



Projet d'Accueil et
d'Intégration Solidaire

Atelier sur la gestion de la diversité culturelle en milieu agricole



Objectifs de l'atelier

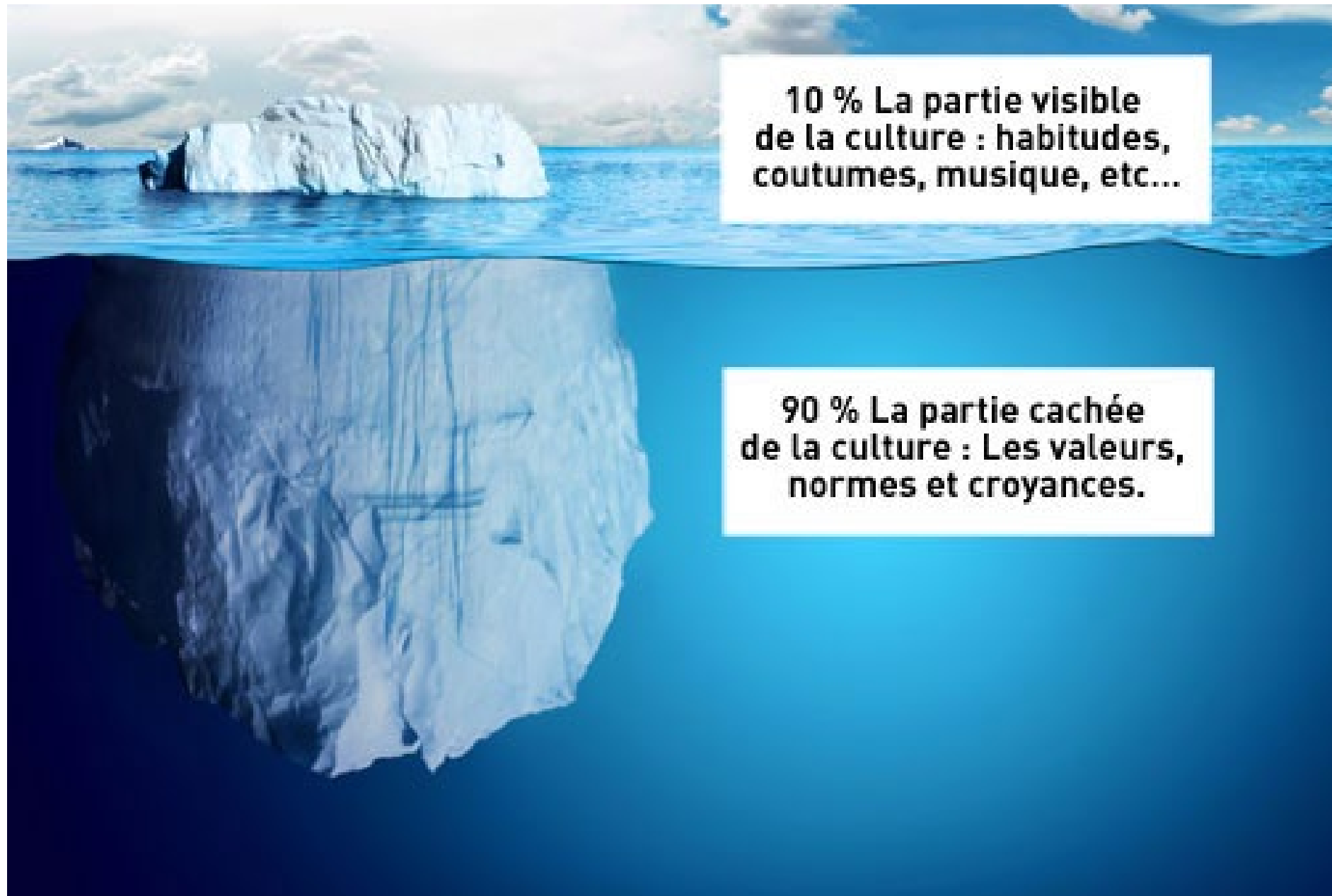
- Être plus à l'aise en contexte interculturel;
- Connaître les spécificités des travailleurs du Mexique et du Guatemala;
- Apprendre ce que sont les dimensions culturelles;
- Connaître les bonnes pratiques pour accueillir vos travailleurs.



- Partie 1 -
La réalité de
l'adaptation en
contexte interculturel



La théorie de l'iceberg



La culture externe à la surface

La culture interne en profondeur

Le 90% caché ne peut être perçu qu'avec le temps et l'effort !

Ce qui est normal dans une culture ne l'est pas nécessairement dans une autre.



