



Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



Les employé·e·s immigrant·e·s qui s'établissent en Amérique du Nord

De nombreuses raisons peuvent pousser une personne à émigrer de son pays d'origine. Le plus souvent, elle sera attirée par l'idée d'avoir une vie meilleure, que ce soit en améliorant ses conditions de vie, en accédant à une éducation de qualité, en étant à l'abri de la violence et de la persécution et en ayant la chance de gagner plus grâce à un vaste éventail de possibilités d'emploi et de carrière. Dans le monde entier, le Canada et les États-Unis sont reconnus comme des pays favorables à l'immigration.

En embauchant des immigrant·e·s pour pourvoir des postes vacants, de nombreuses entreprises reconnaissent qu'il existe un énorme potentiel de diversification des talents de leur effectif et d'amélioration des compétences et des connaissances organisationnelles. Cependant, elles doivent également se rappeler que pour en tirer pleinement parti, elles doivent tenir compte de certaines des difficultés rencontrées à l'arrivée par les travailleur·euse·s formé·e·s à l'étranger. Les entreprises qui comprennent mieux ces défis peuvent offrir un soutien plus concret aux travailleur·euse·s immigrant·e·s pour les aider à s'intégrer à leur organisation, à avoir du succès dans leurs fonctions et à s'établir dans leur nouveau pays. Souvent, les employé·e·s immigrant·e·s vivront plus facilement cette transition s'ils ou elles apprennent également certains des us et coutumes des milieux de travail nord-américains. Il faut retenir que l'expérience de l'immigration est unique à chacun·e.

L'immigration, c'est une bonne affaire

Au Canada, parmi ces travailleur·euse·s formé·e·s à l'étranger se trouvent « des immigrants, des réfugiés, des étudiants étrangers et des Canadiens qui ont fait des études ou travaillé à l'extérieur du pays »¹.

L'immigration a généralement un effet positif sur l'économie d'un pays. Au Canada, l'immigration est essentielle en raison du vieillissement de la population et du faible taux de natalité. En outre, les pénuries de main-d'œuvre sont nombreuses dans le cas de certaines fonctions spécialisées et temporaires.

La participation à des programmes dans des établissements d'enseignement agréés est un moyen pour les immigrant·e·s d'acquérir les compétences qui leur permettront de faire une entrée réussie sur le marché du travail. Il faut également tenir compte du fait que les expériences professionnelles antérieures peuvent refléter des normes et une éthique différentes qui ne sont pas adaptées aux milieux de travail nord-américains. Là encore, il est essentiel d'aider les immigrant·e·s à comprendre le fonctionnement des milieux de travail nord-américains, en particulier en ce qui a trait aux droits et à la protection des travailleur·euse·s.

Quel rôle la culture joue-t-elle dans l'intégration au travail?

La culture d'entreprise en Amérique du Nord peut être très différente de celle du pays d'origine d'un-e travailleur-euse immigrant-e, que ce soit du point de vue des lois du travail, de la durée des journées de travail, des normes et des coutumes d'entreprise, des aspirations et des attentes professionnelles ainsi que des pratiques et des valeurs en matière d'éthique. L'influence des traditions sociales et de la culture peut également compliquer l'intégration. Les travailleur-euse-s immigrant-e-s peuvent constater ou vivre des situations qui entrent en conflit avec leurs croyances, ce qui crée des obstacles interculturels. Certaines personnes peuvent réagir à l'habillement ou aux préférences culinaires d'autrui. Elles peuvent ne pas être familières avec l'expression de soi et certaines habitudes sociales, y compris des formes de communication non verbale. Par exemple, la plupart des Nord-Américain-e-s démontrent leur accord avec quelque chose en hochant la tête de haut en bas. Dans d'autres cultures, en revanche, on communique la même intention en bougeant la tête d'un côté à l'autre.

