

La diversité, ça marche

Des retombées positives sur les travailleurs, le rendement et l'entreprise

Loin d'être une question de charité ou simplement de droits de la personne, l'instauration de l'équité en milieu de travail offre aux sociétés canadiennes des avantages marqués. Élaborée d'abord au Canada et importée largement par les autres pays industrialisés, l'équité en matière d'emploi est maintenant reconnue dans le monde entier comme un outil de gestion efficace d'une denrée rare, la main-d'œuvre qualifiée. Bien appliquée, l'équité en matière d'emploi donne d'excellents résultats :

1. Supprimer les obstacles auxquels se heurte 60 % de la main-d'œuvre au Canada. Les quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles) représentent les trois cinquièmes de la population active au Canada, soit environ 10 millions des 16,5 millions de travailleurs et travailleuses qualifiés. Sur le marché du travail, les membres de ces groupes font face à des obstacles artificiels à l'emploi et à l'avancement qui se soldent par un énorme gaspillage en ressources humaines. Le professeur Edward Harvey et le chercheur John Blakely, de l'Université de Toronto, estiment que chaque année, le sous-emploi dans ces groupes coûte à l'économie canadienne 50 milliards de dollars, soit près de 5 % du produit intérieur brut. L'élimination des obstacles à l'emploi aiderait à réduire une partie de ce gaspillage et compenserait largement les coûts minimes de l'instauration de l'équité en matière d'emploi.

2. Appuyer le principe de l'intégration. L'intégration est appelée à devenir une valeur fondamentale. En intégrant tous les Canadiens et Canadiennes à l'activité économique, nous entrerons résolument dans le nouveau millénaire, nous consoliderons notre structure sociale face à la mondialisation croissante et nous établirons une économie de premier plan mue par l'innovation et le talent créateur; le Canada ne peut se permettre d'ignorer son potentiel humain.

3. Utiliser notre capital humain dans l'économie axée sur le savoir. Le XXI^e siècle est celui de la matière grise. Les pays industrialisés sont passés de la dépendance aux richesses naturelles et aux produits manufacturés à un marché qui repose maintenant sur le savoir. Les personnes appartenant aux quatre groupes désignés représentent une ressource stratégique, comme en témoignent la proportion plus élevée de membres d'une profession libérale et d'experts techniques issus des minorités visibles que de l'ensemble de la

population et la main-d'œuvre féminine sur laquelle reposent essentiellement les services bancaires (plus de 70 % dans ce secteur).

4. Résoudre le dilemme de l'exode et du gaspillage des cerveaux. Chaque année, près de 40 000 Canadiens et Canadiennes qualifiés émigrent vers des pays offrant davantage de débouchés et de meilleurs salaires. Si le Canada peut compter sur une main-d'œuvre qualifiée, dans les faits, il est incapable d'assurer une offre durable de compétences. Nous prévoyons avoir besoin de plus de un million de travailleurs qualifiés dans les années qui viennent, d'où la nécessité d'attirer au Canada des candidats de talent et de leur donner du travail pour éviter l'émigration et le sous-emploi de la main-d'œuvre qualifiée, autrement dit, l'exode et le gaspillage des cerveaux.

5. Renouveler le bassin des ressources humaines. Les tendances démographiques actuelles ne favorisent pas la croissance et la prospérité au Canada. Avec un taux de natalité à la baisse (1,5 naissance par couple) et la retraite imminente de la génération d'après-guerre, le déclin de la main-d'œuvre canadienne va grandement s'accroître d'ici quelques années. Le pays a besoin de plus que deux naissances par couple pour maintenir sa population, à plus forte raison si on veut qu'elle dépasse les 31 millions d'habitants. Les principaux instruments dont nous disposons pour renouveler et étoffer notre bassin de travailleurs qualifiés sont les politiques en matière d'immigration et d'équité. Le Canada accueille chaque année 250 000 immigrants, dont 80 % appartiennent à une minorité visible. D'ici cinq ans donc, la population du Canada se sera enrichie d'un million de personnes membres d'une minorité visible. Il s'agit d'un réservoir de talents considérable. L'équité en matière d'emploi a pour but de créer, sur le marché du travail, les conditions favorables à l'embauche et à l'avancement de ces personnes..

6. Accroître la compétitivité économique du Canada sur la scène internationale. Depuis 15 ans, la population canadienne vit dans un monde nouveau marqué par les progrès de la technologie, la convergence des marchés internationaux et les ententes commerciales. Cette situation a une incidence considérable sur le marché du travail national et sur les structures industrielles. Ces changements ont rendu l'équité en matière d'emploi plus pertinente à l'aube du XXI^e siècle. Les groupes désignés représentent un actif de grande valeur dans une économie mondialisée. Dans ce contexte, un pays qui n'utilise pas au maximum ses ressources humaines risque de perdre du terrain.

7. Assurer la position du Canada comme chef de file mondial. Beaucoup de pays voient le Canada comme un modèle de société où la totalité de la population peut jouir de la prospérité et profiter de la paix sociale. Depuis trois ans, plusieurs pays – l'Afrique du Sud, les Pays-Bas, la République tchèque, la Chine, la France – ont fait appel à l'expertise canadienne dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. En tant que société diversifiée, le Canada est perçu comme un pays riche en capital humain. Un exemple : on y parle toute une gamme de

langues patrimoniales autres que l'anglais et le français, ce qui peut servir d'atout dans nos échanges avec nos partenaires commerciaux.

8. Donner un avantage concurrentiel. Dans les industries de services à fort coefficient de main-d'œuvre, l'entreprise qui ne tient pas compte de la diversité de sa clientèle risque d'amener les consommateurs à s'adresser ailleurs. Bon nombre d'employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont déclaré être plus compétitifs avec un effectif diversifié. Une banque à l'effectif diversifié peut offrir des services à une clientèle multilingue et multiethnique.

9. Améliorer la gestion des ressources humaines et donc le rendement. Beaucoup d'employeurs déclarent que la mise en place de pratiques fondées sur l'équité en matière d'emploi se traduit par une amélioration générale de la gestion des ressources humaines et instaure une culture d'entreprise moderne dont le langage universel convient bien à une économie mondialisée. L'entreprise qui élimine les obstacles dans ses politiques d'embauche profite d'une meilleure notoriété, d'un effectif solide et d'une gestion efficace de ses ressources humaines.

10. Confirmer la nouvelle notion selon laquelle l'équité et l'efficacité vont de pair. L'impact social de l'équité en matière d'emploi favorise l'égalité des chances pour tous les travailleurs qualifiés et, en bout de ligne, la redistribution de la richesse. Au XXe siècle, il était de mise de rechercher soit l'efficacité pour augmenter la richesse, soit l'équité pour mieux la répartir : il était inconcevable de jouer sur les deux tableaux. Ce dogme est maintenant contesté par des chercheurs qui s'aperçoivent que la pratique de l'équité favorise la hausse du niveau de vie pour toute la population.

Une société saine et instruite sera nécessairement plus riche, plus stable et plus prospère qu'une société composée de riches et de pauvres, de gens bien portants et de malades, de gens instruits et d'illettrés. C'est en abolissant le cercle vicieux de la pauvreté et de l'inégalité que nous fonderons une société plus productive.

Kamal Dib est économiste principal à Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Auteur de nombre d'articles sur des questions économiques et de plusieurs livres, il vit à Gatineau, au Québec.