Le cadre culturel



Il est important de :

- Bien connaître son cadre de référence.
- Être conscient de l'influence de sa propre culture .
- Comprendre l'autre pour amorcer un dialogue sur de bonnes bases.

Exemples de bagages culturels



- L'importance de la famille.
- La relation à l'intimité.
- La perception du temps.
- La notion de l'égalité.
- Le rôle des femmes.
- L'humour.



Adaptation culturelle



- Il quitte un milieu familier pour l'inconnu pour la première fois de sa vie.
- Il cuisine pour la première fois.
- Il vit un stress, beaucoup de choses à apprendre (charge mentale 20%)
- Il ne comprend pas la langue.
- Parfois, il doit apprendre à partager une chambre avec un inconnu.
- Choc culturel





Les clés de la communication interculturelle



Communication verbale

Il faut parler !

Parler lentement

Articuler

Répéter

Longue pause

Expliquer avec des gestes

Reformuler



La notion de compréhension



- Valider constamment qu'ils ont compris ou sont d'accord.
- Faire répéter.
- Donner le temps de lire et comprendre.
- Se méfier des "OUI". Validez.
- Prendre le temps d'écouter.
- Éviter les termes techniques.
- Ne pas interrompre.



- Partie 2 -
Les spécificités
culturelles des
travailleurs du
Guatemala et du
Mexique



Historique culturelle

- Le Guatemala et le Mexique, bien qu'étant voisins en Amérique centrale, présentent des différences culturelles notables dues à leurs histoires, leurs peuples indigènes, leurs langues et leurs traditions.
- Dans les deux pays, le contexte est marqué par les inégalités, ainsi qu'un manque de possibilités d'éducation et d'emploi.
- Les attitudes culturelles des deux pays peuvent avoir des répercussions sur leurs relations. Les Mexicains ont une culture très diversifiée selon les régions et possède de grands centres urbains (notamment Mexico) alors que les Guatémaltèques sont souvent perçus comme plus traditionnels et réservés





Mexquie	Guatemala
<p>Le Mexique est marqué par les civilisations mésoaméricaines comme les Aztèques, les Mayas, et les Toltèques. Après la conquête espagnole, il a développé une culture métisse combinant des éléments indigènes et européens.</p>	<p>Le Guatemala est fortement influencé par la civilisation maya, qui reste centrale dans son identité nationale. Une grande partie de la population est encore indigène, avec des communautés qui préservent activement leurs langues et traditions ancestrales.</p>

Malgré leur différences, ces deux pays partagent un lien profond en raison de leur histoire précolombienne et coloniale, mais chaque culture a évolué de manière unique, influencée par ses populations, son environnement et dynamiques sociales

