partant des sujets explorés dans ce guide

- Reconnaître la diversité: cela peut aussi se traduire par les diversités. La diversité fait référence à la variété et la pluralité au sein d'un groupe, d'une communauté, etc. Elle englobe une multitude d'aspects, tels que les caractéristiques individuelles, culturelles, les croyances, les perspectives, compétences, diversités de genre et sexuelle, l'âge, les capacités physiques, etc.
- Comprendre quels sont nos privilèges afin de savoir comment, selon notre pouvoir d'action dans un contexte donné, nous pouvons agir à la mise en place de stratégies inclusives. Pour une compréhension approfondie, nous pouvons nous référer à la roue des privilèges* pour mieux comprendre où nous nous situons. Ensuite, il est crucial de reconnaître et de comprendre les barrières auxquelles sont confrontées les personnes immigrantes, celles ayant un permis de travail fermé, ou les personnes demandeuses d'asile et de voir comment les soutenir en utilisant nos privilèges pour créer un environnement plus équitable pour toutes.

* La roue des privilèges et du pouvoir a été inspirée de l'illustration de Sylvia Duckworth et est présentée sur le site web du gouvernement du Canada, IRCC Stratégie de lutte contre le racisme 2.0 2021-2024- Gestion du changement (en français) <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/strategie-lutte-contre-racisme/changement.html>

- Éviter les stéréotypes et reconnaître les biais inconscients : il faut accepter que les biais inconscients existent et nous habitent. Commencer à remarquer les biais inconscients chez soi pour mieux les cerner et changer ses réflexes. Si vous êtes une personne gestionnaire, nous vous suggérons de proposer des formations sur le sujet.
- Adapter les interventions aux besoins spécifiques de chaque personne immigrante contribue à créer un environnement respectueux et équitable : une des façons pour le faire, c'est à travers une communication bienveillante.





Pour ce faire, il faut se questionner, donc se demander pourquoi je veux apporter un soutien à cette personne.

Quelles sont mes intentions ?

Est-ce que j'ai un lien de confiance avec elle ?

Est-ce que je suis prêt-e à être déstabilisé-e ou confronté-e à des façons de voir les choses qui sont différentes des miennes ?

Ensuite, il faut reconnaître sa posture et sa position face à cette personne.

Est-ce que je suis en position d'autorité ? Si oui, comment faire pour ne pas créer des inégalités ou une peur que l'autre pourrait ressentir à mon égard ?

Se sentira-t-elle à l'aise d'être franche avec moi ? La posture d'écoute sans jugement et sans remise en question est importante.

Par la suite, qu'est-ce que je fais après cette discussion ?

Est-ce que la personne veut de l'aide ou de l'accompagnement ? Si oui, quels sont mes outils ?

Quelquefois, la personne veut tout simplement partager son ressenti, donc pas besoin de pousser plus loin.

Exemple d'un « modèle de réussite »

Nous avons souhaité transmettre l'exemple d'une entreprise ayant des stratégies inclusives en emploi afin de faciliter la compréhension et la mise en place de stratégies en emploi. Ainsi, une entreprise inclusive utiliserait le schéma suivant pour mettre en place des initiatives inclusives et prévenir les mécanismes d'exclusion présents durant tout le cycle de vie de l'employé-e.



Le cycle de vie de l'employé/e

- Politiques de Diversité et d'inclusion : développer des politiques et des objectifs de diversité pour promouvoir une image d'entreprise inclusive.

Attrait

- Valorisation de la Diversité : reconnaître et valoriser les compétences et les perspectives uniques aux personnes immigrantes pour renforcer l'attractivité de l'entreprise.

- Formation sur le biais inconscients : sensibiliser les recruteurs aux biais inconscients dans le processus de sélection.
- Adaptation des communications : utiliser des communications inclusives pour attirer des

Recrutement

candidats de diverses origines.


- Collaboration avec des Organismes externes: collaborer avec des organisations d'intégration des immigrants pour faciliter le recrutement.

- Mentorat et réseautage : mettre en place un programme de mentorat pour faciliter l'intégrations des nouveaux arrivants.
- Accompagnement dans la reconnaissance des diplomes : fournir un soutien pour l'évaluation

Intégration

des diplomes étrangers lors de l'intégration.

- Formation sur la Discrimination : sensibiliser les employés à la discrimination et au harcèlement lors leur intégration.

- 
- Flexibilité au Travail : offrir des options de travail flexibles pour soutenir le développement professionnel des employés immigrants.

