

RAPPORT SOMMAIRE
des
Séances d'engagement
pour des milieux de travail sans racisme
(Groupes de discussion, ateliers et partenariats)

Préparé par John Samuel and Associates
Pour le
Programme du travail
Ressources humaines et Développement social Canada

Mars 2006

Les activités résumées dans ce rapport et la préparation du rapport même ont été appuyées par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada en guise de première étape de l'élaboration de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme*.

La description et le résumé des perspectives des intervenants ayant pris part aux consultations sont fournis par les auteurs, John Samuel and Associates Incorporated. Le rapport présente les points de vue des auteurs sans nécessairement refléter les opinions de Ressources humaines et Développement social Canada.

Résumé

Introduction

Ce rapport présente les résultats d'un plan de mobilisation national pour un milieu de travail sans racisme. Le plan de mobilisation s'est concrétisé par la constitution de groupes de discussion, la tenue d'ateliers et par des échanges avec des partenaires. Les séances de consultation et de sensibilisation ont eu lieu dans huit villes du Canada (Vancouver, Calgary, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax) auprès d'employeurs, de syndicats et de représentants de la société civile¹. Le plan de mobilisation s'est déroulé entre le 31 janvier et le 15 mars 2005. Environ 700 personnes ont pris part aux rencontres. Le rapport présente également les opinions du Congrès du travail du Canada (CTC) recueillies dans le cadre de consultations qui se sont déroulées en mai 2005.

Contexte

Par *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, le gouvernement canadien s'engage à éliminer les obstacles racistes dans le monde du travail et dans la collectivité et à consulter les groupes raciaux et ethniques sur l'élaboration de politiques publiques visant l'atteinte de ces objectifs. En vertu de ce plan, le gouvernement fédéral consacrerait 56 millions de dollars au cours des cinq prochaines années à la mise en place d'un programme ambitieux de lutte contre le racisme dans quatre ministères fédéraux. On estime que de ce montant, 13 millions de dollars seront directement affectés à l'élimination du racisme dans le monde du travail².

Le plan de mobilisation pour un milieu de travail sans racisme constitue un élément important de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* et s'intègre à l'initiative du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des Compétences Canada (RHDC) visant à mettre fin à la discrimination raciale à laquelle font face les Autochtones et les membres des minorités visibles dans le monde du travail.

Le plan de mobilisation fait partie de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme*. La stratégie est un projet qui s'échelonne sur cinq ans, à partir de 2004-2005, et qui vise la conception de nouvelles mesures, d'outils pratiques et de pratiques exemplaires dont la promotion et l'utilisation seront répandues dans le but d'éliminer les barrières discriminatoires dans le milieu du travail canadien. Le plan de mobilisation, joint aux consultations préliminaires, à la recherche et aux communications, constituait l'étape de la première année dont les résultats formeront la base de l'élaboration d'activités concrètes visant à créer un milieu de travail sans racisme.

La stratégie vise les employeurs du secteur privé régis par l'administration fédérale et les contractants fédéraux couverts par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Il faut signaler que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est assujettie à un examen par un comité parlementaire à tous les cinq ans. Le prochain examen devrait avoir lieu vers la fin de 2006.

¹ La société civile se compose d'organismes bénévoles représentant les Autochtones et les membres des minorités visibles, dont des organisations d'aide aux immigrants, des universitaires, des partisans de l'équité en emploi et d'autres professionnels qui s'intéressent à la gestion des ressources humaines dans les organisations touchées par ce projet.

² <http://canada.justice.gc.ca/fr/news/>

État actuel de l'équité en matière d'emploi au Canada

Les pays d'Europe, les sources traditionnelles de l'immigration au Canada, fournissent de moins en moins d'immigrants. Par contre, les pays de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique latine sont les pays d'origine de plus en plus de nouveaux immigrants au Canada. Plusieurs études de Statistique Canada font état de la proportion grandissante de personnes venant de minorités visibles et d'Autochtones dans la population canadienne et de leur importance croissante dans le marché du travail au Canada.

Il existe encore des preuves accablantes des barrières auxquelles les peuples autochtones et les minorités visibles sont confrontés en ce qui a trait à l'accès aux postes qu'ils pourraient occuper si on reconnaissait et utilisait à leur juste valeur les compétences, la formation et les aptitudes de ces personnes. Selon une étude menée par la firme Ipsos-Reid pour le compte de l'Institut du Dominion en vue de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, tenue le 21 mars 2005, 17 % des Canadiens adultes, soit environ quatre millions de personnes, disent avoir fait l'objet de racisme³ dans leurs collectivités ou dans leurs milieux de travail. Les préoccupations exprimées par ces derniers sont la reconnaissance de leur formation, de leurs études et de leurs expériences antérieures acquises au travail dans un autre pays, le sous-emploi, le chômage et les salaires inégaux. Afin que les aptitudes et les talents de tous les Canadiens soient également mis à contribution dans le cadre d'une économie productive et d'une société en santé, il faut assurer que les milieux de travail soient équitables, inclusifs et sans racisme pour tous les Canadiens.

La lecture des tendances statistiques portant sur le statut d'emploi des deux groupes visés par le Programme légiféré en matière d'équité en emploi, les peuples autochtones et les membres de minorités visibles, révèle des retards importants qui séparent ces deux groupes de la majorité, malgré les importants progrès qui ont été réalisés dans de nombreux domaines. Le nombre d'employés autochtones au sein de ces entreprises est passé de 0,8 % en 1990 à 1,7 % en 2002; la proportion d'employés issus de minorités visibles a augmenté pendant la même époque de 7,1 % à 12,2 %. Des améliorations ont également été constatées aux chapitres de l'embauche et de la promotion.

L'élimination du racisme et de la discrimination au travail a des impératifs économiques et sociaux. La discrimination entraîne des coûts élevés pour l'organisation et la société. « On estime que l'élimination de l'écart salarial entre les minorités visibles et le salaire moyen de tous les autres travailleurs canadiens permettrait d'augmenter le PIB réel de 1 % d'ici 2016⁴ » [traduction]. D'une façon moins considérable, les répercussions sont semblables pour les peuples autochtones. Le défi consiste à ce que tous les secteurs de la société canadienne créent des possibilités égales pour tous sur le marché du travail.

