

## L'UNIVERSITÉ COMME TERRE D'ACCUEIL

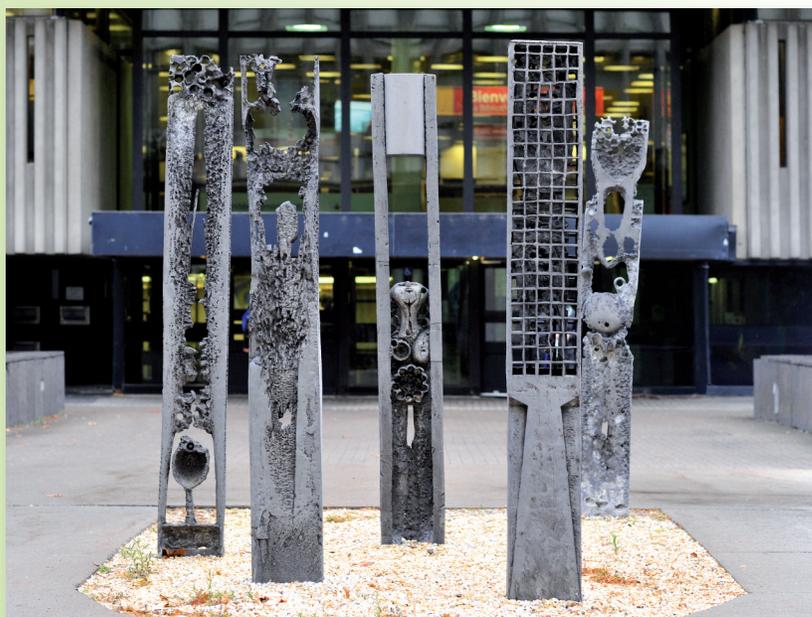
### MOT DE LA RÉDACTION

Dans un contexte de mondialisation et d'échanges interculturels intensifs où la migration des personnes est parfois une nécessité, sinon une plus-value pour l'avancement professionnel, il est pertinent de poser la question du rôle que peut jouer l'université dans ces circonstances. Par exemple, dans le cas de professeures et professeurs qui quittent leur pays d'origine pour faire carrière à l'Université Laval, quelles sont leurs premières impressions de l'institution d'accueil? Avaient-elles ou avaient-ils des attentes spécifiques au moment de leur entrée en fonction? Celles-ci ont-elles été comblées et, si oui, par quels moyens? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré?

### Conséquence

Oeuvre de Jordi Bonet, 1966  
située entre les pavillons  
Jean-Charles-Bonenfant  
et Charles-De Koninck  
Collections de l'Université Laval

La sculpture est composée de cinq éléments verticaux qui représentent les cinq continents. Cette œuvre a été exposée à Montréal dans le cadre de l'Exposition universelle de 1967.



Photographie : Marc Robitaille

Au-delà du témoignage personnel, nous cherchons également à savoir de quelle manière l'université peut répondre à la diversité de ces attentes. Comment l'université peut-elle servir de tremplin pour bien intégrer les nouveaux arrivants? À qui cette responsabilité devrait-elle incomber? Les collègues ont-ils un rôle spécifique à jouer? Existe-t-il des modèles d'intégration élaborés par d'autres universités dont on pourrait s'inspirer?

C'est à ce niveau de questionnement que nous cherchons des avenues possibles pour mieux saisir l'ampleur de cette problématique qui devient chose courante dans le contexte où nous vivons. L'imagination pourrait ici servir d'aiguilleur et permettre de faire émerger des pistes de solution à une réalité de plus en plus répandue. Nous sommes à l'heure non seulement de comprendre, mais d'agir pour le mieux-être de toute la communauté universitaire.

Ce numéro a été coordonné par

**Le Comité sur  
les communications**

**Dans ce numéro :**

L'Univers dans la Cité – Yvan LEANZA

Plus qu'une aide, un accompagnement – Eva STRUHAL

Sur l'intégration à l'université –

Entrevue avec le professeur Girish M. SHAH

L'université, terre d'adaptation – Patrick MUNDLER

2000 jours d'immigration – Marion SAUVAIRE

Enjeux des personnes immigrantes et réfugiées

Enjeux de la société d'accueil – Lucille GUILBERT

*À la volée:*

Témoigner de mon accueil – Henri ASSOGBA

S'épanouir en terre d'accueil – Irène ABI-ZEID



**À tous les membres du SPUL  
nous souhaitons de très joyeuses fêtes**



**YVAN LEANZA**  
École de psychologie

## L'UNIVERS dans la Cité

Dans mon imaginaire de scientifique en devenir, l'université était le lieu où les expériences sociales de l'avenir se déroulaient. Elle développait des pratiques innovantes et exemplaires autant en matière d'accueil et d'intégration qu'en matière de « développement durable ». De surcroît, les universités d'Amérique du Nord possédaient des campus où, non seulement se déployaient des activités d'enseignement et de recherche qui faisaient rêver, mais aussi sur lesquels vivaient une partie du personnel et surtout des étudiantes et étudiants. De véritables univers dans les cités.