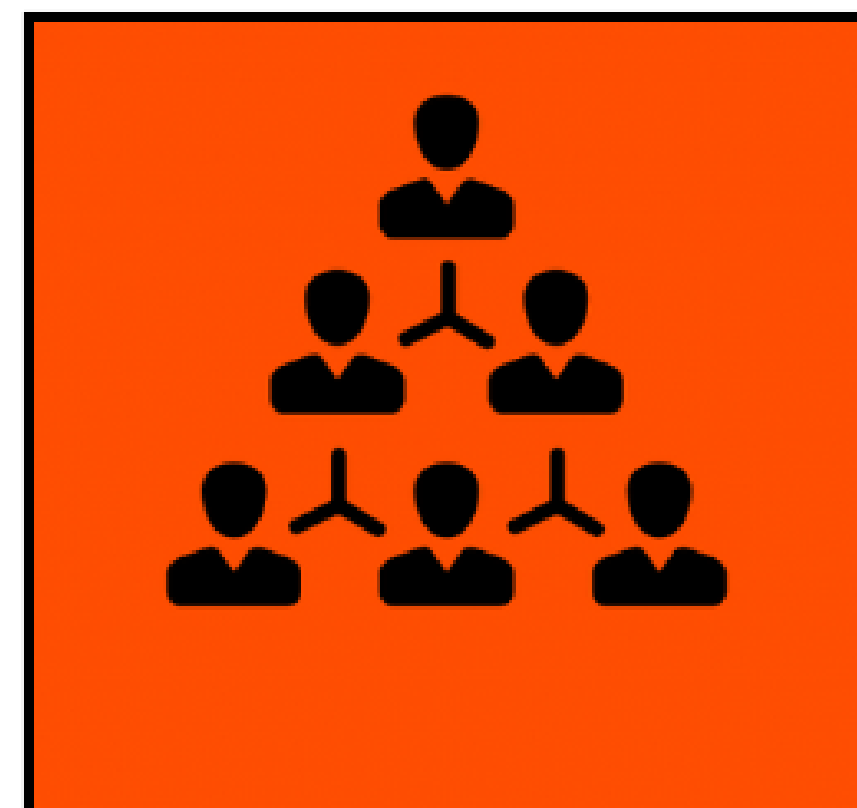
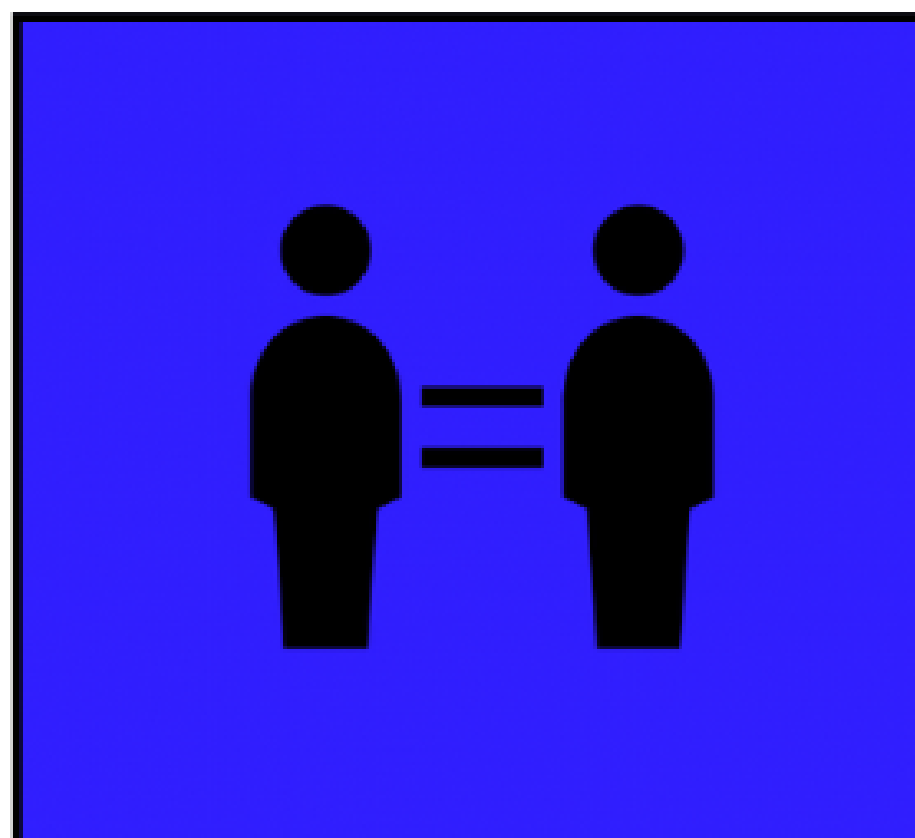
- Partie 3 - Les dimensions culturelles



Le fonctionnement organisationnel: égalité vs hiérarchie

Les orientations culturelles

Égalité	Hiérarchie
Les humains sont des égaux amenés à jouer des rôles différents.	La société et les organisations doivent être socialement stratifiées pour fonctionner convenablement.



Le fonctionnement organisationnel: égalité vs hiérarchie

Exemples de pays

Égalité	Hiérarchie
<p data-bbox="972 814 1259 1440">Israël Danemark Pays-Bas Australie Irlande Suède Finlande Canada États-Unis Royaume-Uni</p> <p data-bbox="836 1521 1402 1695"><i>Dans une moindre mesure:</i> Allemagne Brésil</p>	<p data-bbox="2092 911 2425 1211">Amérique latine Asie Afrique Moyen Orient Russie</p> <p data-bbox="1979 1300 2542 1540"><i>Dans une moindre mesure:</i> France Italie Espagne</p>

La hiérarchie



- Le statut social
- La distance au pouvoir
- La tolérance à l'inégalité
- La hiérarchie dans l'entreprise
- Le processus de prise de décision



Au sein d'une entreprise, le leader détient généralement une quantité considérable de pouvoir. Il est normal pour des employés d'attendre que le superviseur leur donne des directives au détriment de la prise d'initiatives

Dans votre entreprise, il peut s'installer une hiérarchie entre vos travailleurs (scolarisés et non scolarisés, hispanophones versus ceux qui parlent un dialecte des montagnes, etc.) Dès le début, il est important de clarifier leur statut

Relations particulières vs Règles universelles

Relations particulières	Règles universelles
Les règles servent de lignes directrices et peuvent être adaptées selon le contexte.	Personne n'est au dessus de la loi !



