

Stratégie de lutte contre le racisme dans le milieu de travail du RHDC : enquête auprès d'employeurs et de syndicats de la région de Montréal



Annick Lenoir, Ph.D.

Université Sherbrooke et Immigration et métropoles (projet
Métropolis)

et

Hélène Cardu, Ph.D.

Université Laval

11^e conférence internationale Metropolis, Lisbonne, le 4 octobre 2006

Le contexte général de la recherche



- Mandat octroyé par le RHDCC aux 5 centres Metropolis canadien (Vancouver, Prairies, Toronto, Montréal, Atlantique) pour mener simultanément dans leur région respective
 - une enquête de terrain
 - une journée de consultation
- Sur le processus de gestion de la diversité (en particulier quant aux minorités visibles) au sein d'entreprises soumises à la loi fédérale sur l'équité en emploi



- La *Loi sur l'équité en emploi*, au Canada, vise à:
 - améliorer la compétitivité dans les milieux de travail
 - améliorer la capacité du Canada à dévoiler ses diverses aptitudes afin d'acquérir un avantage concurrentiel
- Cette loi fédérale oblige certaines entreprises à une représentativité des 4 groupes historiquement discriminés:
 - les femmes,
 - les minorités visibles,
 - les autochtones
 - les personnes handicapées



- Deux programmes ont été instaurés :
 - le *programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME)* qui vise les employeurs ayant 100 employés ou plus des secteurs de compétence fédérale :
 - des communications
 - financiers
 - du transport international et interprovincial
 - des ministères fédéraux,
 - les sociétés de la Couronne et autres composantes de la Fonction Publique [GRC, Forces Armées])
 - le *programme de contrats fédéraux (PCF)* qui s'adresse aux employeurs de 100 employés ou plus ayant conclu avec le gouvernement fédéral un contrat de biens ou de services de 200 000\$ ou plus

Le contexte général québécois



- En 2001, les minorités visibles formaient 7% de la population totale au Québec
 - 93% d'entre eux étaient concentrés dans la région métropolitaine de recensement
 - ils représentaient 13,6% de la population de Montréal
 - mais, alors que le taux de chômage des natifs était de 7,4%, celui des minorités visibles atteignait 16,6%



Les objectifs poursuivis par la recherche

- discuter des résultats des programmes et des politiques qui découlent du plan national contre le racisme dans le milieu du travail
- alimenter la réflexion du RHDCC quant aux modifications à apporter à la *Loi sur l'équité en emploi*

Méthodologie



	Entrevues (janv-fév. 2006)	Focus group (7 mars 2006)	<i>Total</i>
Employeurs secteur privé	7	7	14
Fonction publique	0	4	4
Représentants syndicaux	3	1	4
Représentants ONG	0	0	5
Chercheurs	0	2	2
<i>Total</i>	10	19	29



La culture organisationnelle en lien avec la gestion de la diversité

- 8 des 10 personnes interrogées individuellement ont décrit leur environnement comme étant
 - *structuré et axé vers la performance*
 - *doté de politiques de ressources humaines claires et précises*
 - *caractérisé par une grande hétérogénéité, rapidité, dynamisme et innovation*
- Néanmoins, 2 répondants le décrivent comme
 - *stable*
 - *peu enclin aux changements*
 - *en proie à des difficultés afin d'attirer une main d'œuvre appartenant aux minorités visibles*



- La plupart des répondants rencontrés individuellement (8 sur 10)
 - n'ont pas reçu de formation spécifique
 - mais ont eu des formation à la *Loi sur l'équité en emploi* et ses conséquences

Le recrutement du personnel

- Plusieurs des répondants (2 groupes confondus) ont dit avoir mis sur pied des méthodes adaptées
 - présence de comités voués à favoriser l'embauche des personnes visées par la Loi
 - adaptation de questionnaires d'auto-identification
 - formation des gestionnaires
 - recrutement via
 - les organismes locaux d'employabilité ou les organismes communautaires spécifiquement voués à l'intégration des personnes issues de l'immigration
 - système de références
 - des sites web de réseautage entre chercheurs d'emploi et employeurs





- Des employeurs ont également mentionné la mise en place
 - des sessions d'information sur leur entreprise
 - des « 5 à 7 » avec les chercheurs d'emploi grâce au soutien d'organismes consacrés à l'insertion en emploi
 - d'une navette pour aller chercher les employés et les amener à l'entreprise sise hors de la ville



- La majorité affirme aussi reconnaître les diplômes acquis à l'étranger
 - mais, si, pour certains, les titres professionnels constituent la pierre angulaire de la reconnaissance des compétences
 - d'autres font état de difficultés à reconnaître ces diplômes
- Tous soulignent l'importance de l'expérience de travail (qu'elle soit acquise au Canada, au Québec ou à l'étranger) pour l'embauche

Les relations dans l'entreprise



- Pour la plupart des répondants, l'intégration de la main d'œuvre se fait de la même manière pour tous les employés
 - certaines formations d'ordre interculturel peuvent être présentes et données de façon sporadique à tous les employés
- Plusieurs entreprises disent encourager la formation des gestionnaires sur l'intervention et les relations interculturelles afin de prévenir les conflits



- Autres initiatives nommées
 - création de comités sur la diversité
 - journal interne mettant de l'avant la diversité
 - comité visant à l'harmonisation des relations entre employés
 - vigile d'information quant aux outils de détection de situations potentiellement empreintes ou génératrices de racisme
- Importance annoncée d'incorporer dans l'énoncé de mission corporative les prémisses claires quant à la tolérance zéro face à la discrimination

La rétention du personnel



- Des employeurs mentionnent l'existence dans leur entreprise d'un programme 'de relève' s'adressant aux quatre groupes désignés
 - formation plus rapide, ciblée, adaptée aux compétences, permettant un développement de carrière accru
- Certaines des entreprises ciblées ont mis en place des mécanismes spécifiques
 - un système de primes afin de favoriser la performance et l'engagement de leurs employés
 - des accommodements notamment en lien avec les pratiques religieuses
 - des promotions liées aux compétences et au mérite



Bref,

- Les atouts à l'intégration d'employés membres des minorités visibles sont
 - *la représentativité de la population*
 - *la compétitivité accrue*
 - *l'innovation*
 - *l'ouverture dans la gestion*
 - *la capacité à s'exprimer en plusieurs langues*
- Les difficultés résident dans
 - *les difficultés de recrutement*
 - *la difficulté à communiquer les directives*
 - *la convention collective*
 - *la lourdeur administrative des rapports exigés*

En conclusion

- Il ressort de cette petite enquête exploratoire deux éléments en particulier
 - un travail évident à poursuivre en termes de communication dans les entreprises elles-mêmes
 - si les représentants patronaux croient dans l'ensemble que leurs modalités de gestion sont efficaces, les représentants syndicaux sont pour leur part plus critiques
- malgré les difficultés rencontrées, tous considèrent positivement la Loi sur l'équité en emploi, mais nos répondants proposent afin de la bonifier
 - son extension aux PME
 - l'accroissement de la communication avec le RHDCC
 - la modification ou suppression du terme 'minorité visible'





Merci!