Résultats des groupes de discussion

Les résultats des groupes de discussion sont classés sous quatre thèmes différents :

- Obstacles à l'emploi

³ Ipsos News Center. <http://www.ipsos-na.com/news/pressrelease.cfm?id=2602>. 21 mars 2005.

⁴ *Making a Visible Difference: The Contribution of Visible Minorities to Canada's Economic Growth*, Le Conference Board of Canada, avril 2004.

- Obstacles au maintien de l'emploi
- Obstacles à l'avancement professionnel
- Variations régionales

Il faut souligner que le présent résumé ne comprend pas un aperçu des résultats des ateliers du fait que les opinions qui y ont été exprimées sont semblables à celles qui ont été relevées lors des groupes de discussion.

Obstacles à l'emploi

Les membres de groupes minoritaires nouvellement établis et les membres de groupes autochtones, surtout les jeunes qui quittent les réserves pour s'établir en milieu urbain, ont découvert qu'ils partageaient beaucoup de points en commun. Ils font face aux barrières associées à une nouvelle langue et à une nouvelle culture, aux difficultés de trouver un logement convenable, à l'absence d'un réseau familial ou de soutien et à un manque de connaissances des possibilités d'emploi.

Les participants aux groupes de discussion ont fait mention à plusieurs reprises du racisme implicite et explicite qu'ils ont ressenti au travail. Ils ont donné en exemple le triage des curriculum vitae en fonction des noms de famille à assonance étrangère; d'autres ont partagé leur impression que les membres de minorités visibles sont souvent considérés comme étant surqualifiés par rapport aux postes postulés, tandis que les membres de groupes autochtones sont considérés comme étant sous-qualifiés. Selon les uns, de tels moyens étaient de pratique courante afin d'écartier les candidats des concours de postes.

Il a été mentionné qu'un des grands obstacles auxquels sont confrontés les peuples autochtones est un ensemble de stéréotypes négatifs ancrés dans la société. Les barrières fréquemment citées sont le manque de formation et de scolarité. Les participants ont longuement discuté du manque de financement et de la piètre qualité des systèmes d'éducation sur les réserves. Quoique les derniers pensionnats aient fermé leurs portes dans les années 1980, les participants ont évoqué les cicatrices laissées sur les enfants de cette époque, comme le manque d'estime de soi, les difficultés d'intégration et les barrières à l'emploi.

En ce qui concerne les membres de groupes de minorités visibles, les barrières les plus importantes sont la non-reconnaissance de leurs compétences et l'absence d'évaluation pour établir l'équivalence de leurs études suivies dans d'autres pays⁵. Ce sujet est revenu régulièrement dans tous les groupes de discussion partout au pays. Le problème est ressenti de façon plus aiguë à Toronto et à Montréal. La langue a également été mentionnée comme barrière, surtout au Québec. Le système de sélection syndicale a été cité comme obstacle dans plusieurs provinces tant chez les Autochtones que chez les membres de minorités visibles. Les membres de certains groupes, notamment les musulmans, ont évoqué l'intolérance religieuse. Un autre sujet fréquemment cité par tous les groupes de discussion fut la hiérarchie du racisme, les Noirs se trouvant toujours en bas de l'échelle. Selon les participants, les réfugiés font face à des problèmes encore plus graves, compte tenu des traumatismes sévères qu'ils ont vécus dans leur pays d'origine. Ils font très peu confiance aux gouvernements et aux agents de la paix à cause de ce qu'ils ont vécu et veulent rarement demander de l'aide de la part d'organismes gouvernementaux.

⁵ Alors que le projet avait pour cible avant tout les minorités visibles, il faut souligner que la plupart des participants appartenant à des minorités visibles sont en même temps des immigrants; par conséquent, il y a beaucoup de recoupement entre les résultats sur les minorités visibles et ceux qui portent sur les immigrants.

Comme solution, les participants ont proposé le mentorat pour aider les professionnels provenant de groupes autochtones et de minorités visibles à accéder aux emplois. Autrement dit, les personnes qui ont déjà réussi à surmonter des obstacles peuvent servir d'exemple et aider les autres à faire de même. Une autre priorité constatée était de convaincre la haute direction des grandes entreprises de l'importance de créer un milieu de travail sans racisme. On a proposé, entre autres, que les grandes entreprises nomment au moins un membre provenant d'un groupe autochtone ou d'une minorité visible à leur conseil d'administration.

Selon les participants, il sera impossible d'éliminer le racisme du milieu de travail sans s'attaquer au racisme implicite dans la société canadienne. On a proposé que des cours de sensibilisation à la diversité soient offerts dans les écoles publiques. De l'avis des participants, la même sensibilisation doit être poursuivie en milieu de travail.

Obstacles au maintien de l'emploi

Trouver un emploi n'est qu'un premier pas selon les membres de groupes autochtones et de minorités visibles. Ces personnes doivent ensuite s'habituer à la culture dominante dans le milieu du travail afin de maintenir leur emploi. D'après plusieurs participants membres de ces deux groupes, les emplois trouvés sont souvent temporaires et de courte durée. Certains ont même parlé du phénomène du « plancher collant », en vertu duquel les néophytes se trouvent confinés aux emplois pour débutants à faible salaire.

L'isolement au travail a été évoqué par les employés autochtones, qui ne trouvent que peu de collègues auxquels ils peuvent s'identifier, étant donné leur rareté parmi l'effectif. Une solution pour résoudre l'isolement de l'effectif autochtone a été apportée par la Banque Royale. Celle-ci a créé un programme nommé *Royal Eagles (les Aigles de la Royale - notre traduction)* dans le cadre duquel des bénévoles parmi l'effectif de la Banque organisent des activités de promotion de la culture autochtone afin d'aider ses employés d'origine autochtone à s'adapter au milieu du travail. Certains participants ont proposé des cours de sensibilisation à la culture autochtone et aux minorités visibles à l'intention des cadres et des cours de sensibilisation à la culture du travail, destinés aux membres de groupes autochtones et de minorités visibles, qui permettent de comprendre les attentes des employeurs.