Notions: Relations particulières vs Règles universelles

Exemples de pays



Relations particulières	Règles universelles
Amérique latine Asie (Japon, Chine) France Afrique	États-Unis Canada Australie Royaume-Uni



- Dimensions culturelles -
Le rapport au temps



La gestion du temps: monochronique vs polychronique

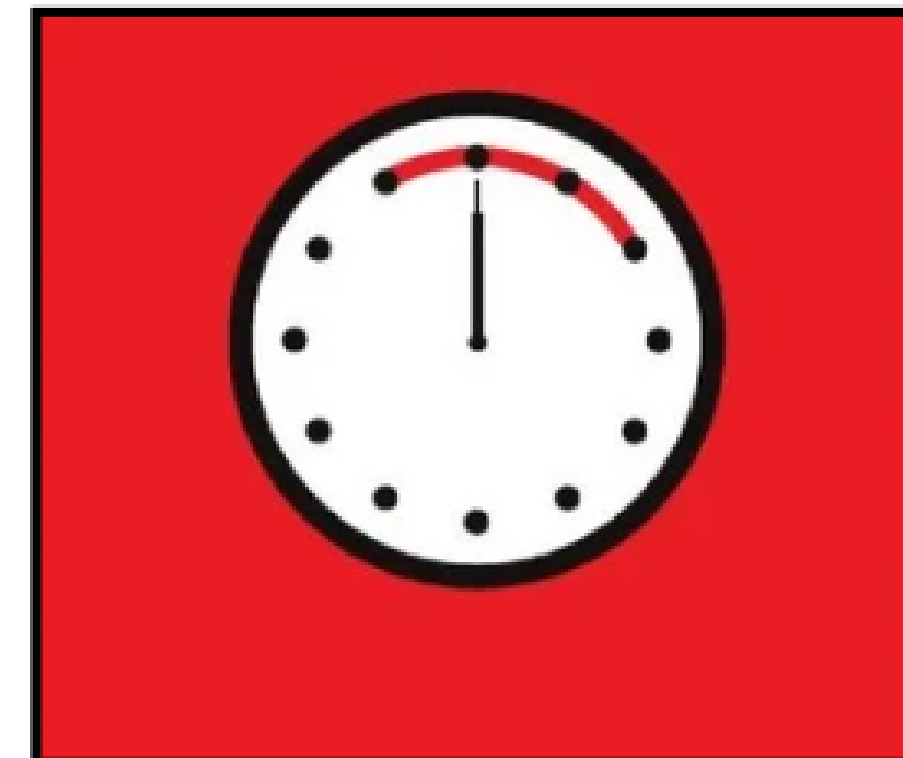
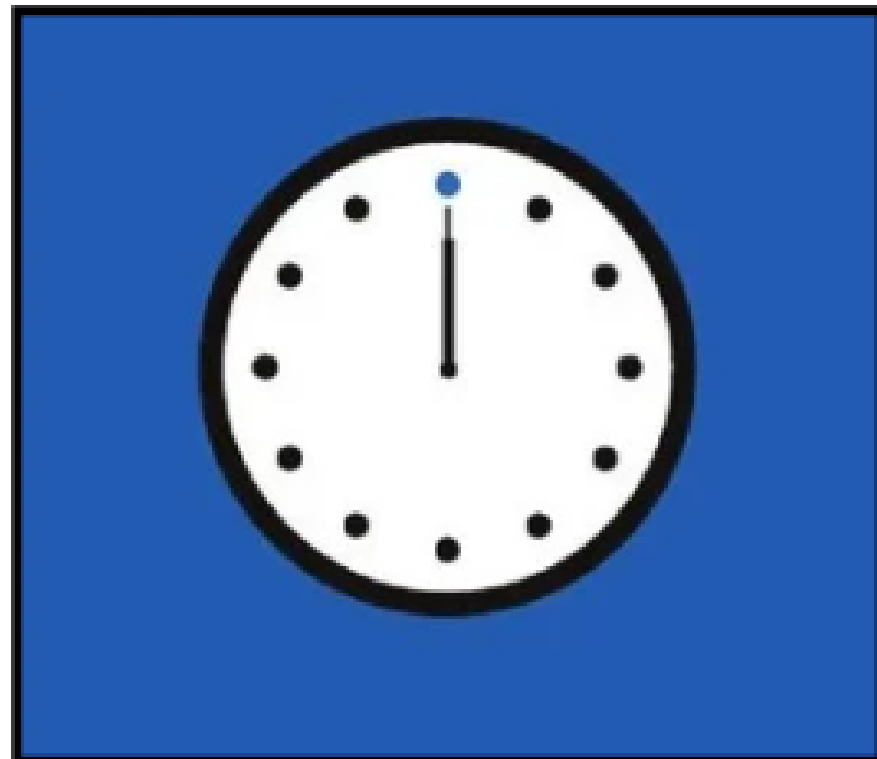
Les orientations culturelles

Monochronique

Les projets sont vus de façon séquentielle: une tâche après l'autre, une chose à la fois, idéalement sans interruptions. L'accent est mis sur la date butoir et le respect de la planification. La rapidité et la qualité de la gestion comptent plus que la souplesse.