Or, le constat lors de mes premiers contacts avec l'administration de l'Université Laval fut celui d'un désert pour ce qui est de l'accueil. J'ai eu l'occasion d'évoquer dans un précédent numéro du SPUL-lien, avec une certaine pudeur, les obstacles sur lesquels nous nous sommes butés, ma famille et moi, au moment de notre installation au Québec. Cette expérience du rapport à la bureaucratie universitaire était celle d'une négation systématique des difficultés que je vivais. Ce que je percevais entre les lignes, c'est que je devais surtout me considérer comme privilégié de faire partie des professeurs de l'Université Laval, ce que je reconnais volontiers ! Cela devait probablement me protéger de tout. Le reste n'était que balivernes et pacotilles. En retour, l'université n'était-elle pas fière de m'avoir recruté ? Pas sûr... Cette traversée du désert m'a laissé un sentiment de soif non apaisé. Soif d'un cocktail dans lequel justice, écoute, empathie et soutien pratique auraient été les ingrédients de choix.

Heureusement, il y a tout de même eu quelques bonnes âmes sur ce chemin, mais surtout une oasis, le SPUL, pour qui mon histoire n'était pas la première du genre, mais peut-être une de trop. Le Comité exécutif de l'époque, présidé par John G. Kingma, proposa la création d'un nouveau comité à l'acronyme quasi soviétique: le Comité d'aide et d'accueil des nouvelles professeuses et des nouveaux professeurs, le CAANPNP, auquel j'ai participé. Les réalisations de ce comité sont nombreuses et ont permis à plusieurs centaines de nouveaux professeurs de se sentir réellement accueillis.

Le CAANPNP a mis sur pied des rencontres d'accueil pour les nouveaux professeurs, deux en automne et une en hiver.

Autour d'un repas et dans une ambiance informelle, le président du SPUL et d'autres membres actifs, comme le président du Comité du SPUL sur la retraite (CSR) ou la présidente du Comité d'application de la convention collective (CACC), viennent transmettre quelques informations sur le SPUL et la convention collective. Ils entendent également les doléances des nouveaux collègues, s'il y en a. À la suite du sondage effectué auprès des nouvelles professeuses et nouveaux professeurs, le comité a aussi organisé des ateliers sur la conciliation travail-famille, la gestion du temps et les relations avec les étudiants. Le site Internet du SPUL s'est enrichi d'une page pour les nouvelles professeuses et nouveaux professeurs et d'un guide complet sur les thèmes clés liés à l'entrée dans la profession à l'Université Laval. Ce guide d'intégration possède également une section sur la vie à Québec pour aider l'installation des professeurs migrants<sup>1</sup>. Il a été publié en trois langues: français, anglais et espagnol<sup>2</sup>. Après moult réflexions sur sa forme, le CAANPNP a créé un programme de parrainage dont l'objectif est de jumeler un ancien et un nouveau professeur, afin que le nouveau soit accompagné dans son installation. Conçu pour durer une année, il semble que des jumelages perdurent encore.

Malgré ces belles réalisations, le SPUL ne peut se substituer à l'Employeur et pourvoir à tous les besoins non satisfaits en matière d'accueil et d'accompagnement à l'intégration. Bien que des efforts aient été faits, à la satisfaction des nouvelles professeuses et nouveaux professeurs comme le montre le sondage du SPUL (*SPULTIN*, février 2015), il reste des lacunes importantes. Des parcours aussi difficiles que le mien se produisent encore. Les refus d'aide, l'absence de sensibilité de la part de l'administration, voire le déni perçu, semblent être encore le lot quotidien des professeurs migrants qui représentent plus du quart des nouveaux professeurs. Il serait temps de mettre en place une politique d'accueil, qui soit complète et pas seulement centrée sur l'atteinte de « l'excellence » en recherche et en enseignement. C'est ce que font de nombreuses universités à travers le Canada parce qu'elles considèrent que les meilleurs sont chez elles. ■

<sup>1</sup> Par professeur migrant, j'entends un professeur dont la socialisation s'est déroulée en dehors de la grande région de Québec. La difficulté à s'installer n'est pas proportionnelle à la distance parcourue pour venir occuper le poste tant recherché. Par contre, le poids financier de cette installation est proportionnel à cette distance.

<sup>2</sup> Site Internet du SPUL: <http://spul.ulaval.ca/aux-nouvelles-professeuses-et-aux-nouveaux-professeurs/>

## PLUS QU'UNE AIDE, un accompagnement



**EVA STRUHÁKOVÁ**  
Département  
des sciences historiques

Quand je suis arrivée au Québec en août 2010 pour exercer mes nouvelles fonctions à l'Université Laval, je me suis retrouvée dans un monde qui marie des aspects des contextes universitaires européen et nord-américain et la culture d'ici m'a réservé des surprises agréables et d'autres, désagréables. Tout comme en Autriche, pays de mes premières expériences universitaires où j'ai fait ma maîtrise, on retrouve dans les universités du Québec une forte identité nationale, tandis que la philosophie pédagogique universitaire est compatible avec celle des établissements universitaires américains où j'ai étudié et travaillé. J'ai la chance d'avoir des collègues serviables et sympathiques, dont le soutien a été crucial à chaque étape de mon intégration. Ils jouent un rôle vital, car ils m'aident : ils lisent mes textes en français, trouvent les bonnes formulations pour la révision de documents importants ou me donnent des conseils sur des questions relatives à la vie courante au Québec.