Obstacles à l'avancement professionnel

L'avancement professionnel est un élément clé en ce qui a trait à l'intégration des Autochtones et des minorités visibles. Avec un peu de persévérance, tous peuvent accéder aux emplois de bas niveau. Mais l'avancement est un défi d'un autre ordre pour les membres de ces deux groupes.

Le racisme en milieu de travail est perçu comme un obstacle majeur à l'avancement des membres de groupes autochtones et de minorités visibles. Ils ont laissé entendre qu'ils ne sont jamais informés des programmes de formation, de promotion et de prêt de personnel. Ici également, on considère que l'engagement de la haute direction est essentiel à l'équité en matière d'emploi. D'autres sources identifiées comme facteurs d'obstruction à l'avancement sont le manque de formation et de mentorat. Les vieilles cliques sont perçues comme un obstacle majeur à cause de l'exclusion des membres de groupes autochtones et de minorités visibles. On a également cité comme obstacle la difficulté à établir la preuve de discrimination; très peu de gens veulent témoigner contre leurs collègues de travail ou leur superviseur. L'avis général est que la revendication de ses droits est mal vue en milieu de travail.

Au chapitre des solutions, on a proposé une approche par le haut. Entre autres, on a cité l'exemple d'une banque où le responsable de l'équité en matière d'emploi doit rendre compte directement au président-directeur général. On a proposé d'établir un lien direct entre l'équité en matière d'emploi et la rémunération et les bonifications des cadres.

Variations régionales

Alors que les exemples de barrières et de solutions proposées se ressemblent beaucoup d'une région à l'autre, il existe tout de même d'importantes variations. Selon les intervenants de Halifax, la discrimination contre les Noirs est inquiétante et les membres de cette minorité se heurtent en conséquence à des barrières sérieuses sur le marché du travail. À Montréal, on a fait mention de la discrimination exercée contre les Autochtones et les anglophones membres de minorités visibles à cause de leur faible maîtrise du français.

Les provinces de l'Ouest ont des traits très distinctifs, notamment en termes d'une importante population autochtone et du grand nombre de jeunes qui quittent les réserves pour s'établir en milieu urbain. Calgary est un cas d'espèce. Les participants de cette ville faisaient preuve d'un grand optimisme, sans doute à cause de la prospérité économique dont jouit la ville, laquelle est probablement attribuable à la conjoncture économique favorable de l'Alberta. Au Manitoba, on a mentionné d'autres projets de partenariat qui ont bien fonctionné dans divers secteurs. À Vancouver, les membres de groupes autochtones et de minorités visibles vivent des problèmes uniques parce que, dans cette ville, les populations autochtones et les minorités visibles sont établies depuis longtemps; en outre, les minorités visibles sont maintenant « majoritaires » dans certains arrondissements.

Résultats des partenariats

Les participants ont exprimé beaucoup d'intérêt envers l'idée de la mise sur pied de partenariats pour trouver des solutions visant l'élimination du racisme en milieu de travail. De l'avis général des participants, le fait même de s'asseoir autour de la table en discutant des solutions est un premier pas dans la résolution du problème.

Le taux élevé de chômage parmi les peuples autochtones des Prairies est perçu comme un facteur urgent pour la création de partenariats. Les partenariats faciliteront la mise en place de programmes de formation qui permettront aux Autochtones de bénéficier d'initiatives de mentorat et d'avancement professionnel. Selon les participants, les partenariats peuvent exercer une fonction conseil afin de familiariser les employés autochtones avec les procédures de grief lorsque leurs droits sont en cause dans un milieu de travail hostile.

Au chapitre des défis identifiés par les intervenants, on a parlé de la nécessité de convaincre les cadres supérieurs des avantages reliés à l'élimination du racisme en milieu de travail. Beaucoup de participants étaient généralement en accord sur les conditions requises afin d'assurer la réussite et la durabilité des partenariats. Celles-ci sont, entre autres, le partage des objectifs, la responsabilité, le leadership, l'engagement, la clarté des communications, la confiance, la transparence, les indicateurs de rendement et la disponibilité des ressources.

Les Ententes de développement des ressources humaines autochtones, établies entre le gouvernement fédéral et différents groupes autochtones, ont été citées comme un exemple de partenariat qui marche bien. D'autres exemples cités sont les partenariats qui ont été conclus entre SaskEnergy et le Conseil tribal de Prince-Albert, le Conseil tribal de Saskatoon et le Conseil tribal Touchwood-File Hills-Qu'Appelle depuis le milieu des années 1990, créant des emplois, de la formation et de l'éducation pour les peuples autochtones. La ville de Winnipeg, les écoles secondaires, et la Chambre de commerce ont conclu des partenariats avec des groupes de minorités visibles pour la création d'un centre de réfugiés afin d'aider les employeurs qui sont à la recherche de travailleurs agricoles.

Les participants étaient également favorables à la création de partenariats avec les corps de métiers, surtout pour les groupes autochtones. L'une des principales propositions portait sur la création d'un front commun de tous les ministères du gouvernement fédéral pour l'élimination de la discrimination raciale en milieu de travail. On a convenu de la nécessité de créer un secrétariat interministériel. Les deux éléments clés pour le lancement accéléré de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* sont l'engagement du gouvernement fédéral et des employeurs.

Conclusions

Malgré les progrès réalisés à l'endroit des membres de groupes autochtones et de minorités visibles en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les deux groupes ont encore beaucoup de rattrapage à faire en ce qui concerne leur présence sur le marché du travail.

