

Montréal, 22 octobre 2019

Les principaux problèmes sont le manque de reconnaissance des expériences et diplômes acquis à l'étranger: les employeurs les sous-estiment systématiquement et exigent une première expérience québécoise, ce qui est illogique et aggrave le déclassement et le sous-emploi des immigrants. Les employeurs ignorent complètement les compétences transférables. Pour ceux qui ont plus de diplômes que la moyenne des Québécois, il faut souvent cacher ses diplômes, rogner sur son expérience et ses qualifications, ne pas faire ambitieux et accepter de commencer bas comme ils disent, pour ne pas faire "peur" aux employeurs et employés québécois. Par conséquent, les immigrants se retrouvent dans des emplois sous-qualifiés, sans aucun lien avec leurs domaines professionnels et plus ils passent de temps dans cet emploi, plus ils risquent de se retrouver coincés et de subir davantage le déclassement socioéconomique. C'est totalement contre-productif pour l'économie québécoise: pourquoi faire venir des personnes qualifiées si c'est pour les employer à des tâches sous-qualifiées?

Voir des personnes qui ont plusieurs diplômes universitaires reconnus ici et qui ont une grande expérience comme la Commission européenne se retrouver au chômage ou travaillant comme préposé administratif, c'est l'économie québécoise qui est perdante.

De plus, les employeurs ne savent pas adapter leurs pratiques managériales à la diversité et n'en tirent pas la valeur ajoutée, alors que c'est une richesse pour l'entreprise.

Je recommande que les gestionnaires soient formés automatiquement à la gestion de la diversité (culturelle, générationnelle, de genre, etc.). Les autorités doivent jouer leur rôle en mettant en place un cadre réglementaire pour lutter contre les discriminations et les inégalités, avec des mesures de quotas, mais aussi de reconnaissance plus grande des diplômes et de sensibilisation des employeurs. Les discriminations doivent réellement être sanctionnées: pour cela, il faut créer un environnement favorable à la parole des immigrants et personnes victimes, car la très grande majorité se tait, par peur de perdre leur emploi. Leur parole est encore trop souvent décredibilisée. Trop d'enjeux pèsent sur eux: les dettes pour le voyage et l'installation, les études, la pression sociale, etc. Le manque de sensibilité des gestionnaires aggrave les choses. De plus, certains employés québécois font front commun et isolent les immigrants. Enfin, il faut former les immigrants eux-mêmes: leur donner les clés de compréhension du système québécois, les former sur le racisme systémique et les discriminations, les outils et ressources en cas de problèmes, les sensibiliser à la diversité aussi.

J'ai moi-même été victime de discrimination à l'embauche. Lors d'une rencontre d'information dans une entreprise, lorsque je recherchais un emploi, je me renseignais sur l'organisation et les divers métiers auprès d'une chargée de projet : elle m'a regardée droit dans les yeux en souriant et m'a dit que j'avais un excellent CV et une expérience exceptionnelle, mais qu'elle préférerait embaucher un jeune Québécois sans aucune expérience. J'ai mis du temps à comprendre qu'il s'agissait de discrimination et j'ai mis 2 ans à en parler, honteuse et sachant que de toute façon, rien ne pouvait être fait, ce serait parole contre parole.

De même, en emploi à la BNC, lorsque j'ai demandé une attestation d'emploi pour ma demande de résidence permanente, ma gestionnaire québécoise a mis 1 mois à signer le document pourtant déjà rédigé par ma 1<sup>ère</sup> gestionnaire lorsque je suis arrivée. Mon permis de travail arrivait presque à expiration. Elle ne l'a jamais signé, je suis allée voir son supérieur hiérarchique qui lui a signé directement et qui n'a pas compris pourquoi elle n'a jamais signé. J'ai appris par d'autres immigrants que cette gestionnaire refusait systématiquement de signer leurs documents pour les études, pour l'administration, etc. Mais personne n'a jamais osé rien dire.

Henintsoa RAVOALA