Il existe également des différences entre les cultures collectives et individualistes. Dans les cultures collectives, les gens accordent plus d'importance à leur appartenance à un groupe qu'à leurs besoins individuels. Les personnes qui adoptent ce mode de socialisation se soutiennent ou collaborent aisément en public, en utilisant des gestes tels que l'étreinte, les poignées de main et d'autres formes de toucher pour montrer leur proximité. Dans les cultures individualistes, ces comportements ont tendance à être réservés à des rassemblements privés ou plus modestes ou à des moments intimes. Les milieux de travail nord-américains tendent à privilégier une culture individualiste. Les interactions entre les employé-e-s sont moins animées, plus verbales, plus discrètes et axées sur les contributions individuelles au groupe de travail.

L'exclusion sociale des travailleur-euse-s immigrant-e-s

Les entreprises doivent également savoir que les travailleur-euse-s immigrant-e-s se sentent parfois exclu-e-s des activités sociales – une situation qu'il leur arrive de s'imposer eux-mêmes ou elles-mêmes par gêne ou par manque de confiance en soi.

Cependant, il arrive aussi que la ségrégation sociale se produise en raison de préjugés, de racisme, d'une marginalisation et de micro-agressions de la part de collègues. Pour les travailleur-euse-s immigrant-e-s récemment établi-e-s, tout est encore à découvrir. Ils ou elles peuvent avoir besoin de connaître les ressources disponibles qui pourraient les aider. N'oubliez pas que ces enjeux peuvent concerner des sphères fondamentales, comme les soins de santé, les transports ou le logement. Le sentiment de rejet par manque de ressources peut être décourageant.

L'aggravation de la solitude et de l'isolement peut mener à des problèmes de santé mentale chez les personnes immigrantes. Les expériences des employé-e-s immigrant-e-s sont uniques et

il peut être difficile de trouver une écoute auprès de personnes empathiques. Ils ou elles arrivent souvent seul-e-s, laissant derrière eux ou elles leur conjoint-e, leurs enfants ou des membres de leur famille élargie, resté-e-s dans leur pays d'origine. En conséquence, les travailleur-euse-s immigrant-e-s peuvent souvent ressentir une immense pression pour avoir du succès rapidement, motivé-e-s par la possibilité de parrainer d'autres personnes qui les rejoindront une fois qu'ils ou elles se seront bien établi-e-s et que leur situation sera stable. Les occasions de se sentir chez soi ou de souligner des traditions, des fêtes ou des célébrations peuvent être très bénéfiques.

En résumé, les entreprises doivent se souvenir de deux choses extrêmement importantes : certain-e-s employé-e-s immigrant-e-s repartent à zéro et l'expérience de l'immigration est unique à chacun-e.

Que pouvez-vous faire en tant qu'employeur pour assurer l'intégration en douceur de ces travailleur-euse-s au sein de la main-d'œuvre nord-américaine?


Il existe plusieurs façons d'aider les employé-e-s immigrant-e-s à vivre une expérience positive dans le milieu de travail.

1. Dressez une liste de conseils pour aider à sensibiliser toute l'organisation et à mettre en œuvre des politiques de soutien. Vous pourriez par exemple simplifier le processus de vérification des références et de validation des qualifications afin d'aider les travailleur-euse-s immigrant-e-s à se sentir davantage valorisé-e-s pour leurs contributions, leurs diplômes et leur expérience. Les ressources humaines intègrent de plus en plus l'examen des CV à l'aveugle. Le nom du ou de la candidat-e est masqué pour prévenir les préjugés inconscients lors du processus d'embauche.
2. Veillez à clarifier le principe de tolérance zéro à l'égard du racisme, de la marginalisation ou des micro-agressions en milieu de travail.
3. Prêtez attention à la façon dont le langage est utilisé dans le milieu de travail. Assurez-vous que les offres d'emploi sont exemptes d'argot et de jargon et qu'elles sont rédigées dans un langage clair et simple afin d'en faciliter la compréhension. Ces pratiques devraient également être encouragées dans les activités quotidiennes.
4. Envisagez de parrainer des conversations ou des cercles de réseautage à l'heure du dîner, ou réservez une heure par semaine pour que les employé-e-s puissent apprendre à se connaître mutuellement. Il s'agit d'un excellent moyen pour tous et toutes de s'habituer à développer leurs compétences linguistiques et leurs interactions sociales. Ce type d'initiatives favorise également un apprentissage pratique, notamment en ce qui concerne la structure des conversations informelles. Entendre des accents différents et apprendre des variantes dialectales d'une langue donnée permet de renforcer les compétences en communication interculturelle et l'empathie.