Parmi les membres des deux groupes, la perception du racisme – implicite et explicite – en tant qu'obstacle majeur pour les minorités visibles est très forte. Ce racisme se manifeste sous forme de stéréotypes, d'absence d'adaptation culturelle et de préjugés religieux et ethniques. Le racisme érige des barrières qui bloquent l'accès des deux groupes à l'embauche, au maintien de l'emploi et à l'avancement professionnel.

Les deux groupes sont exclus des réseaux et des cliques à l'intérieur desquels les candidats à la promotion sont identifiés ; ils ont très peu d'aptitudes en ce qui concerne la recherche d'emploi ou les techniques d'entrevue et se trouvent laissés pour compte aux chapitres de la formation, de la promotion et du mentorat.

Les peuples autochtones sont confrontés à de grands défis dans les milieux de travail en raison des stéréotypes négatifs présentés par les médias, de la piètre qualité de l'éducation dans les réserves et des effets néfastes de l'institutionnalisation et du sentiment d'isolement que ressentent les Autochtones en milieu de travail, une fois embauchés.

Les membres des minorités visibles, surtout les immigrants récents, doivent vivre avec le manque de reconnaissance de leur formation et de leur expérience acquises à l'extérieur du Canada. Ils doivent aussi composer avec les préjugés associés à leur langue, à leur accent et à la perception qu'ils ne seront jamais de vrais Canadiens.

Les cadres supérieurs ne semblent pas prêts à s'engager en faveur de l'élimination de la discrimination raciale en matière d'emploi. Cette perception découle sans doute de ce que le Programme légiféré en matière d'équité en emploi est axé davantage sur les processus que sur les résultats.

Selon certains participants, les mécanismes de règlement de griefs mis en place par les syndicats se sont avérés inefficaces pour l'élimination de la discrimination en milieu de travail.

En outre, de nombreux intervenants sociaux sont très peu informés des progrès réalisés dans le cadre du Programme légiféré en matière d'équité en emploi.

Le racisme dans le milieu de travail est la manifestation du racisme dans la société en général et son élimination ne se fera pas uniquement dans les milieux de travail.

Les messages clés

Les points suivants résument les messages clés qui se dégagent des sessions d'engagement. Une liste complète des commentaires se trouve au chapitre 6.

- 1) La révision quinquennale de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit servir d'occasion de mettre l'accent davantage sur les résultats plutôt que sur le processus.
- 2) L'imputabilité des cadres supérieurs est primordiale afin d'assurer des progrès réels et mesurables à l'endroit des peuples autochtones et des membres de minorités visibles en milieu de travail, non seulement en ce qui a trait à leur représentation parmi les effectifs mais aussi au chapitre des promotions et des postes à combler dans la haute direction.
- 3) La portée de la *Loi* doit être élargie pour inclure les syndicats (à titre d'employeurs).
- 4) Les entreprises qui tombent sous le *Programme de contrats fédéraux* doivent être tenues de soumettre des rapports faisant part des progrès réalisés.
- 5) Il faut soutenir davantage les employeurs en vue de l'établissement d'un milieu de travail sans racisme en leur offrant des ressources pédagogiques et des trousseaux d'information afin qu'ils puissent plus facilement identifier les comportements et les attitudes racistes en milieu de travail ainsi que les solutions requises pour les contrer. Les ressources doivent être conçues pour faciliter la création d'un milieu de travail accueillant et culturellement diversifié. La documentation élaborée au cours du projet peut servir de modèle pour la création de la trousse d'information. Les entreprises qui réussissent à lutter contre le racisme en milieu de travail doivent être citées en exemples, lesquels feront partie de la trousse.
- 6) Il faut encourager des initiatives de création de partenariats entre les employeurs et les groupes visés afin de résoudre les problèmes de racisme en milieu de travail. Il est conseillé de mener des études sur les partenariats et de mettre sur pied des projets pilotes afin de mieux comprendre ce qui marche et ce qui ne marche pas.

- 7) Il faut porter une attention particulière aux groupes ayant des membres de groupes autochtones et de minorités visibles qui ont moins bien réussi leur intégration en milieu de travail. Des projets pilotes peuvent être lancés afin de tester d'autres approches.
- 8) Le gouvernement fédéral doit accélérer ses efforts en vue de l'évaluation et de l'approbation d'études poursuivies à l'extérieur du Canada. Quoique cette compétence relève normalement de la juridiction provinciale, le public a le droit de connaître les responsabilités respectives des deux ordres de gouvernement (fédéral et provincial) par rapport à cette question.
- 9) Il faut mettre au point une stratégie de communications pour sensibiliser les employeurs et le grand public aux avantages socio-économiques associés à l'élimination du racisme en milieu de travail.
- 10) Il faut accroître le niveau de soutien aux organismes dont le mandat est de venir en aide aux membres de groupes autochtones et de minorités visibles en milieu de travail. L'appui requis par divers groupes est variable en quantité et en qualité à travers le pays. Les besoins à cet égard varient également selon les intervenants. Par exemple, les Premières Nations sont mieux organisées et mieux outillées que les groupes de Métis ou les Inuits. Parmi les minorités visibles, certains groupes sont moins organisés que d'autres et auraient besoin de plus de soutien.
- 11) Le processus de consultation doit être étendu afin d'inclure les groupes en régions éloignées, dont les Inuits qui n'ont pas été consultés pendant le processus de consultation.
- 12) Dans certains cas, il faudrait peut-être avoir recours à des entrevues individuelles plutôt qu'à des entrevues de groupe afin de bien connaître les opinions de ceux qui ne sont pas à l'aise de s'exprimer dans les discussions de groupe.
- 13) Le processus de consultation doit être étendu afin d'inclure d'autres paliers de gouvernement, provinciaux et municipaux, qui sont des parties intéressées dans l'élimination du racisme en milieu de travail.
- 14) Il faut créer un ministère/une agence fédérale unique responsable de la coordination de la lutte contre le racisme en milieu de travail.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	3
1. Introduction.....	12
2. Renseignements généraux.....	13
2.1 Contexte	13
2.2 Objectifs.....	14
2.3 Approche.....	15
2.4 Participation du Congrès du travail du Canada (CTC).....	16
3. État actuel de l'équité en matière d'emploi au Canada.....	17
3.1 Données statistiques récentes.....	17
3.2 Progrès réalisés en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	18
3.3 Impératifs économiques.....	20
4. Résultats des groupes de discussion.....	22
4.1 Entrée sur le marché du travail.....	22
4.2 Maintien de l'emploi.....	37
4.3 Avancement professionnel.....	39
4.4 Différences régionales.....	45
4.5 Avantages d'un milieu de travail sans racisme.....	47
5. Résultats des ateliers.....	51
5.1 Objectif.....	51
5.2 Situation.....	52
5.3 Thèmes.....	52
5.4 Vues d'ensemble.....	55
5.5 Vues régionales.....	55
6. Résultats des partenariats.....	58
6.1 Pertinence des partenariats.....	58
6.2 Défis à relever.....	59
6.3 Éléments de partenariat.....	60
6.4 Exemples canadiens.....	61
6.5 Orientations futures.....	63
7. Conclusions.....	64
8. Messages essentiels.....	66
8.1 Messages d'ordre général.....	66
8.2 Messages clés et suggestions du CTC.....	72