Développement

- Evaluation de la Culture d'Entreprise : évaluer la culture d'entreprise pour identifier les opportunités de développement inclusif.



- Evaluation de la Culture d'Entreprise : Evaluer la culture d'entreprise pour identifier les opportunités de développement inclusif.



Fidélisation

- Sensibiliser à la Discrimination : Promouvoir un environnement de travail inclusif pour fidéliser les employés.



- Suivi et documentation : documenter les expériences des employés pour améliorer le processus de départ.

Départ

- Accès aux ressources : faciliter l'accès aux ressources pour les employés immigrants lorsqu'ils quittent l'entreprise.
- 
- 

Pour assurer une transparence totale, l'entreprise met en place une politique de rémunération transparente avec, par exemple, une échelle salariale et fournit des explications détaillées sur le système de santé local en adéquation avec ce qui est inscrit sur l'assurance collective. Elle propose également le remboursement des cours de français et un programme de francisation.

Des efforts concrets sont faits pour sécuriser le statut d'immigration, réduisant ainsi le stress lié à l'incertitude.

La communication interne se concentre sur l'explication de la culture d'entreprise, en utilisant un langage accessible à toutes. Il est important de mentionner que vous pouvez établir un parallèle entre ce que vous avez appris sur la communication interculturelle dans nos vidéos et la manière d'aborder une culture d'entreprise différente.

En effet, tout comme la culture d'un individu, la culture d'entreprise porte elle aussi des valeurs et des normes. Lorsque vous intégrez une nouvelle personne dans votre équipe, il est essentiel de ne pas supposer que ses codes et façons de procéder seront les mêmes que les vôtres. Dans ce contexte, privilégiez l'écoute et l'échange afin de bien comprendre les différences culturelles en jeu.

Des ambassadeurs et ambassadrices de l'intégration sont nommés régulièrement en interne pour favoriser un réseau de soutien et une sensibilisation générale à la diversité et à l'inclusion est entreprise. La transformation culturelle organisationnelle est engagée et soutenue par des activités collaboratives, comme des sorties externes aux musées, des cours ou des activités à faire collectivement.

Elle adopte une terminologie inclusive, comme parler de «collaborateur·trice·s» plutôt que des «employé·e·s», l'entreprise renforce ainsi le sentiment d'inclusion. Elle s'engage également à créer un environnement inclusif, où chaque individu indépendamment de son parcours ou de sa culture d'origine, peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective. Cette démarche reflète un engagement profond envers l'inclusion, favorisant une transformation culturelle qui transcende les frontières et construit un lieu de travail où chacun·e se sent non seulement reconnu·e, mais également valorisé·e.

L'entreprise s'engage à offrir un cadre bienveillant et sécuritaire à son personnel, reconnaissant l'importance de son bien-être mental et émotionnel.

Ce cadre comprendrait :

- La création d'espaces avec une responsabilité partagée ;
- L'adoption d'une position claire et assumée des gestionnaires face aux préjugés ;
- L'offre d'ateliers de sensibilisation et d'outils de déconstruction des préjugés offerts aux membres du personnel ;
- Le même temps de parole à chacun-e et la possibilité de s'exprimer directement ou anonymement (par des petits mots par exemple) ;
- La remise en question du pouvoir et des privilèges ;
- L'intégration de la lentille intersectionnelle ou multidimensionnelle par la concertation par exemple ;
- La mobilisation pour un changement organisationnel adapté aux nouvelles réalités ;
- La création de changements organisationnels sur les sujets de la santé mentale et du bien-être des personnes.

Ce modèle vous invite à vous projeter dans la création de stratégies inclusives en emploi pour des communautés accueillantes au Québec. Nous sommes nous-mêmes en apprentissage continu et espérons recevoir vos rétroactions sur ce guide et vos propres stratégies inclusives en emploi. N'oubliez pas que vous n'êtes pas seul-es dans ce cheminement et qu'ensemble en créant des réseaux de soutien, nous pouvons réaliser, mais surtout pérenniser les stratégies inclusives en emploi pour les personnes immigrantes.

Pour aller plus loin: une section d'outils

Ces outils ont été partagés par les personnes intervenantes de nos groupes de travail lors de notre tournée des régions. Nous les avons catégorisés afin de les compiler dans notre guide et de les rendre accessibles à un plus grand nombre possible d'organismes et d'entreprises. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, elle représente un bon point de départ pour répertorier des outils utiles en matière de stratégies inclusives en emploi. Nous souhaitons poursuivre ce travail de recension participative, reconnaissant qu'il existe encore de nombreux outils pertinents à découvrir et à ajouter à ce répertoire en constante évolution.

