



Centre Métropolis du Québec Immigration et métropoles

Mars 2006

CAPSULE RECHERCHE

Aspects démographiques, économiques et linguistiques de l'immigration – Phase II

STRATÉGIES DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET INSERTION DES IMMIGRANTS MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS LES ENTREPRISES

Mots clés : Insertion en emploi; gestion de la diversité dans les entreprises, minorités visibles

RÉSUMÉ

La diversité dans les organisations constitue une situation à double tranchant : d'une part elle permet de dynamiser un milieu de travail et de le rendre plus créatif et plus souple; d'autre part, elle peut être source d'insatisfaction, de conflits et de démotivation pour les individus et les gestionnaires. Ce qui distingue les entreprises qui se retrouvent dans l'une ou l'autre de ces deux situations, c'est le type de gestion de la diversité qu'elles adoptent.

Le projet a pour objectif d'examiner les stratégies de gestion de la diversité des entreprises québécoises afin de déterminer celles qui permettent de réduire les pratiques et comportements discriminatoires et d'intégrer le plus efficacement possible les membres des minorités visibles. L'étude a notamment permis le développement d'un modèle d'évaluation des bénéfices de la diversité pour les organisations.

FAITS SAILLANTS

L'analyse des résultats de l'étude est en cours. À titre provisoire, ce qui ressort c'est que les entreprises québécoises soumises aux programmes d'accès à l'égalité semblent manifester aujourd'hui un intérêt croissant pour les questions de diversité. Un tel intérêt n'avait pas été observé lors de la première enquête en 1998.

Cependant, pour bon nombre de ces entreprises, cet intérêt est encore virtuel, et elles ne se préparent pas à intégrer dans leurs rangs une main-d'œuvre diversifiée. Les programmes d'accès à l'égalité auxquels elles sont soumises sont en veilleuse, et il ne semble pas y avoir de suivi de la part de la Commission des droits de la personne.

En fait, les entreprises rencontrées se sentent démunies face à cette question. Celles qui sont vraiment dynamiques en matière d'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée sont celles dont le siège social est aux États-Unis ou qui y ont des installations. Elles peuvent alors s'appuyer sur l'expertise des gestionnaires américains en matière de diversité. Celles dont la maison-mère est située à Toronto sont également plus en avance en cette matière. L'analyse des entrevues se poursuit et l'équipe de recherche examine une multiplicité de dimensions.

APPORT À L'ÉLABORATION DE POLITIQUES

Ce projet pourra avoir des retombées utiles pour les divers partenaires du marché du travail : entreprises et associations patronales, administrations publiques chargées des politiques d'emploi et d'immigration, syndicats et organismes oeuvrant pour la promotion de la diversité sur le marché du travail.

PUBLICATIONS EN LIGNE

CHICHA, Marie-Thérèse (2006). Les PAE, coût et bénéfice de la diversité dans les organisations. Forum sur la gestion de la diversité, Ville de Montréal, juin. Présentation http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/forum_ville_de_Montreal MTC.pdf

CHICHA, Marie-Thérèse (2005). La diversité en milieu de travail. Allier équité et efficacité, Forum sur la diversité en emploi, Mouvement Desjardins, 16 juin, Montréal. Présentation [http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/DiversiteMillieuTravail\(Chicha\)_Diversite_emploi_v3.pdf](http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/DiversiteMillieuTravail(Chicha)_Diversite_emploi_v3.pdf)

CHICHA, Marie-Thérèse et CHAREST, Éric (2005). Les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité, Colloque de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles. Présentation http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/ordre_des_conseillers_fevrier_2005.pdf.

AUTRES PUBLICATIONS

CHICHA, Marie-Thérèse. L'accès à l'égalité pour les minorités visibles au Québec : un objectif inachevé? Directions, vol. 2, no 1, printemps 2005.

CHICHA, Marie-Thérèse. La pratique des CV anonymes. Avis rédigé à la demande de l'Institut Montaigne août 2004, 6 pages.

COMLAN, Fabrice. Rentabilité économique de la diversité de la main-d'œuvre dans les entreprises, Mémoire de maîtrise, Relations industrielles, Université de Montréal, février 2006.

Chercheure

- Marie-Thérèse Chicha, Relations industrielles, Université de Montréal

Partenaire associé au projet

- Centre de recherche-action sur les relations raciales

Organismes subventionnaires

- Centre de recherches en ressources humaines du Canada – Programme du multiculturalisme
- Centre Métropolis du Québec – Immigration et métropoles

Pour obtenir plus d'informations sur cette étude, veuillez communiquer avec l'équipe de recherche dont les coordonnées apparaissent à la section Domaine 2 du site Web d'Immigration et métropoles.

La présente *Capsule recherche* fait partie d'une série visant à vous informer sur la nature et la portée des projets de recherche menés par les chercheurs d'Immigration et métropoles. Pour consulter d'autres feuillets, visitez notre site Web à

www.im.metropolis.net

ou communiquez avec

Centre Métropolis du Québec
Immigration et métropoles
INRS – Centre Urbanisation Culture Société
385, rue Sherbrooke Est
Montréal, QC Canada H2X 1E3
Téléphone : 514.499.4084
Courriel : im-metropolis@umontreal.ca