1. Introduction

Au cours de l'année 2004-2005, le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), ministère aujourd'hui connu sous le nom de Ressources humaines et Développement des Compétences Canada (RHDC), a entrepris la première année de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme*. L'objectif de cette stratégie est d'aider les employeurs et d'autres parties intéressées (organisations syndicales et société civile) à éliminer les barrières discriminatoires qui nuisent à l'embauche et à l'avancement des Autochtones et des membres de minorités visibles.

Les activités réalisées au cours de la première année étaient axées sur l'élaboration de la stratégie, dont :

- 1) Des séances d'engagement avec des intervenants pour encourager la participation du public à la mise sur pied de la stratégie et la formulation de commentaires à cet égard;
- 2) Des recherches sur le racisme en milieu de travail et ses répercussions ainsi que sur des politiques et pratiques pertinentes;
- 3) Des produits de communication et d'éducation;
- 4) Des partenariats avec des ministères et organismes fédéraux.

La firme de consultants John Samuel and Associates s'est vu confier le mandat de diriger les séances d'engagement avec les partenaires (employeurs, représentants de la société civile, organisations syndicales et ministères et organismes gouvernementaux), lesquelles se sont déroulées dans huit centres métropolitains du Canada : Vancouver, Calgary, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax. Au terme de ces séances, John Samuel and Associates, avec l'aide d'universitaires et de spécialistes de la rédaction, a préparé le présent rapport qui dresse un résumé des discussions et qui sera remis à l'ensemble des participants.

1) Les séances d'engagement ont pris la forme d'ateliers et d'exercices de création de partenariats. Les ateliers se voulaient des modules de formation et s'appuyaient sur des études de cas et des discussions de groupe pour stimuler le débat sur des thèmes précis (comme les obstacles à l'embauche d'Autochtones et de membres de minorités visibles et les solutions pour résoudre cette problématique). Les exercices sur le partenariat, qui représentaient le deuxième aspect des séances d'engagement, étaient conçus pour favoriser une synergie entre les parties intéressées et mettaient l'accent sur les facteurs propices à l'établissement de partenariats, les caractéristiques de partenariats réussis et comment les conserver, ainsi que sur la façon de franchir les obstacles qui se dressent à la création et à l'entretien de tels liens.

2) Le volet recherche, que n'englobe pas le présent résumé, comprenait l'examen de documents sur :

- les politiques, les programmes et les pratiques visant à favoriser l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones et les minorités visibles;
- la situation des peuples autochtones et des minorités visibles dans les principales villes canadiennes;
- les obstacles qui nuisent au recrutement d'Autochtones et de membres de minorités visibles et les manières de les surmonter (on trouvera sur le site Web du ministère un résumé des points sur lesquels portait la recherche).

3) Le volet communication et éducation a mené à la production d'un CD-ROM et de brochures sur les sommaires produits en 2004-2005. On prévoit produire en 2006-2007 et en 2007-2008 un DVD et de courtes vidéos sur la lutte contre le racisme, ainsi qu'un recueil de la terminologie antiraciste.

- 4) La quatrième composante de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* comprend la mise sur pied de partenariats avec des ministères du gouvernement fédéral qui ont découlé du Programme du travail de RHDCC en 2004-2005 de concert avec Citoyenneté et Immigration Canada (Projet Metropolis), l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, l'Office national du film du Canada et la Commission canadienne des droits de la personne. Ces ministères et organismes ont abordé la question du racisme sous d'autres points de vue et contribué à l'élaboration de *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, sous les auspices du ministère du Patrimoine canadien.

Les pages suivantes se veulent un résumé des points de vue des intervenants qui ont pris part aux séances d'engagement au cours de l'hiver 2005. On y trouvera les observations qui ont été formulées par les participants en vue de mettre sur pied une stratégie visant à contrer le racisme et la discrimination dans le monde du travail canadien.

2. Renseignements Généraux

2.1 Contexte

Le plan d'engagement s'inscrit dans le cadre de la stratégie générale visant à créer des milieux de travail sans racisme au Canada. Cette stratégie est dictée par le Programme du travail de RHDCC et traite de la discrimination fondée sur la race en milieu de travail à laquelle sont confrontés les peuples autochtones⁶ et les membres de minorités visibles au Canada⁷. Le programme entre dans le cadre du mandat général donné à RHDCC en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le ministre du Travail est responsable de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui traite des pratiques discriminatoires en milieu de travail et des obstacles en matière d'emploi touchant quatre groupes désignés : les peuples autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées. La *Loi* vise les organismes du secteur public fédéral et les entreprises assujetties aux deux programmes fédéraux ayant le mandat d'appliquer l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail : le Programme légiféré de l'équité en matière d'emploi (PLÉME) et le Programme de contrats fédéraux (PCF). Le PLÉME vise les employeurs de compétence fédérale ayant plus de 100 employés, principalement, les banques, les secteurs du transport et des communications. En plus des employés du secteur privé, le PLÉME vise également les sociétés de la Couronne fédérale dans ces secteurs, telles que la Société Radio-Canada. Le PCF s'applique à tout employeur ayant plus de 100 employés qui soumissionne pour un contrat fédéral valant 200 000 \$ ou plus.