L'approche interculturelle

Cette section propose des outils comme des vidéos, des guides et des fiches pour favoriser l'inclusion, les échanges et la compréhension entre les cultures. Acquérir des connaissances sur cette approche permet de développer des stratégies plus inclusives. Ce guide peut-être utilisé comme soutien mais attention, il agit seulement en complémentarité avec votre formation et ne remplace en rien votre approfondissement du sujet.

- Une série de trois capsules vidéos de la TCRI sur l'approche interculturelle : [1 | L'approche interculturelle – La décentration \(youtube.com\)](#)
- Guide sur l'inclusion par le Carrefour de Ressources en Interculturel (CRIC) https://criccentresud.org/wp-content/uploads/2019/10/etes_vous_inclusif.pdf
- Fiche synthèse sur l'approche interculturelle développé par le CERDA : [FS-Lapproche-interculturelle-dans-le-processus-daide.pdf \(cerda.info\)](#)

Équité, diversité, inclusion (EDI)

Les outils de cette section comprennent des balados, des portails éducatifs et des exemples concrets pour intégrer ces principes essentiels à des milieux de travail plus inclusifs.

- Balado Biais d'entrée concernant l'inclusion en entreprise : [Découvrez des outils pour des milieux de travail inclusifs | Montréal inclusive au travail \(montrealinclusiveautravail.ca\)](#)
- Portail (auto)éducatif EDI du Collège Ahuntsic : collegeahuntsic.qc.ca/portail-edi
- Guide des allié.e.s de la diversité ethnoculturelle.
<https://www.portesouvertessurlelac.org/wp-content/uploads/2023/01/Guide-des-alli%C3%A9.e.s-de-la-diversit%C3%A9-ethnoculturelle-pour-pr%C3%A9jug%C3%A9s.pdf>
- Un guide pour soutenir la voix des nouveaux arrivants développé par le Conseil canadien pour les réfugiés : [Soutenir les voix des nouveaux arrivants - Guide pratique | Canadian Council for Refugees \(ccrweb.ca\)](#)
- Un guide pour créer un plan d'équité, de diversité et d'inclusion : [DEC | Comment créer un plan d'équité, de diversité et d'inclusion \(EDI\) \(canada.ca\)](#)
- Un guide de rédaction inclusive : [Guide redaction inclusive DC UL.pdf \(ulaval.ca\)](#)
- La boîte à outils du RQEDI : [Boîte à outils – RIQEDI \(rqedi.com\)](#)



Racisme et discrimination systémique

La lutte contre le racisme systémique nécessite d'abord de le comprendre. Les outils suggérés expliquent ce concept par le biais de brochures, vidéos et roues du pouvoir.

- Brochure sur les principaux enjeux reliés au racisme systémique de la Ligue des droits et libertés : Le racisme systémique ... [Parlons-en ! \(liguedesdroits.ca\)](http://liguedesdroits.ca)
- Vidéo sur la réalité des femmes racisées dans les organisations communautaires par le COCo (Centre des organismes communautaires) : [Vidéo : Femmes racisées dans les organisations communautaires - COCo \(coco-net.org\)](http://coco-net.org)
- La roue du pouvoir par le Conseil canadien pour les réfugiés: [Anti-oppression | Canadian Council for Refugees \(ccrweb.ca\)](http://ccrweb.ca)
- Qu'est-ce que le racisme systémique ? [Article de Posca, J. & Mansour, W. \(2020\)](#)
- [Glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales](#)
- [Vidéo de RAD. De 5 à 75 ans, ils nous expliquent c'est quoi le racisme au Québec](#)
- Les 14 motifs de discrimination par la CDPDJ : [Les 14 motifs de discrimination](#)
- L'arbre d'oppression par le COCo : [l'arbre d'oppression](#)
- Lexique pour l'antiraciste développé par Amnesty internationale Canada francophone : [Lexique pour l'antiraciste](#)
- Étude sur la discrimination raciale à l'emploi par l'Observatoire des inégalités raciales au Québec: ÉTUDE 1 : [Discrimination raciale à l'emploi au Québec - OIRQ \(oriq.info\)](http://oriq.info)



Soutien socio-psychologique

Le soutien aux personnes touchées par l'exclusion, la discrimination et le racisme est crucial. Les outils proposent des lignes d'écoute, des lexiques et des capsules pour soutenir les victimes de discrimination. Une ligne d'écoute gratuite est également disponible pour le milieu communautaire.