5. Encouragez l'inclusion et intégrez la demande de précisions aux pratiques courantes de votre organisation. De cette manière, vous diminuerez le sentiment d'exclusion et ferez savoir aux personnes qu'elles peuvent poser des questions avant d'entreprendre une tâche, et ce, sans se sentir jugées.
6. Lorsque vous utilisez la technologie de vidéoconférence, activez les fonctions de transcription en direct afin que tout le monde puisse s'adapter plus facilement aux différences lexicales et aux accents. Envisagez également d'enregistrer les séances et de les publier pour que les employé-e-s puissent les réécouter et ne pas avoir l'impression d'avoir manqué des parties cruciales des échanges.
7. Pensez à créer un glossaire normalisé de termes comprenant des acronymes, de l'argot et du jargon. Il doit être accessible à tout le monde pour en favoriser une compréhension commune. Songez à créer un espace anonyme où il est possible de poser des questions sur la terminologie ou les expressions entendues et dont les réponses figureraient dans le glossaire.
8. Mettez en œuvre des politiques et des pratiques étoffées qui énoncent clairement les attentes en matière de rendement et les normes de travail. Expliquez la charge de travail, les tâches et les responsabilités inhérentes aux postes. Décrivez la manière de gérer des conflits. Veillez à ce que les employé-e-s immigrant-e-s sachent comment demander et obtenir des formations. Cette approche permettra d'éviter les malentendus et de prévenir l'exploitation. Elle peut également aider les travailleur-euse-s immigrant-e-s à se sentir valorisé-e-s pour leurs capacités et leurs expériences.
9. Favorisez la sensibilisation interculturelle en soulignant et en reconnaissant les fêtes et les événements importants pour tout le monde dans le milieu de travail.
10. Pensez à parrainer un programme de mentorat dans le cadre duquel des employé-e-s de longue date seraient jumelé-e-s à des employé-e-s immigrant-e-s.
11. Donnez une formation sur la culture locale et sur le fonctionnement de la collectivité. Les employé-e-s immigrant-e-s peuvent ne pas connaître les cours offerts qui les aideraient à s'installer, ni même la manière de trouver des services de gardiennage. Il existe de nombreuses ressources et de nombreux groupes qui peuvent leur apporter du soutien. Par exemple, les centres d'emploi locaux disposent d'une vaste étendue de ressources dans leurs réseaux élargis. Votre appui leur démontre qu'ils ou elles peuvent se fier à l'aide qui leur est proposée.
12. Préférez le multiculturalisme à l'assimilation. Le fait de reconnaître les divers besoins de l'ensemble du personnel dans votre milieu de travail contribue à promouvoir cette pratique. Cela signifie, par exemple, que s'ils ou elles doivent demander des congés pour des motifs religieux ou pour s'occuper de leurs enfants, les employé-e-s immigrant-e-s n'auront rien à craindre. En élaborant des politiques flexibles qui répondent mieux aux besoins culturels ou religieux, vous créez un esprit de communauté où tout le monde se sent accueilli.

Références :

1. Gouvernement du Canada. (s.d.). Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger. Gouvernement du Canada, Canada.ca. Consulté le 22 février 2023 au <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/feuille-route-employeur-emploi-maintien-poste-travailleurs-formes-etranger.html>.

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

Contactez-nous

1 866 565-4903 | 1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 **Appels internationaux (frais virés acceptés)**

Suivez-nous sur Twitter **@HomewoodSante**

HomewoodSante.com



Homewood Santé est accréditée
auprès du Council on Accreditation.



**Homewood
Santé**