J'ai dû relever quelques défis dans mes nouvelles fonctions, entre autres, parce que j'avais appris le français à l'école secondaire et que c'était ma quatrième langue (ma langue maternelle est l'allemand, mes publications sont en anglais et je fais mes recherches en italien). Mon entrevue d'embauche a pourtant dû être suffisamment convaincante, puisqu'à mon entrée en fonction, on ne m'a offert aucune décharge de cours, mis à part la classe attribuée à tous les nouveaux professeurs du programme d'histoire. À la suite du test de langue que j'ai passé à l'École des langues, on a conclu que je m'exprimais en français de manière assez claire et fluide. Quoi qu'il en soit, changer de langue d'enseignement s'est avéré plus exigeant et plus laborieux que je ne l'avais cru de prime abord. Dans mes premières années, j'ai consacré beaucoup de temps à préparer mes cours en français et j'y ai même alloué la totalité de mon budget de recherche. Avec le recul, je dirais donc que mon enseignement et ma recherche y auraient beaucoup gagné si j'avais pu démarrer plus en douceur dans mon nouveau poste francophone.

Comme pour mes collègues, le SPUL a été la source d'un soutien constant. En 2013, mon permis de travail a expiré. Comme j'avais l'habitude, vu mon expérience aux États-Unis,

qu'un bureau international (*International Scholars Office*) se charge du renouvellement et aide les universitaires à remplir leurs papiers d'immigration, j'ignorais que j'étais responsable de ce renouvellement. Celui-ci aurait pu se faire juste à temps, mais à la suite d'une erreur à l'ambassade, il a fallu beaucoup plus de temps que prévu pour que ma demande soit acceptée. J'ai dû changer mon billet d'avion et celui de ma fille, avec un court préavis, pour réussir à rentrer au Canada avant l'expiration de mon permis. On m'a également prévenue que ma fille et moi ne serions pas couvertes par le régime d'assurance maladie québécois et que je devrais assumer les frais médicaux jusqu'à ce que le nouveau permis de travail me soit délivré. Grâce au SPUL, nous avons obtenu la confirmation que l'université couvrirait notre assurance maladie jusqu'à ce que je reçoive mon nouveau permis de travail. Mon expérience sur ce plan n'est pas différente de celle de nombreux autres collègues étrangers qui ont mentionné, au fil des ans, qu'ils auraient préféré recevoir plus d'aide pour faire face aux formalités liées au statut d'immigrant et au permis de travail.

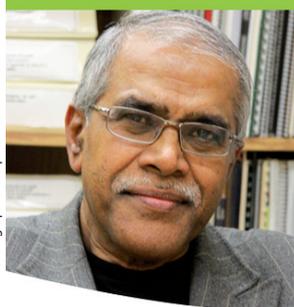
Pendant ma deuxième année en poste, j'ai eu droit au généreux congé de maternité d'un an. Comme mon mari travaille aux États-Unis et que je n'ai pas de famille ici, j'éleve ma fille en grande partie comme parent unique. Quand je suis revenue au Québec avec ma fille d'un an, il était essentiel de trouver une place en garderie pour que je puisse me concentrer sur mon travail universitaire. Cela s'est avéré très difficile et m'a fait vivre de nombreuses nuits d'insomnie. Je m'étais inscrite sur la liste centralisée des garderies dès le troisième mois de ma grossesse, mais ma fille n'a finalement été acceptée à la garderie du campus qu'à l'automne 2015, plus de quatre ans et demi après son inscription. Je constate maintenant que j'aurais pu m'éviter une grande perte d'énergie si nous avions eu cette possibilité plus tôt.

En conclusion, dès les premières années, les professeurs étrangers ont besoin d'un réseau professionnel et social; ce besoin crée une plus grande dépendance envers leurs collègues et l'employeur. En outre, ils ont parfois des besoins spécifiques, par exemple, s'assurer de rester en règle avec

les services d'immigration, s'occuper de leur dossier de citoyenneté, ou apprendre le français, langue officielle de l'Université Laval. Celle-ci devrait offrir aux professeurs non francophones la possibilité de se concentrer sur l'apprentissage et l'amélioration de leur connaissance de la langue, en leur accordant du temps grâce à des décharges de cours et à une aide personnelle; par exemple un tuteur, pour qu'ils puissent développer la qualité linguistique qu'ils visent dans leur enseignement et leurs écrits. L'Université Laval devrait également investir dans l'amélioration des services aux universitaires étrangers en créant un bureau chargé de faciliter le processus de demande des permis de travail canadiens

et de résidence permanente. Ces formalités étant après tout essentielles pour qu'ils puissent continuer à travailler à l'Université Laval. Ma troisième suggestion, en tant que parent unique, serait de rendre les garderies plus accessibles sur le campus et d'attribuer des places à la garderie universitaire, non seulement en respectant la priorité sur une liste gérée de manière centralisée, mais également en tenant compte des cas d'urgence et de nécessité. Une autre possibilité pour accroître le nombre de places offertes en garderie sur le campus serait que le SPUL préconise la mise sur pied d'une garderie universitaire prioritairement réservée aux enfants des professeurs et professeuses. ■

