

## ACCUEIL DE RÉFUGIÉS SYRIENS CHEZ INDUSTRIE DE PALETTES STANDARD

# L'ART DE DONNER AU SUIVANT

**R**aed Béchara connaît bien le parcours d'un immigrant qui a quitté son pays natal et qui rêve d'une vie meilleure. C'est le parcours que sa famille a emprunté lorsqu'elle est venue de Syrie en 1987. Alors âgé de 16 ans, Raed Béchara est si impatient de communiquer avec ses compatriotes d'adoption qu'il met dix mois pour apprendre le français. Quelques années après, il entreprend des études au Cégep Montmorency, puis est accepté en biochimie à l'Université de Montréal.

En 1997, il s'associe au propriétaire d'Industrie de palettes Standard (IPS), dont il devient l'unique dirigeant en 2007. En 20 ans, IPS a vu sa production croître de 3000 à 65000 palettes par semaine, et le nombre d'employés passer de 12 à 44. Mais trouver ces employés n'a pas été facile.

Alors qu'il manque de main-d'œuvre, il entend parler de l'intention du gouvernement fédéral de faire entrer au Canada des réfugiés syriens. « J'y ai vu une opportunité réciproque qui me permettrait d'une part de régler mon problème et, d'autre part, d'offrir un emploi à ces gens qui ne sauraient pas trop comment s'orienter une fois arrivés au pays », explique-t-il.

Il entreprend donc des démarches qui le conduisent aux programmes de soutien offerts par Emploi Québec. Grâce au concours de l'église syrienne qui en parvint plusieurs, Raed Béchara parvient à engager un premier groupe de huit Syriens, puis six autres quelques mois plus tard. IPS compte aujourd'hui douze réfugiés syriens à son emploi, francisés au sein même de l'entreprise.

Le président-directeur général d'IPS aurait pu succomber à la tentation de ne pas franciser ces nouveaux employés en les rendant

dépendants pour les garder, mais il a voulu s'inspirer de son expérience personnelle. « Comme je suis passé par là, je sais que si je n'avais pas été francisé comme il faut, je ne serais pas où je suis aujourd'hui. C'est un élément essentiel pour une bonne intégration. Certains sont d'avis qu'un emploi et l'argent règlent tous les problèmes, mais je ne suis pas de cet avis », dit-il. « Je crois que ça prend les deux. »

À raison de quatre heures par semaine, sur deux jours non consécutifs, la salle de formation-infirmierie d'IPS se transforme en salle de cours où les employés syriens reçoivent l'enseignement d'un professeur de français référé par la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, et payé par Emploi-Québec. Dans le cadre de ce programme, ils devront compléter cinq sessions constituées de 80 heures de cours chacune, au terme desquelles ils s'engagent à travailler au service de l'employeur pour une période d'un an. Durant les heures de travail, les réfugiés syriens peuvent mettre leurs connaissances à l'épreuve auprès des employés francophones, à l'aide d'un petit lexique qui renferme des phrases et des mots clés employés régulièrement dans le quotidien de la compagnie.

L'intégration des employés syriens ne s'est pas faite sans heurts, mais Raed Béchara aura tôt fait de rassurer les employés qui craignaient de perdre leur emploi au profit des nouveaux arrivants et de faire valoir les avantages d'investir dans la francisation de cette nouvelle main-d'œuvre. Ce sont par ailleurs des employés ponctuels, assidus au travail et respectueux, ce qui a une influence positive sur les autres

employés. « On a besoin de cette main-d'œuvre et il faut l'intégrer correctement », insiste-t-il.

Certes, la francisation vient s'ajouter à d'autres formations offertes au sein d'une entreprise, et l'arrivée d'employés immigrants sous-entend qu'on devra peut-être interagir avec des individus qui auront vécu des drames et subi des traumatismes psychologiques, mais Raed Béchara était préparé à tout cela. Ce à quoi il était moins préparé, c'était de devoir expliquer des choses prises pour acquies dans notre société, comme l'impôt sur le revenu et les contributions aux RRQ et RQAP!

Tout cela implique un investissement de temps et de ressources, mais « c'est un investissement direct dans l'entreprise », affirme Raed Béchara. Pour lui, c'est aussi une façon de redonner ce qu'il a reçu.



LA CHAMBRE DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE DE LAVAL  
REMERCE LES PARTENAIRES

 **COLLÈGE  
MONTMORENCY**  
Direction de la formation continue  
et des services aux entreprises

**PERSPECTIVE CARRIÈRE** **25** Années vers la réussite

**Québec** 

**PERSPECTIVE CARRIÈRE**  
SERVICES-CONSEILS EN TRANSITION DE CARRIÈRE ET RECHERCHE D'EMPLOI

**25** ans **tourné  
vers la  
réussite**

Depuis plus de 25 ans, Perspective Carrière œuvre auprès de la clientèle lavalloise en ce qui a trait à la transition de carrière, la recherche d'emploi et l'intégration en emploi des québécois de souche, des nouveaux arrivants, des personnes immigrantes et/ou issues d'une minorité visible. Notre expertise nous permet maintenant d'accompagner les entreprises à développer une meilleure compréhension des codes culturels et ainsi, faciliter l'accueil et l'intégration visant le maintien en emploi.

Nos objectifs d'accompagnement:

- Mieux comprendre les différences culturelles
- Évaluer vos compétences interculturelles
- Optimiser les interventions auprès des personnes provenant de cultures différentes

T. 450.682.2278  
F. 450.682.2924

1772, boul. Le Corbusier | perspectivecarriere.ca  
Laval (Québec) H7S2K1

À l'avant-garde de  
la gestion de la **DIVERSITÉ**