- LÉO est une ligne de soutien psychologique pour les personnes engagées dans les Coops et OBNL du Québec. Ce service de soutien par des professionnels(es) est gratuit : <https://www.leoquebec.org/>
- Lexique des micro-agressions (en anglais) : <https://www.themicropedia.org/#/category/ethnicity>
- Des capsules vidéos sur les biais inconscients : [Briser Le Code | Télé-Québec \(telequebec.tv\)](https://www.telequebec.tv)

Sensibilisation et formation

Pour développer des compétences interculturelles, la sensibilisation et la formation sont essentielles. Les outils présentent des formations, fiches thématiques et guides favorisant l'inclusion.

- Diversité culturelle en Matanie : https://www.collegia.qc.ca/formations-entreprises/accueillir-et-gerer-la-diversite-culturelle-en-milieu-de-travail/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA5rGuBhCnARIsAN11vgSKf65Wej8xO4hCTyHM1YLFtCNS1aUdHQDKAykWj4LYwPfojdDIOCUaAIZHEALw_wcB
- 19 fiches thématiques de la Matanie qui contiennent de l'information sur l'emploi: [Fiches d'information et d'accueil | Service d'accueil des nouveaux arrivants de La Matanie – SANAM \(sanamatanie.org\)](https://www.sanamatanie.org)
- Formations en inclusion et développement de compétences interculturelles disponibles au Lac Saint-Jean : <https://www.portesouvertessurlac.org/wp-content/uploads/2023/01/Formations-comp%C3%A9tences-interculturelles-mise-%C3%A0-jour-mai-1.pdf>
- Formation sur les préjugés du Carrefour de ressources en interculturel : [Accueil - CRIC | Carrefour de ressources en Interculturel \(criccentresud.org\)](https://www.criccentresud.org)
- Un guide qui propose des astuces et de bonnes pratiques en matière d'accueil à l'intention des municipalités : <https://www.sanamatanie.org/wp-content/uploads/2022/03/pour-un-accueil-reussi-partout-en-matanie-2.pdf>
- Formation Jeunes de la diversité culturelle en région : [Des outils, un lexique et des réflexions](https://www.sanamatanie.org)
- La boussole numérique pour discerner les biais inconscients : [Numéduca | LES BOUSSOLES \(numedu.ca\)](https://www.numeduca.ca)
- Le test d'associations implicite de Harvard : [Project Implicit \(harvard.edu\)](https://www.harvard.edu)

Lexique abordé dans le guide d'outils

Personne immigrante : Une personne immigrante est définie comme toute personne ayant émigré d'un pays étranger pour s'installer dans un nouveau pays dans le but de s'y établir.

Personne racisée : personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que, les « races » et les groupes dits « raciaux » ou « ethniques » sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman·e ou de Juif·ve (religion), de noir·e (couleur de peau), d'arabe (langue) ou d'asiatique (continent). Ainsi, le terme « racisé » met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'« Autre ». Le terme « racisé » permet de « rompre avec ce refus de prendre

publiquement au sérieux l'impact social du concept de race, refus qui n'obéit ni à un manque ou à une cécité, mais permet justement de reconduire les discriminations et hiérarchies raciales. »¹

Intersectionnalité : outil pour analyser la manière dont les différents systèmes d'oppression s'articulent et se renforcent mutuellement. Par ailleurs, l'intersectionnalité affirme qu'il n'est pas possible de discuter de privilège et d'oppression sans prendre en compte tous les aspects (classe, genre, handicap, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) qui constituent l'identité des personnes. En effet, leur vie est façonnée par l'interaction de plusieurs dynamiques. Le concept d'intersectionnalité rejette la hiérarchisation des systèmes d'oppression : cloisonnement des luttes contre les différentes formes d'oppression peut conduire à renforcer ces mêmes systèmes.²

¹ Extrait de l'article d'Alexandra Pierre, Militante féministe et membre du c.a. de la LDL (Revue Droits et libertés, Vol.35, numéro 2, automne 2016)

² (Revue Droits et libertés, Vol.35, numéro 2, automne 2016)