Photographie: Jacques Rivet



## Sur l'intégration À L'UNIVERSITÉ

Entrevue avec le professeur

**GIRISH M. SHAH**

Département de biologie moléculaire,  
de biochimie médicale  
et de pathologie

Réalisée par

**RICHARD BAILLARGEON**

École des arts visuels

Nous avons rencontré le professeur Girish M. Shah afin de connaître sa perception des problèmes liés à l'accueil et à l'adaptation au milieu de travail comme professeur venant de l'étranger. Chercheur au CHU de Québec (Axe neuroscience) où il poursuit des recherches de pointe dans le domaine de la biologie cellulaire et moléculaire du cancer, le professeur Shah est né en Inde où il a également poursuivi des études doctorales en biochimie. Après un stage postdoctoral en Suisse, il est arrivé au CHU de Québec en 1991 où il est toujours impliqué. Le professeur est également président de l'Institut Indo-Canadien Shastri qui voit à la promotion des échanges universitaires entre l'Inde et le Canada. Voici quelques-uns des propos qu'il nous a livrés.

### Sur les attentes du nouvel arrivant

Je dois d'abord dire que je suis venu ici en tant que chercheur post-gradué dans le but d'acquérir une bonne formation puis de repartir. Dans mes préoccupations, il y avait ma famille et je ne parlais pas le français, mais ce qui était important pour moi, c'était de devenir expert dans mon domaine de recherche. Après avoir pris la décision de m'installer à Québec et en me demandant si c'était réaliste de faire carrière ici, c'est là que la question des attentes a pris de l'importance.

Dans un centre de recherche, on retrouve généralement un climat d'ouverture pour les idées nouvelles. L'accent que je devais mettre sur la recherche m'apparaissait une option

plus favorable que celle d'enseigner, étant donné mes connaissances déficientes en langue française. Un environnement de recherche me donnait alors plus de flexibilité au plan professionnel et me permettait de faire des demandes de subvention et de développer mes recherches. Par la suite, ayant acquis le statut de professeur, j'ai pris conscience de ce qu'impliquait ce statut et réalisé que les liens au sein du département étaient moins étroits que ceux que nous avions dans un centre de recherche.

Mais l'affiliation me permettait de continuer mon travail au centre de recherche, ce qui pour moi était très important. Ma principale difficulté, c'est que je devais être impliqué dans l'enseignement, bien qu'à cette époque je supervisais des étudiants gradués et que je participais à l'évaluation de leurs travaux. J'aurais souhaité du soutien et des encouragements pour le développement de mes compétences pédagogiques et linguistiques: des services, une aide, un guide, un accompagnement spécifique. J'ai donc dû cheminer par moi-même et, au bout du compte, je suis parvenu à mettre en place des cours où mon «franglais» ne semble plus poser de problèmes.

### Sur l'aide au nouvel arrivant

La structure plutôt éclatée de la Faculté de médecine a certainement pesé sur mon adaptation. Si j'en juge par ce qui se passe aux États-Unis, la collégialité y est facilitée

notamment par le fait que les personnes sont physiquement regroupées. Ici, la structure est davantage virtuelle et cela ne facilite en rien les contacts et les échanges entre collègues.

Cette situation a eu un effet sur ma première promotion en tant que professeur agrégé. Sur le plan de la recherche et de la diffusion des connaissances, on reconnaissait mes réalisations. Cependant, on me reprochait un manque de réalisations en enseignement alors que je supervisais des étudiants gradués et que je participais à des comités d'évaluation de thèses. Heureusement, au centre de recherche, j'ai pu compter sur un mentor qui m'a aidé à développer mes propres enseignements. Je pense que l'université aurait pu m'aider davantage dans l'apprentissage du français. Car, pour moi qui maîtrisait déjà quatre langues (trois langues indiennes et l'anglais), cela m'a pris près de quatre années d'étude du français pour me permettre de mieux comprendre ce qui se passait autour de moi.

### Sur l'accueil du nouvel arrivant

Au moment de mon arrivée, je m'attendais à ce qu'il y ait davantage d'occasions de socialiser avec le milieu. Je viens d'un contexte culturel où les relations interpersonnelles sont très importantes, alors qu'ici, de manière générale, cela l'est moins.

L'adaptation familiale n'a pas été un problème trop grand dans mon cas mais, pour plusieurs compatriotes venus s'établir ici, il en a été autrement et plusieurs ont dû repartir parce que leur famille n'arrivait pas à bien s'intégrer au système québécois. En arrivant, après une courte période de transition, mes enfants ont intégré le milieu francophone sans que cela n'occasionne de difficultés importantes. Mon

épouse Rashmi a aussi trouvé du travail dans son domaine de compétence. Donc, pour notre famille, la transition n'aura pas été trop difficile. Pourtant, je constate que cette question de l'adaptation est un problème important pour plusieurs jeunes collègues et je pense qu'à cet égard, peut-être, devrait-il y avoir un programme de parrainage pour accompagner efficacement les nouveaux arrivants.

Je constate depuis plusieurs années que notre université en fait beaucoup pour accueillir les étudiants étrangers et qu'elle les encadre relativement bien dès leur arrivée. Je pense qu'il devrait y avoir quelque chose de similaire pour les nouveaux professeurs, plus particulièrement pour ceux qui ne sont pas d'origine européenne. Pour l'instant, il n'y a rien de tel et chaque nouvel arrivant doit, par lui-même, faire sa propre niche.