La *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* est un projet d'une durée de cinq ans qui a débuté en 2004-2005. Au lancement de la Stratégie, le ministre de la Justice Irwin Cotler annonçait, le 25 mars 2005, que

« La *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* (RHDCC – Programme du travail) s'inspire des mesures relatives à l'équité en matière d'emploi; elle vise à élaborer de nouvelles mesures,

⁶ Sont autochtones les personnes qui se déclarent comme faisant partie d'un des trois groupes autochtones suivants : les Indiens de l'Amérique du Nord, les Métis et les Inuits.

⁷ Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, font partie des minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

des outils pratiques et des meilleures pratiques dont on fera la promotion et qu'on partagera, pour s'assurer d'éliminer les obstacles discriminatoires sur le marché du travail au Canada. »

Ce plan d'engagement, à l'aide de pré-consultations, de recherches et de communications, constitue les objectifs des activités de la première année. Les résultats seront le fondement de l'élaboration éventuelle d'activités concrètes en vue de créer des milieux de travail sans racisme.

La *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* s'inscrit dans le cadre d'un plan interministériel plus global élaboré par le gouvernement fédéral. Annoncé le 21 mars 2005, *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* a alloué 56 millions de dollars au cours des cinq prochaines années pour mettre en œuvre un ambitieux plan anti-racisme rejoignant quatre ministères. De ce montant, on estime que 13 millions de dollars seront consacrés à l'élimination du racisme en milieu de travail⁸. Le Plan d'action est le fruit de plusieurs années d'étude et de discussions auprès de groupes représentant les minorités visibles et les peuples autochtones.

À noter qu'un Comité parlementaire réexamine la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* tous les cinq ans en vertu d'une exigence statutaire. Le prochain réexamen qui débutera fin 2006 sera une occasion opportune de consulter le public au sujet de modifications éventuelles de la *Loi*.

2.2 Objectifs du plan d'engagement

Les objectifs du plan d'engagement étaient :

- de préciser et d'examiner le point de vue des employeurs, des syndicats et des organismes bénévoles concernant la nature du racisme au travail;
- d'examiner comment les pratiques et les politiques en milieu de travail peuvent exclure ou limiter l'entière participation des membres de groupes de minorités visibles ou des peuples autochtones par suite de répercussions au niveau de l'entrée, du maintien et de l'avancement;
- de trouver des façons de parer aux obstacles à l'emploi fondés sur la race;
- d'offrir de la formation et des outils aux intervenants leur permettant de lutter contre diverses formes de discrimination au travail fondées sur la race;
- de développer et d'encourager des partenariats entre les intervenants.

En vue d'atteindre les objectifs en question, le plan d'engagement cherchait à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les obstacles caractéristiques de l'entrée au travail auxquels sont confrontés les Autochtones et les membres de minorités visibles? Quels obstacles sont spécifiques à chaque groupe? Quelles seraient les meilleures solutions pour les surmonter?

⁸ <http://canada.justice.gc.ca/fr/news/>

- Quels sont les obstacles caractéristiques au maintien de l'emploi auxquels sont confrontés les peuples autochtones et les groupes de minorités visibles? Quels obstacles sont spécifiques à chaque groupe? Quelles seraient les meilleures solutions pour les surmonter?
- Quels sont les obstacles caractéristiques à l'avancement professionnel auxquels sont confrontés les peuples autochtones et les groupes de minorités visibles? Quels obstacles sont spécifiques à chaque groupe? Quelles seraient les meilleures solutions pour les surmonter?
- Les intervenants connaissent-ils les arguments économiques en faveur de la diversité et de l'équité économique?
- Quelles sont les meilleures façons d'organiser des ateliers de formation pour que les intervenants puissent comprendre quels facteurs contribuent à créer un milieu de travail sans racisme?
- Comment les intervenants peuvent-ils élaborer des partenariats pour relever les défis en matière d'élimination du racisme au travail? Quels sont leurs points de vue sur la formation et la conservation de partenariats réussis pour réaliser cet objectif?

2.3 Approche du plan d'engagement

Les consultations qui ont été menées sous forme de groupes de discussion ont été les principales sources d'information sur les barrières à l'emploi auxquelles font face les membres de groupes autochtones et de minorités visibles. Pendant les groupes de discussion, on a demandé aux participants de proposer des solutions sur l'élimination des barrières.

Les ateliers avaient par contre pour objectifs la sensibilisation et la formation. Organisés en mode interactif, ils ont fourni l'occasion d'apprentissages réciproques par l'examen des thématiques suivantes : le racisme en milieu de travail; l'exclusion des membres de groupes minoritaires qui est parfois inhérente aux politiques et pratiques de travail; et les moyens de surmonter des barrières de nature raciale dans les milieux de travail. À l'aide de questionnaires et d'autres outils de sondage, les groupes se sont concentrés sur des études de cas de discrimination raciale sous la direction d'un animateur. Les groupes se sont penchés sur les pratiques et les politiques de travail courantes afin d'identifier les barrières qui existent. Les participants avaient le choix entre trois ateliers : « *Des politiques à la pratique – De l'état actuel aux solutions* », « *Le défi des entreprises – Bonnes pratiques au travail* » et « *Application de l'équité en matière d'emploi* » (voir la section 5.3). À la conclusion des ateliers, les participants ont été invités à évaluer l'utilité des séances.

La structure de chaque atelier offrait aux participants de nombreux choix dans le contexte des autres activités effectuées, à savoir les séances de consultations, les séances plénières, les ateliers et les séances sur le partenariat correspondant à des milieux de travail sans racisme. Le fait de se déplacer dans les huit villes et dans différentes régions a également entraîné des défis. Il a fallu se concentrer sur les facteurs subjectifs et objectifs de chaque région en se rappelant que les milieux de travail diffèrent d'un endroit à l'autre, tout comme les attentes des intervenants concernant de nombreuses dimensions. De plus, les besoins des peuples autochtones étaient souvent différents des besoins des minorités visibles.