Polychronique

Les projets sont vus de façon fluide, les tâches évoluant en fonction des circonstances. On traite de nombreuses choses en parallèle et les interruptions ne constituent pas un problème. L'adaptabilité et la souplesse comptent plus que la gestion.



La gestion du temps: monochronique vs polychronique

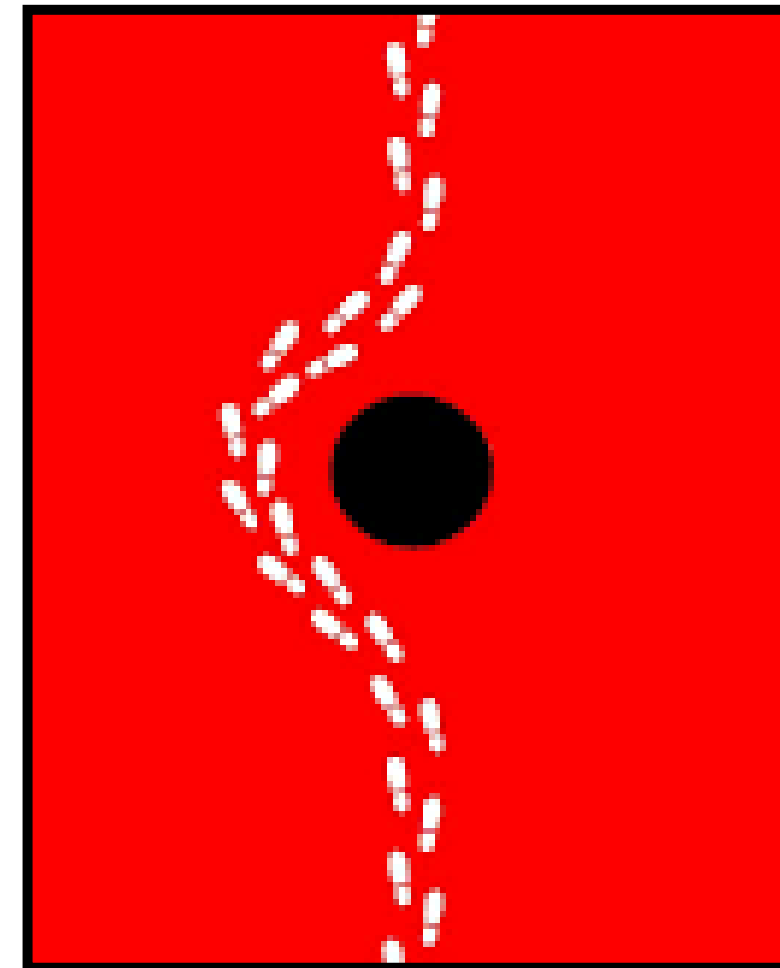
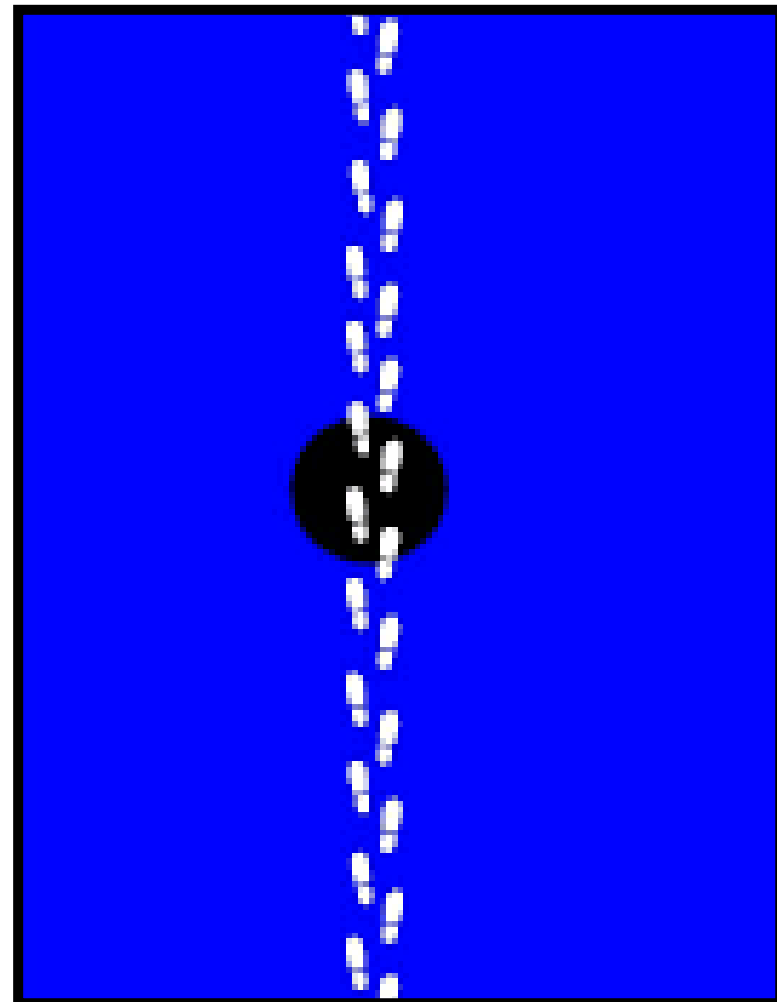
Exemples de pays