En fait, de quoi avons-nous besoin lorsque nous arrivons dans un nouveau milieu? On a besoin d'informations bien sûr, mais on a aussi besoin qu'on nous montre le chemin. Je serais moi-même prêt à y contribuer de ma propre expérience vécue.

Ce sont les cinq premières années, d'après moi, qui sont les plus importantes pour effectuer la transition et l'adaptation à un nouveau milieu de travail et de vie. C'est précisément cette période qui est critique pour s'établir comme professeur et chercheur. Il s'agit donc d'un double investissement qui est très exigeant.

Je pense d'ailleurs que le SPUL pourrait se faire le promoteur d'un service d'accueil et de parrainage, en suscitant un débat sur l'apport respectif des différentes instances de la communauté universitaire: administration, syndicat et unité de rattachement. ■



## PATRICK MUNDLER

Département  
d'économie agroalimentaire et  
des sciences de la consommation

# L'UNIVERSITÉ, terre d'adaptation

Arriver dans une nouvelle université après plus de 30 ans de vie professionnelle dans un autre pays, c'est en effet découvrir un monde nouveau, mais c'est également en quitter un autre. Constat banal, certes, mais qui impose de ne pas perdre de vue que les attentes en arrivant à l'Université Laval sont aussi le fruit d'une expérience antérieure et d'un désir de changement.

Tout cela pour dire mon embarras face à la question pourtant simple qui m'est ici posée : quelles attentes spécifiques avais-je au moment de mon entrée en fonction ? Ma première réponse serait sans doute « aucune ». Je crois que j'avais surtout envie de bouger. Lorsque j'ai quitté l'école d'ingénieurs française dans laquelle je venais de passer 12 ans, un collègue, fraîchement revenu du Québec, a tenté de m'éclairer sur ce que j'allais trouver. *La France, m'a-t-il dit, est le pays du foot: on met 11 gars devant un but pour empêcher un ballon de rentrer. Le Québec est le pays du hockey: on envoie la rondelle loin devant et on espère que cela va produire quelque chose.* Au fond, ai-je pensé, mes envies de changement vont être comblées.

Avec le recul de trois petites années seulement, je peux confirmer que partager une langue commune n'empêche pas l'existence d'importantes différences dans les façons de penser, dans les normes professionnelles (formelles ou informelles), dans les représentations concernant l'exercice même du métier. C'est à la fois très intéressant et un peu déstabilisant, d'autant que cela peut aller se nicher dans des choses auxquelles je n'avais même jamais pensé; comme par exemple, la relative importance des prix et distinctions dans la progression de la carrière, qui laisse un vide dans le dossier CRSH de la personne qui arrive d'un pays où cet usage est rare, voire inexistant.

Pas certain pour autant que l'université puisse faire mieux, dans sa fonction d'accueil, pour préparer les professeurs migrants à ces différences. D'une part parce qu'elles seront vécues par chacun de façon différente en fonction de son histoire propre; d'autre part parce qu'elles ne s'imposent pas tout de suite et sont à découvrir progressivement.

Alors certes, changer de pays, ce n'est pas seulement changer de culture, c'est aussi affronter un parcours administratif un peu lourd, venant confirmer que la mobilité reste sans

doute plus facile aujourd'hui pour les marchandises et l'argent que pour les personnes. De ce côté et en ce qui me concerne, l'université a pleinement joué son rôle, répondant à toutes mes questions rapidement et efficacement.

Changer de lieu de travail, c'est aussi découvrir une nouvelle organisation, de nouveaux collègues. Là encore, je ne peux que me réjouir de la façon dont j'ai été reçu, tant par mon directeur de département que par mes collègues, qui ont su, chaque fois que j'en ai eu le besoin, répondre à mes questions. J'ai aussi dû comprendre que, contrairement à ce que j'avais toujours connu, chaque professeur est ici une petite entreprise gérant ses contrats de recherche, ses étudiants, ses partenariats. Alors qu'en France la taille des équipes de recherche est devenue, en soi, un critère de qualité presque jusqu'à l'absurde, j'ai ici dû redécouvrir le travail plus solitaire de construction de projets de recherche. Non que le travail collectif soit impossible, mais nous n'y sommes en fin de compte que peu incités, puisqu'il nous faut surtout afficher des résultats individuels dans la recherche de fonds pour ne citer que cet exemple. J'avais heureusement derrière moi une longue expérience, mais je peux penser que pour de plus jeunes collègues, le défi est conséquent.

J'ai aussi mieux compris la parabole du foot et du hockey utilisée par mon collègue, qui se traduit par le fait qu'au fond, on nous fait ici a priori confiance dans les initiatives que l'on peut prendre, mais qu'on est aussi responsable de ce qui arrive ensuite. Cet état de fait aura ses partisans et ses détracteurs; pour ma part, le positif l'emporte. C'est très appréciable de se retrouver dans un univers qui n'a pas comme seule obsession de verrouiller une cage de but pour empêcher l'arrivée du ballon. Cela dénote une forme rafraîchissante d'optimisme et de confiance dans l'avenir.