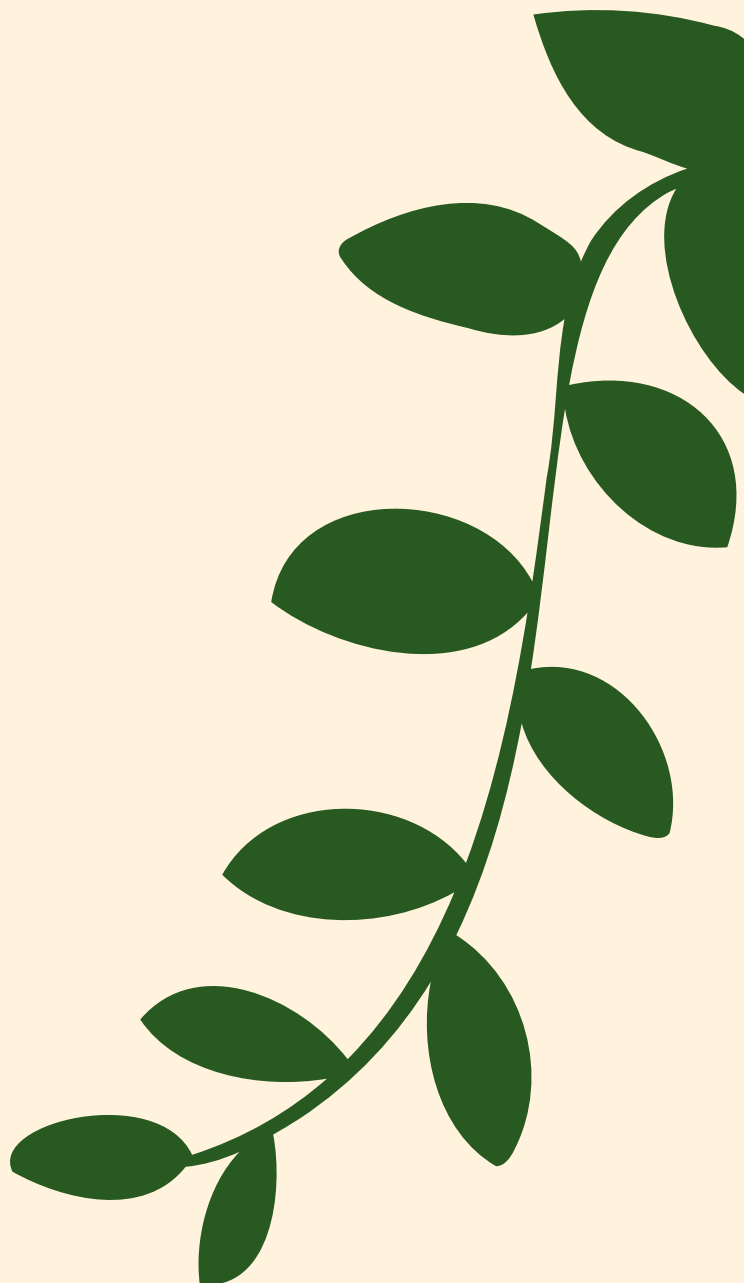


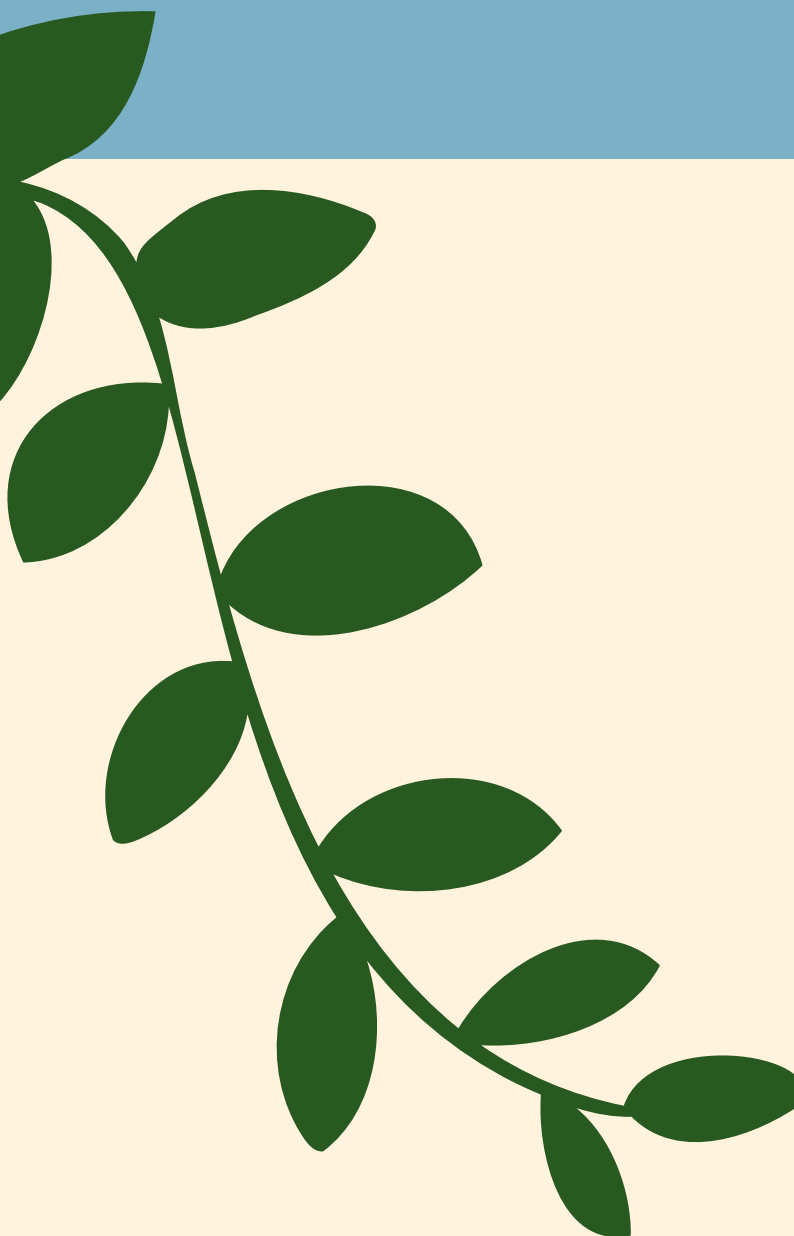
Lexique abordé dans le guide d'outils

Racisme et racisme systémique : théorie qui, sur la base de l'appartenance ethnique ou « raciale », considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux. Il s'agit aussi d'un système qui maintient une répartition inégale des ressources. Pour des raisons de clarté, notamment pour le distinguer d'un racisme trop souvent compris comme l'ensemble des attitudes individuelles déplorables (préjugés, insultes, actes de violence, etc.) plutôt que comme un phénomène systémique (écart dans les revenus, espérance de vie, ségrégation spatiale, etc.), certains utilisent le terme de « racisme systémique ». Le racisme n'est donc ni nécessairement conscient, ni exclusivement individuel et fait autant partie des institutions que de la socialisation. La définition première du racisme parle d'une croyance en des races biologiques et hiérarchisées. Il y a donc aujourd'hui une conception erronée que le racisme a disparu ou est peu prégnant puisque la preuve a été faite que les races n'existent pas.

Mais le mépris et l'hostilité dont sont victimes les personnes racisées, leur accès aux ressources et leurs conditions de vie différenciées persistent. Il faut maintenant « penser le racisme sans les races » puisque sa justification est maintenant basée sur l'inégalité des « cultures », des coutumes « ethniques » et des religions.³

³(Revue Droits et libertés, Vol.35, numéro 2, automne 2016)