Monochronique	Polychronique
<p>Allemagne Suisse Grande-Bretagne Suède Danemark Pays-Bas Pologne République tchèque Japon États-Unis Canada</p>	<p>Moyen-Orient Amérique latine Afrique Inde Chine Turquie</p> <p><i>Dans une moindre mesure:</i> Italie Espagne France Russie</p>

Rétroaction: directe vs indirecte

Les orientations culturelles

Directe	Indirecte
<p>En cas de conflit ou de message délicat à délivrer, énoncer les choses clairement au risque d'offenser ou de blesser. On est capable d'entendre la critique sans s'offusquer.</p>	<p>En cas de conflit ou de message délicat à délivrer, chercher à maintenir une relation cordiale quitte à ne pas être compris. On s'efforce d'éviter la confrontation.</p>



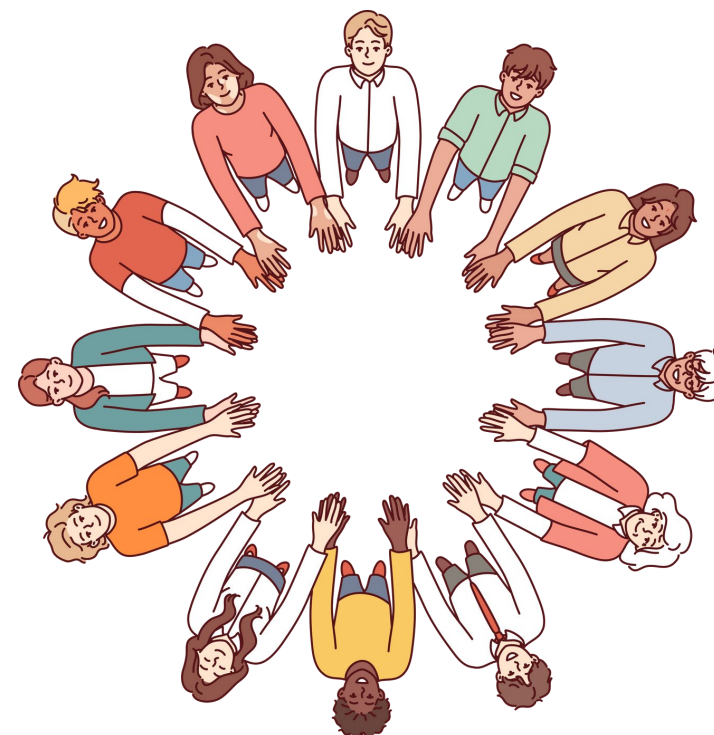
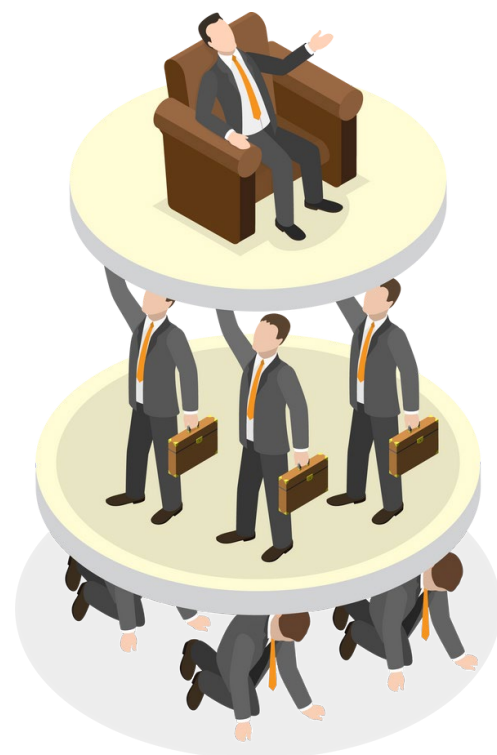
Rétroaction: directe vs indirecte