Que faire de mieux pour favoriser l'intégration des professeurs migrants ? Pour moi la question reste entière. Saisir les subtilités de son nouvel environnement professionnel demande du temps. Cet environnement est fait de petites choses difficiles à ranger dans des catégories préétablies, et ce, malgré l'épaisseur de notre convention collective. Une intégration réussie est un processus qui ne se laisse pas si facilement enfermer dans des procédures d'accueil, aussi élaborées soient-elles. ■

# 2000 jours d'IMMIGRATION



Photographie personnelle

**MARION SAUVAIRE**

Département d'études sur  
l'enseignement et l'apprentissage

Tout parcours migratoire est une combinaison singulière de rencontres marquantes et de séparations déchirantes, d'opportunités professionnelles et de réorientations plus ou moins consenties, de désir et de crainte de l'autre et de l'ailleurs, d'espérances individuelles et de compromis familiaux. L'intégration professionnelle est sans doute un objectif prioritaire pour beaucoup de professeurs immigrants, mais elle n'est qu'un aspect d'un processus d'adaptation constant et complexe – linguistique, climatique, éthique, gastronomique, relationnel, culturel, etc.

En tant que nouvelle professeure-chercheuse d'origine étrangère, je me sens choyée et reconnaissante envers la communauté universitaire qui m'accueille. Pourtant, mon parcours d'immigration s'est avéré une éprouvante course à obstacles notamment administratifs. Sans le soutien de mes collègues, j'aurais certainement cédé au découragement. Je les remercie chaleureusement.

Concrètement, il est difficile de rendre compte de façon générale de la complexité des procédures d'immigration tant les règles diffèrent d'un cas à l'autre et changent constamment. Pour simplifier, le professionnel immigrant peut vivre et travailler au Canada sous trois statuts possibles : celui de résident temporaire (avec un permis de travail de courte durée), celui de résident permanent (valable cinq ans et reconductible) et celui de citoyen canadien (à vie). Seul le dernier statut s'assortit du droit de vote. Les délais d'obtention varient de quelques mois à plusieurs années selon le statut, le pays d'origine, les liens antérieurs avec le Canada, etc. Certains candidats peuvent attendre le précieux sésame jusqu'à quatre années dans leur pays et ne viendront s'établir qu'une fois la résidence permanente accordée. D'autres, comme moi, venus pour étudier ou faire un stage postdoctoral, sont tombés en amour avec le Québec et sont restés... plus longtemps que prévu !

Quand je suis arrivée au Canada par un frais matin de mai 2010 avec un permis d'étude pour poursuivre un doctorat à l'Université Laval, je ne pouvais imaginer (malgré mon enthousiasme débordant) que trois ans plus tard, j'obtiendrais un poste de professeure adjointe et que je déciderais de m'établir durablement à Québec avec ma famille. En tant que travailleuse qualifiée sélectionnée par le Québec, grâce à mon doctorat québécois, j'ai bénéficié d'un programme dit accéléré pour accéder à la résidence permanente. À cette heure, j'attends encore ma carte de résidente permanente, qui représente à mes yeux l'accomplissement de nombreux efforts d'intégration.

Comme il est difficile de relater un parcours semé d'embûches, commençons avec quelques chiffres et faits, qui, parfois, sont parlants :

- je vis et travaille dans notre communauté depuis plus de 2000 jours;
- j'ai demandé quatre permis de travail et de séjour différents;
- j'ai été soumise à des examens médicaux, ainsi que les proches m'accompagnant;
- j'ai déboursé plus de cinq mille dollars en frais de traitement de diverses demandes d'immigration.

Ce que les chiffres ne disent pas...

- Ce sont les nuits blanches à remplir de la paperasse et à répondre à des injonctions kafkaïennes (par exemple, indiquez les codes postaux de tous les lieux où vous avez séjourné dans votre vie).
- C'est le poids sur les épaules de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur qui est pivot de famille, quand les permis de séjour de tous ses proches dépendent de sa réussite professionnelle. L'équation est sans appel. Pas de renouvellement de contrat veut dire un retour au pays d'origine.

- C'est l'angoisse, dans l'intervalle entre un permis échu et un autre en traitement, quand notre présence n'est ni légale, ni illégale, à peine « tolérée » et que l'on perd le droit à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).
- C'est l'humiliation du chômage forcé entre deux procédures pour nos conjointes et conjoints.
- C'est la violence symbolique de cette phrase en lettres moulées sur la couverture du guide pour préparer une demande d'immigration: « Les Canadiens d'abord ».
- C'est l'amertume du parent qui n'obtiendra pas de visa pour assister au mariage de son enfant; la tristesse des frères et sœurs séparés au jour de mettre leur parent en terre.

Immigrer est autant un choix de vie qu'une décision de carrière. Il faut une certaine dose de résilience et c'est alors que la solidarité entre collègues prend tout son sens. Comment renforcer cette solidarité? Tout d'abord, l'université

gagnerait à tenir compte davantage des prescriptions et des délais imposés à ses professeurs par Immigration Canada, par exemple, en anticipant la procédure de renouvellement du contrat initial pour permettre au collègue de renouveler sereinement son permis de travail, après avoir renouvelé son contrat (et non en même temps, ce qui est techniquement impossible). Ensuite, l'équité entre tous les professeurs, immigrants ou non, devrait être respectée scrupuleusement, par exemple, en ce qui concerne la rédaction des contrats d'engagement. Enfin, un plus grand partage d'informations sur les réalités de l'immigration pourrait contribuer à une meilleure prise en charge collective de ces défis particuliers.