EDI : Pour définir ce que nous entendons par équité, diversité et inclusion, nous nous référons aux définitions d'Universités Canada. Universités Canada regroupe l'ensemble des établissements universitaires au pays :

Équité : élimination des obstacles et des préjugés systématiques afin de veiller à ce que tous et toutes soient traités équitablement et bénéficient de chances égales en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement. L'équité reconnaît que certains groupes ont longtemps été désavantagés sur le plan de l'accès à l'éducation et à l'emploi et tient compte de ces différences pour assurer des processus et des résultats justes.

Diversité : présence d'un éventail d'attributs et de qualités, y compris, sans s'y limiter, de différences sur le plan de la race, de la couleur, du pays d'origine, de la religion, de la langue, de l'orientation sexuelle, des capacités, de l'âge, du statut socio-économique et de l'emplacement géographique (rural ou urbain).

Inclusion création d'un environnement et d'une culture au sein desquels chaque personne ou groupe se sent accueilli, respecté, valorisé et soutenu.

Les biais inconscients : attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans contrôle intentionnel. Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans que l'on s'en rende compte. Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement.⁴

⁴ (Définitions – biais inconscients et comportements inclusifs – NumÉduca – Les boussoles numériques éducatives (uqam.ca))

En espérant que ce guide puisse être un de vos outils dans la prévention des mécanismes d'exclusion au sein du cycle de vie d'une personne employée immigrante.