Les séances de partenariat avaient pour but de jeter les fondements de partenariats durables dans chacune des régions. Les participants ont fait ressortir diverses expériences et suggestions pour ce qui est de créer un milieu propice à la formation de partenariats qui favoriseront un milieu de travail exempt de racisme.

2.4 Participation du Congrès du travail du Canada

Le Congrès du travail du Canada (CTC) est un organisme d'encadrement comprenant la majorité des syndicats nationaux et internationaux au Canada, dont 12 fédérations provinciales et territoriales, 137 conseils du travail régionaux, plus de 100 organisations syndicales et 3 millions de travailleurs syndiqués.

Le CTC est un partenaire essentiel pour l'élaboration de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme*, étant actif dans le domaine de la lutte contre le racisme depuis 1994. Le Congrès a mis sur pied un groupe de travail, rédigé des rapports et élaboré des politiques pour circonscrire ce problème. Une section distincte du CTC a été créée pour lutter contre le racisme, avec un personnel et un budget attitrés, et s'est dotée d'une approche holistique de lutte contre le racisme. Le CTC a également une perspective internationale sur la question. L'UNESCO et la Conférence mondiale contre le racisme de 2001 ont reconnu son travail. Les enjeux soulevés lors des conférences internationales sont rapportés au Canada par le CTC, qui se penche sur la façon dont ils pourraient être traités ici.

Une communication permanente a été établie avec le CTC en 2004-2005 à propos de la Stratégie. Les membres, les représentants et les organismes affiliés du CTC ont participé à des réunions et à des séances d'engagement pancanadiennes qui ont eu lieu en janvier et en mai 2005. Les cadres supérieurs de RHDCC – Programme du travail ont tenu une séance de consultation avec les représentants et les membres affiliés du CTC en mai 2005. Les résultats de ces consultations figurent dans les chapitres afférents d'une sous-section sur les enjeux du CTC.

3. État actuel de l'équité en matière d'emploi au Canada

3.1 Données statistiques récentes

Le profil démographique du Canada a connu des changements radicaux depuis les dernières décennies et on s'attend à ce qu'il change encore au cours des années à venir, particulièrement en ce qui concerne sa population d'âge actif. Le vieillissement de la population, joint au fait que les taux de fertilité sont bas, signifie que les Canadiens et les Canadiennes n'atteignent pas le taux de remplacement. Le Canada dépendra de plus en plus des immigrants et des groupes sous-utilisés, tels que les peuples autochtones, pour répondre aux demandes du marché du travail. On sait également que les sources historiques d'immigration au Canada, c'est-à-dire les pays européens, ont considérablement baissé. Le Canada dépend de plus en plus des pays de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique latine pour répondre à nos besoins en immigration.

Les données des recensements précédents indiquent que la population des minorités visibles augmente beaucoup plus rapidement que la population totale. De 1996 à 2001, la population totale a augmenté de 4 % alors que la population des minorités visibles a augmenté de 25 % ou six fois plus rapidement. Selon les projections de Statistique Canada sur les populations, approximativement une personne sur cinq au Canada, soit de 19 % à 23 % de la population du pays, pourrait être membre d'une minorité visible d'ici 2017 lors du 150^e anniversaire du Canada. En 2001, 13,4 % de la population se sont déclarés membres d'un groupe de minorité visible tel que défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁹. De plus, la population autochtone augmente beaucoup plus rapidement que la population canadienne totale. De 1991 à 2016, on s'attend à ce que le nombre d'Autochtones augmente de 50 %¹⁰.

Les minorités visibles et les peuples autochtones sont confrontés à des obstacles sur le marché du travail et à de moins bons résultats sur le plan de l'emploi. Cette situation est attribuable en partie :

- à la discrimination et au racisme;
- aux différences dans le potentiel de capital humain, tel que le niveau d'instruction;
- aux conditions consécutives aux cycles économiques.

Le taux de chômage des Autochtones était de 19,1 % en 2001 comparativement à 7,1 % pour les personnes non autochtones. Le taux d'activité des peuples autochtones était de six points inférieur à celui du reste de la population active. Le taux de chômage des hommes autochtones était plus élevé que celui des femmes autochtones. Les Métis avaient un taux de chômage plus bas (quoique représentant le double de celui des personnes non autochtones) comparativement aux Premières nations hors réserves et aux Inuits, qui avaient les taux de chômage les plus élevés. D'après le recensement de 2001, les Métis gagnaient également des revenus plus élevés en comparaison avec les Premières nations et les Inuits.

Le *rapport annuel* de 2003 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* indique qu'il y avait 1,7 % d'employés autochtones dans les entreprises visées par la *Loi* en 2002 comparativement à leur disponibilité dans la main-d'œuvre canadienne de 2,6 % en 2001, ils demeurent sérieusement sous-représentés dans dix catégories professionnelles et fortement sous-représentés dans une catégorie

⁹ Le Quotidien, Statistique Canada. 22 mars 2005.

¹⁰ Cité par Samuel, John, Constantine Passaris, Lloyd Stanford et Cyril Dabydeen dans *21st Century Canadian Diversity* (Ed. Stephen Nancoo), Educator's Press, 2000

professionnelle, à savoir les cadres supérieurs, à 32 % de leur disponibilité sur le marché du travail. Un plus grand nombre d'Autochtones ont perdu leur emploi que le nombre d'Autochtones qui ont été embauchés; cette situation était conforme à la tendance négative enregistrée entre 1995 et 1999 en matière de cessations d'emploi et d'embauche et elle annule le résultat positif net de 2001 et 2002.