Pour conclure ce bref témoignage, je voudrais rendre hommage à mes pairs, à ceux qui, peu nombreux, ont osé parler ouvertement des défis de l'immigration, et à ceux, beaucoup plus nombreux, qui ont su les écouter. ■

## À LA VOLÉE

## TÉMOIGNER DE MON ACCUEIL



Photographie: Jacques Rivet

### HENRI ASSOGBA

Département d'information  
et de communication

J'ai été recruté depuis l'Université de Lyon en France. Entre la signature de mon contrat de travail et ma prise de fonction effective en septembre 2011 à l'Université Laval, j'ai bénéficié du soutien du Vice-rectorat aux ressources humaines dans mes démarches auprès des bureaux de Citoyenneté et Immigration Canada. Même si les informations fournies n'étaient pas à jour, le fait d'avoir un répondant chez mon futur employeur a facilité l'arrivée de ma famille à Québec. La réussite de mon intégration dans mon nouvel environnement est en partie redevable au programme de parrainage des nouvelles professeures et nouveaux professeurs mis en place par le SPUL.

# Enjeux des personnes immigrantes et réfugiées

## ENJEUX DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL



Photographie: Jacques Rivet

**LUCILLE GUILBERT**

Département des sciences historiques

Pendant longtemps au Québec, la forte majorité des études sur l'immigration portait sur la région métropolitaine de Montréal, à l'instar des études sur d'autres grandes villes du Canada et d'ailleurs dans le monde. Autour des années 1990, on assiste à un intérêt croissant pour l'immigration en dehors des grands centres urbains. On prend davantage en compte le fait que chaque localité est façonnée par son histoire propre, par la composition de sa population, par ses institutions et ses dynamiques locales. Les nouveaux arrivants et la population locale vivent des transitions qui remettent en question la qualité de vie, l'inclusion et la reconnaissance mutuelle pour tous.

Dans ce bref article, j'évoquerai les points suivants: la mobilité des personnes immigrantes et réfugiées après la première arrivée; la maîtrise de la langue et l'insertion socioprofessionnelle comme facteurs d'autonomie et d'adaptation; la complexité des liens entre les personnes immigrantes et réfugiées provenant de zones en conflit; l'attention qui doit être accordée au processus d'individuation des personnes au sein du parcours migratoire; enfin, les approches collaboratives pour susciter du lien.

Après la première arrivée au Québec, un grand nombre de personnes continuent à bouger... En effet, la mobilité des familles immigrantes ne cesse pas après une première installation dans le pays d'accueil; les efforts incessants de ces familles en vue de leur intégration professionnelle, sociale et économique ouvrent inévitablement sur une ou plusieurs migrations secondaires. Cette mobilité suit la voie des réseaux immigrants qu'ils soient familiaux, ethniques, religieux, pluriculturels ou constitués dans l'expérience même de la migration. À travers cette mobilité continue, les femmes tiennent un rôle déterminant dans la constitution et le maintien des réseaux sociaux et de soutien.

Parmi les facteurs d'autonomie et d'intégration des individus et des familles, deux sont incontournables: la maîtrise

de la langue française et l'insertion socioprofessionnelle. L'apprentissage du français chez les nouveaux arrivants est à la fois une question sociale, culturelle et politique. Par ailleurs, seule une approche complexe qui prend en compte les cultures organisationnelles peut rendre justice de la diversification des mains-d'œuvre, des savoirs ainsi mobilisés et des formations innovantes nécessaires à développer pour créer une articulation fine et fructueuse de l'offre et de la demande. Les identités se modifient, se complexifient ou se cristallisent à travers les interactions positives ou leur absence, laquelle absence tend à entretenir des situations de pauvreté et d'exclusion. Des stratégies sont déployées par les migrants pour «se faire une place au soleil», empruntant parfois la voie de l'entrepreneuriat, par projet ou par défaut, une stratégie qui présente des risques, mais qui s'inscrit à la fois dans une tendance forte de la société québécoise.

Comment les compatriotes réfugiés, issus de zones en conflits, établissent des relations entre eux une fois installés dans le pays d'accueil? La migration est une «zone de turbulence» et tout particulièrement pour les réfugiés qui éprouvent des pertes, des deuils et des mémoires collectives spoliées. Par exemple, les questions d'identités groupales et collectives ainsi que celles des blessures et du sentiment de menaces identitaires influent sur les interactions entre ressortissants de pays en conflit et la qualité des interventions sociales effectuées. De plus, ces dernières sont parfois entravées par des dissensions au sein même de ces groupes. Plusieurs facteurs influencent la constitution et la nature des liens entre compatriotes issus de pays en conflit comme l'origine régionale, les allégeances politiques et idéologiques, les identités claniques, ethniques, nationales ou religieuses, le statut migratoire, le rapport à l'exil, et aussi le rôle que jouent les caractéristiques du milieu d'accueil et les stéréotypes véhiculés par les discours ambiants et par les médias.