Exemples de pays

Directe	Entre les deux	Indirecte
<p><i>Plus directe:</i> Pays-Bas Allemagne Russie Israël France Norvège Danemark</p> <p><i>Moyennement directe:</i> Italie Australie Espagne</p>	<p>États-Unis Canada Royaume-Uni Argentine</p>	<p><i>Plus indirecte:</i> Japon Thaïlande Indonésie Corée du Sud Cambodge Arabie Saoudite Chine</p> <p><i>Moyennement indirecte:</i> Amérique latine Inde Kenya</p>

Individu vs Collectivité

Individu	Collectivité
Accorde une plus grande importance au développement de l'individu.	Accorde plus d'importance à l'harmonie et la cohésion.



Notions d'identité: individualisme vs collectivisme

Exemples de pays

Individualisme	Collectivisme
États-Unis Canada Australie Grande-Bretagne Suède	Afrique Proche-Orient Amérique latine Asie (Japon, Chine)



- Partie 4 - Les bonnes pratiques



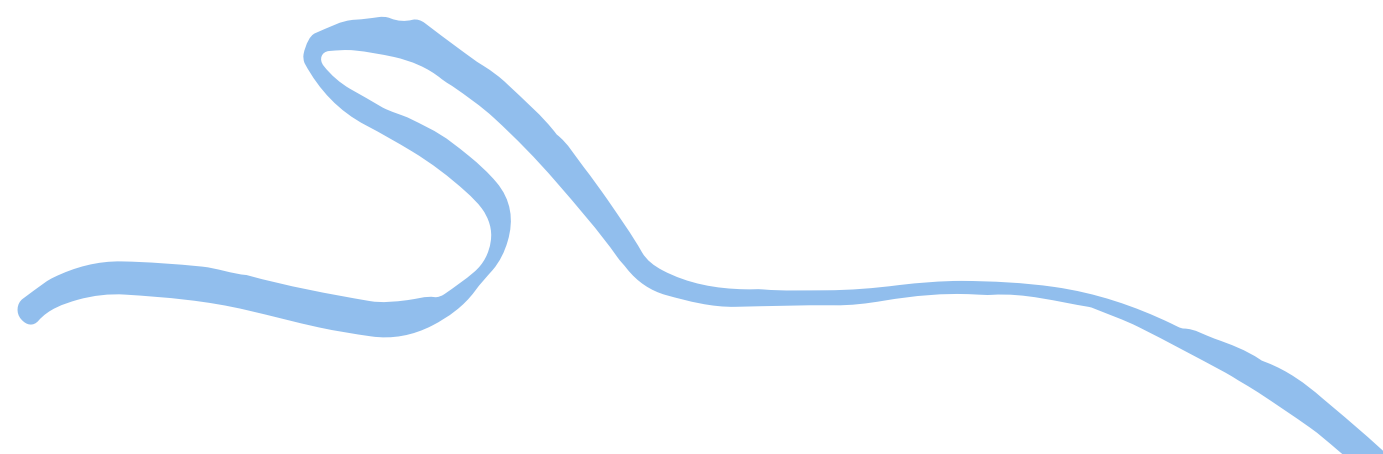
Situations présentes dans le logement

- J'ai souvent des problèmes qui se créent entre mes travailleurs dans le logement?
- Il semble y avoir un travailleur qui fait la loi dans le logement?
- Mes travailleurs n'entretiennent pas vraiment leur espace de vie personnel? et ne font pas le ménage?



Solutions pour le logement

- Quand c'est possible, en haute saison de récolte, séparer les travailleurs selon leur pays d'origine ?
- Établir des règles claires ?
- Ménage et tâches ?
- Définir une personne responsable pour gérer les problèmes (producteur/RH).



Situations présentes en entreprise



- Mes travailleurs ne sont pas trop productifs et ils étirent leurs heures de travail pour faire plus d'heures?
- Il y a du harcèlement psychologiques qui se déroulent entre certains de mes travailleurs?
- Il y a un travailleur qui semble décider et être le patron des autres?

