

LES EMPLOYEURS
ET
LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

11^e Conférence internationale Metropolis

Lisbonne, octobre 2006

Johanne Côté-Galarneau, directrice
Service-conseil en relations interculturelles

**Immigration
et Communautés
culturelles**

Québec 

Plan de la présentation

- Le contexte : caractéristiques particulières de l'immigration récente au Québec, mesures gouvernementales, plan d'action gouvernemental 2004-2007 : Des valeurs partagées, des intérêts communs, création du Service-conseil en relations interculturelles (SCRI)
- Le SCRI : services offerts, réalité des employeurs, constats
- L'action du SCRI : stratégies d'intervention, principes directeurs, projets
- Questions et perspectives

Le contexte

- Le Québec, seule société majoritairement d'expression française (à plus de 80 %) en Amérique du Nord
- Historiquement, la majorité des nouveaux arrivants s'intégrait à la minorité de langue anglaise
- Volonté gouvernementale, à partir des années 1960, d'infléchir cette tendance et de faire de l'immigration un outil de développement de la majorité francophone
- Cadre constitutionnel (immigration = compétence partagée) et ententes fédérales-provinciales ont facilité l'intervention des autorités provinciales dans le domaine

Le contexte

Caractéristiques particulières de l'immigration récente au Québec

- **Provenances nouvelles** : 4 des 5 premiers pays sources : Chine, Algérie, Maroc et Roumanie (de 2001 à 2005)
- **Langues nouvelles** : arabe, espagnol, mandarin et roumain sont 4 des 5 premières langues maternelles (de 2001 à 2005)
- **Importance croissante des minorités visibles** : 75 % des immigrants admis de 2001 à 2005 proviennent d'Afrique, d'Amérique latine, d'Asie et des Antilles
- **Scolarité plus poussée** : 31 % des immigrants admis entre 2001 et 2005 ont 17 années de scolarité ou plus
- **Diversité religieuse accrue** : en 2001, 31 % de la population immigrée présente au Québec ne se rattache pas à la tradition judéo-chrétienne, 10 % de la population est musulmane

Le contexte
Mesures gouvernementales
Plan d'action gouvernemental 2004-2007 :
Des valeurs partagées, des intérêts communs
Création du Service-conseil en relations
interculturelles

Mission du SCRI

- Sensibiliser les employeurs aux possibilités d'optimisation de leur entreprise grâce à une gestion stratégique de la diversité
- Appuyer les employeurs dans l'embauche des Québécois d'origine immigrante et la création d'un environnement où la diversité devient un avantage concurrentiel pour l'organisation

Le SCRI *Services offerts*

- Accès téléphonique sans frais pour les employeurs
- Rencontres de sensibilisation sur la situation démographique, les perspectives de main-d'œuvre, la main-d'œuvre immigrante, les relations interculturelles
- Ateliers de formation sur les différences culturelles, la communication interculturelle, la gestion de la diversité
- Coaching individuel
- Banque de ressources externes
- Réseautage avec des ONG en employabilité

Le SCRI

Réalité des employeurs

Trois sources d'information

1. Groupes de discussion d'employeurs : étude gouvernementale
2. Recherche exploratoire auprès de chefs d'entreprises
3. Contacts informels

Le SCRI

Constats

1. Portrait de la gestion de la diversité à deux vitesses :
 - PME / grandes entreprises
 - Emplois qualifiés / emplois non qualifiés
2. Réflexion et pratiques en gestion de la diversité plus développées dans les grandes entreprises que dans les PME
3. Peu de pratiques structurées de gestion de la diversité dans les PME : réactions au cas par cas
4. Stratégies de gestion de la diversité souvent basées sur l'évitement de la différence
 - À l'embauche : exclusion des différences
 - En emploi : attitude plutôt assimilatrice

Le SCRI

Constats

5. Réticence fréquente des employeurs et des employés vis-à-vis de la discrimination positive
6. Attitude privilégiée en gestion de la diversité : l'égalité comprise comme traitement uniforme
7. Importance majeure de la connaissance de la langue
8. Nécessité de soutenir à la fois les milieux de travail et les employés nouveaux arrivants
9. Nécessité d'une politique gouvernementale de gestion de la diversité

L'action du SCRI

Stratégies d'intervention

- Secteurs priorités
- Personnel visé : décideurs
- Type d'intervention : conférence, atelier, soutien individuel
- Contenu adapté aux besoins : information, formation, accompagnement
- Mobilisation à partir de la mission de chaque milieu
- Objectif de mise en mouvement
- Pas de prise en charge à long terme; relais pris par différentes ressources

L'action du SCRI

Principes directeurs

1. La gestion de la diversité implique la prise en compte de plusieurs dimensions telles que l'âge et le genre; étant donné sa mission, le SCRI concentre son action sur l'une de ces dimensions soit la diversité ethnoculturelle.
2. Le contexte d'intervention du SCRI est celui de l'intégration à la société québécoise de personnes d'origine différente; la rencontre interculturelle se fait donc sur la base des valeurs fondamentales de la société québécoise.
3. Favoriser la compréhension de cadres culturels différents permet de relativiser les références culturelles, de contrer l'ethnocentrisme et ainsi de réduire les malentendus.
4. Gérer efficacement la diversité implique de prendre conscience de ses propres influences culturelles et de leurs effets sur la gestion.

L'action du SCRI

Principes directeurs

5. Dans la gestion de la diversité ethnoculturelle, il n'y pas de recettes et les interventions doivent donc être adaptées à chaque situation.
6. L'analyse des situations interculturelles doit tenir compte à la fois de l'influence de la culture sur le comportement des individus et de la liberté des individus par rapport à cette influence.
7. Dans chaque situation interculturelle sont présents des enjeux humains universels.

L'action du SCRI

Projets

- Élargissement des clientèles
- Soutien du réseau communautaire
- Sensibilisation des nouveaux arrivants aux dimensions culturelles du monde du travail
- Réseau des chefs de file en gestion de la diversité en entreprise
- Mobilisation des gestionnaires de la fonction publique

Questions et perspectives

- Comment concilier les enjeux humains et les enjeux économiques?
- Comment soutenir le rapprochement interculturel dans le contexte des tensions mondiales?
- Comment la recherche pourrait-elle éclairer les enjeux et les mécanismes de l'interculturel au Québec actuellement?