Ce qui émerge des récits de vie des migrants est leur *agentivité*, leur capacité de résilience, le processus de transformation et d'individuation à l'œuvre tout au long de leur parcours de migration et d'adaptation à la nouvelle société. Ainsi, les projets familiaux et individuels se nourrissent mutuellement et se transforment au gré de l'individuation de chaque membre de la famille. Ce processus d'individuation et d'autonomie des personnes, articulé aux dynamiques familiales et intergénérationnelles, constitue une force majeure d'intégration et d'adaptation des nouveaux arrivants à la société québécoise.

Un courant actuel de partenariat est prometteur : les approches collaboratives qui unissent chercheurs, professionnels de l'intervention, membres du public natif et personnes immigrantes et réfugiées se révèlent aptes à mieux comprendre les situations, à mieux agir, à mieux créer du lien, et ainsi, à devenir des tuteurs de résilience pour chacun. ■

## À LA VOLÉE

### S'ÉPANOUIR

## EN TERRE D'ACCUEIL

Photographie personnelle



#### IRÈNE ABI-ZEID

Département d'opérations  
et de systèmes de décision

Professeure à l'Université Laval depuis 2003, j'ai eu la chance de connaître plusieurs nouveaux collègues qui se sont joints à l'équipe professorale dans différentes facultés.

Parmi eux, plusieurs arrivaient de l'extérieur du Canada, certains de l'extérieur du Québec, et d'autres d'aussi loin que Montréal. Peu importe leur origine, j'ai noté une difficulté d'intégration de la famille à leur nouvelle ville d'adoption. La plupart des conjointes ou des conjoints de nos nouveaux collègues éprouvaient de réelles difficultés à trouver un emploi à Québec; et que dire des services de garde pour leurs jeunes enfants.

Dans plusieurs cas, ce sont des femmes, dont certaines détenaient un doctorat, qui ont dû mettre en veilleuse leur carrière pour suivre leur conjoint à Québec. Le Comité d'aide et d'accueil des nouvelles professeures et nouveaux professeurs (CAANPNP) devra, à mon avis, porter une attention particulière aux nouveaux collègues sur cette situation, et ce, en soutenant les efforts des conjoints dans la recherche d'un emploi qui leur permettra de s'épanouir à Québec et d'y rester.

## NUMÉROS déjà parus

Disponibles sur le site Internet du SPUL: [www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/](http://www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/)

1. L'ENQUÊTE SUR LES COMMUNICATIONS du SPUL, décembre 2005
2. LA SANTÉ AU TRAVAIL, mai 2006
3. LES FEMMES À L'UNIVERSITÉ LAVAL, décembre 2006
4. L'ENGAGEMENT, mai 2007
5. LA PASSION DE L'ENSEIGNEMENT, décembre 2007
6. LES RÔLES DU PROFESSEUR: ENJEUX ET NOUVEAUX DÉFIS, septembre 2008
7. PROPOS D'ENVOL, mai 2009
8. PÉDAGOGUES BRANCHÉS, juin 2010
9. UNIVERSITÉ ET SOCIÉTÉ, mars 2011
10. L'UNIVERSITÉ EN SOI, septembre 2011
11. LA FONCTIONNALISATION DE L'UNIVERSITÉ, juin 2012
12. LA CRÉATION SOUS L'ANGLE DE LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE, mars 2013
13. DE TOUTES LES MUTATIONS, novembre 2013
14. LE CAMPUS UNIVERSITAIRE COMME MILIEU DE VIE, mars 2014
15. LE SYNDICALISME UNIVERSITAIRE - UN MODÈLE À REMETTRE À JOUR, novembre 2014
16. LA MÉMOIRE PROFESSORALE EN HÉRITAGE, mai 2015

## ÉQUIPE ÉDITORIALE du **spulien**

Le SPUL-lien est le journal socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Sa coordination est assurée par les membres du Comité sur les communications. Son contenu est consacré à l'information à caractère socioprofessionnel, ainsi qu'aux enjeux actuels d'intérêt général pour les membres. Les échanges avec les lectrices et lecteurs sont encouragés [[Spul-lien@spul.ulaval.ca](mailto:Spul-lien@spul.ulaval.ca)]. Les auteures et auteurs sont responsables de leurs propos et de leurs opinions.

Richard BAILLARGEON, École des arts visuels  
Christian DESILETS, Département d'information et de communication  
Philippe DUBÉ, président, Département des sciences historiques  
LYNE LÉTOURNEAU, Département des sciences animales  
MARGOT KASZAP, Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage  
JACQUES RIVET, Département d'information et de communication  
ANNIE ROYER, Département d'économie agroalimentaire et des sciences de la consommation  
Lucie HUDON, adjointe administrative, SPUL, réviseure  
FRIDA FRANCO, graphiste, Frida Franco Concept Design

**spul**  
SYNDICAT DES PROFESSEURS  
ET PROFESSEURES  
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Alphonse-Desjardins  
2325, rue de l'Université  
Bureau 3339  
Université Laval  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: 418 656.2955  
Télec.: 418 656.5377  
[spul@spul.ulaval.ca](mailto:spul@spul.ulaval.ca)  
[www.spul.ulaval.ca](http://www.spul.ulaval.ca)



Papier 100% recyclé