Solutions en entreprise



- À chaque année (arrivée des travailleurs ou avant les récoltes), faites une rencontre pour établir les règles de fonctionnement de l'entreprise;
- Établissez des règles claires et faitesles respecter;
- Décortiquer les tâches et déterminer combien de temps peuvent prendre certaines;
- Afficher des pictogrammes et des procédures de travail;
- Prenez du temps pour discuter avec vos travailleurs

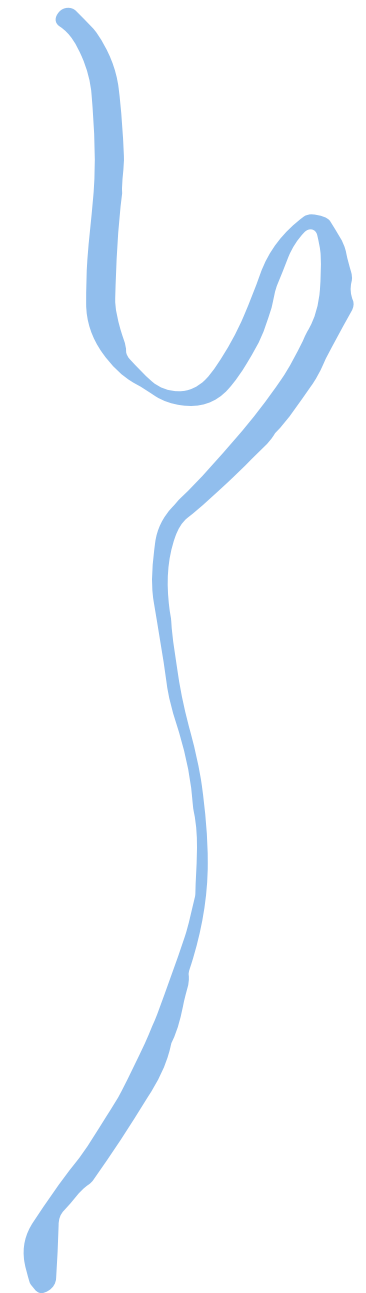
Avoir des bonnes pratiques RH

- Avoir une personne -ressource pour répondre aux besoins et demandes.
- Communication- Communication- Communication
- Déterminer des rôles, responsabilités et des règles claires



Contrat de travail

- Taux horaire
- Charge de travail hebdomadaire
- Vacances
- Dates de fin de contrat
- Possibilité de renouvellement
- Lettre de recommandation
- Importance de la confidentialité
- S'assurer que le travailleur comprend son contrat



Le talon de paie et les impôts

- **Explication** du talon de paie et des déductions d'impôts
- **S'assurer** que le travailleur comprend bien

		Date de dépôt: 09-03-23		DD506			
Période de paie: 19-02-23 à 04-03-23							
	Pièces	Heures	Période	Cumul	Période	Cumul	
Régulières @ 30.00/Hr		33.50	1 005.00	3 705.00	A-E	12.76	47.05
Salaire brut			1 005.00	3 705.00	RQAP	4.96	18.31
Brut payé			1 005.00	3 705.00	RRQ	55.70	202.64
Vacances acquises			60.30	222.30	Impôt	37.83	127.29
Vacances dues				222.30	Impôt Qc	42.73	146.00
					Retenues	153.98	541.29
					Salaire net	851.02	3 163.71
					Hes AE assurables	33.50	

Pour plusieurs travailleurs venus d'ailleurs, il n'est pas naturel de faire confiance aux instances gouvernementales





Projet d'Accueil et
d'Intégration Solidaire



- Partie 4 -
La présentation des
services du PAIS



Comment le Projet d'Accueil et d'Intégration Solidaire (PAIS) peut vous aider?

Le PAIS offre une multitude de services pour aider les entreprises agricoles et leurs travailleurs issus de l'immigration à s'intégrer et à s'appropriier les codes culturels locaux qui favoriseront leur adaptation et rétention dans la région et dans l'organisation.

Services pour les entreprises agricoles:

- Banque d'interprètes
- Francisation en entreprise
- Ateliers sur la gestion de la diversité culturelle

Services pour les travailleurs étrangers temporaires agricoles:

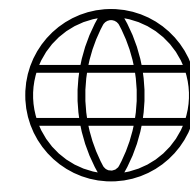
- Accompagnement personnalisé
- Rencontres introductives et visite de la région
- Activités d'intégration
- Cours de français
- Ateliers et séances d'information
- Occasions d'implication dans le milieu de vie
- Répertoire de ressources sur la région



L'équipe du PAIS se déplace sur tout le territoire du
Centre-du-Québec

Merci pour votre attention ! Avez-vous des questions ?

Vous pouvez nous écrire au
jcharleston@pais.ca
snolet@pais.ca



www.pais.ca



@projetdaccueiltdintegrationsolidaire

Le Centre d'emploi agricole peut vous aider pour la gestion
des ressources humaines dans votre entreprise.

Avec la participation financière de :

Québec 



Projet d'Accueil et
d'Intégration Solidaire