Le salaire moyen des hommes et des femmes autochtones était inférieur à celui des hommes non autochtones; le revenu moyen des hommes autochtones employés dans des entreprises visées par l'équité en matière d'emploi en 2002 était de 51 941 \$ contre 60 806 \$ pour tous les autres hommes. Le salaire moyen des femmes autochtones était de 41 429 \$, contre les 47 481 \$ gagnés par l'ensemble des femmes.

Dans le cas des minorités visibles, leur taux de chômage en 2001 était de deux points de pourcentage plus élevé que celui de tous les travailleurs canadiens, elles étaient plus souvent sans emploi et travaillaient moins de semaines. D'après le *rapport annuel* de 2003 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le pourcentage de minorités visibles employées dans des entreprises visées par la *Loi* est de 12,2 %, très proche de leur disponibilité dans la main-d'œuvre canadienne de 12,6 % en 2001¹¹. Les hommes, membres de minorités visibles, employés dans des entreprises visées par l'équité en matière d'emploi gagnaient 92,5 % du salaire de l'ensemble des hommes et les femmes gagnaient 95,5 % du salaire de l'ensemble des femmes en 2002; cependant, 10,7 % des hommes membres d'une minorité visible gagnaient moins de 30 000 \$ par année, comparativement à 7,9 % de l'ensemble des hommes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les femmes membres de minorités visibles demeurent derrière les autres femmes pour toutes les échelles salariales. L'écart salarial en 2001 était plus important pour les Noirs, suivi par les Asiatiques du sud. Les membres de minorités visibles nés au Canada ont un niveau de revenu inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs mais les Chinois ont un niveau salarial plus élevé. Les minorités visibles connaissent des écarts importants pendant leur période de rémunération comparativement aux minorités non visibles.

Les minorités visibles sont sous-représentées au niveau des cadres supérieurs et intermédiaires. La fréquence de la pauvreté dans les familles composées de minorités visibles était de 26 % en 2001, comparativement au taux national de pauvreté qui était de 12,9 %¹².

3.2 Progrès réalisés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Le gouvernement fédéral a promulgué une *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, modifiée en 1995. La *Loi* exige que les entreprises relevant de la compétence fédérale prennent des mesures concrètes pour assurer l'équité en matière d'emploi à quatre groupes désignés de travailleurs, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles. Plus particulièrement, la *Loi* exige que ces entreprises produisent des rapports annuels¹³ sur la situation d'emploi de chacun de ces groupes au sein de l'effectif; elle exige également que ces entreprises effectuent une analyse de l'effectif, qu'elles élaborent un plan d'équité en matière d'emploi et qu'elles prennent des mesures actives pour redresser la situation de sous-représentation de ces groupes dans leur organisation. L'analyse de ces

¹¹ La disponibilité sur le marché du travail des Autochtones et des minorités visibles s'appuie sur le recensement de 2001 et pourrait donc être sous-estimée en 2002.

¹² Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles, *Building our Future Workforce*, Ottawa, 2004, p. 53.

¹³ Les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux, qui doivent appliquer l'équité en matière d'emploi dans le cadre du mandat élargi de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, n'ont pas à présenter de rapports annuels.

rapports a démontré un certain progrès en matière d'emploi chez les groupes désignés, y compris les peuples autochtones et les membres de minorités visibles.

L'ensemble des faits indique que les progrès des peuples autochtones et des membres de groupes de minorités visibles employés dans les entreprises visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont importants, bien qu'irréguliers. Cette situation offre au gouvernement une forte justification pour intervenir et remédier à la discrimination systématique dans les milieux de travail.

3.2.1 Peuples autochtones

De 1990 à 2002, l'emploi d'Autochtones dans des entreprises visées par l'équité en matière d'emploi a connu des progrès importants, tant sur le plan du pourcentage total de la main-d'œuvre que par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail¹⁴. Leur pourcentage dans l'effectif de ces entreprises a grimpé de 0,8 % en 1990 à 1,7 % en 2002. On estimait leur disponibilité sur le marché du travail à 3,0 % en 1991¹⁵ et à 2,6 % en 2001, ce qui indique que leur indice de représentativité¹⁶ a plus que doublé, passant de 27 % en 1990 à 65 % en 2002. Le recrutement a connu des progrès bien moins impressionnants; il a grimpé de 1,4 % en 1990 à 1,9 % en 2002¹⁷. Cette situation est équilibrée par une hausse de cessations d'emploi, passant de 1,1 % en 1990 à 1,9 % en 2002. Les promotions ont également connu une augmentation importante, passant de 0,8 % en 1990 à 1,7 % en 2002. On a constaté les progrès les plus impressionnants dans le nombre d'Autochtones occupant des postes de cadres supérieurs; la proportion de tous les cadres supérieurs a grimpé de 0,2 % en 1990 à 0,8 % en 2002. Il s'agit toutefois de moins de la moitié de leur représentation dans les entreprises visées par l'équité en matière d'emploi et de près d'un tiers de leur disponibilité sur le marché du travail.

3.2.2 Minorités visibles

La proportion de membres de groupes de minorités visibles employés dans des entreprises visées par l'équité en matière d'emploi a grimpé de 7,1 % en 1990 à 12,2 % en 2002, comparativement à leur disponibilité dans la main-d'œuvre canadienne qui était de 9,1 % en 1991 et de 12,6 % en 2001. En conséquence, leur indice de représentativité a augmenté de 78 % à 97 % pendant cette période, autrement dit, très près de leur disponibilité. Le recrutement a augmenté, passant de 10,9 % de tous les recrutements en 1990 à 12,8 % en 2002; cette situation est équilibrée par une plus grande augmentation des cessations d'emploi, de 6,4 % à 11,0 %. Ce groupe a connu une augmentation importante des promotions pendant cette même période, de 11,1 % à 15,2 %, ainsi qu'une petite augmentation dans la proportion de cadres supérieurs, de 3,0 % à 3,9 %.

¹⁴ Les chiffres de 1990 s'appuient sur les emplois permanents à temps plein.

¹⁵ Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail ne sont offertes que tous les cinq ans.

¹⁶ L'indice de représentativité est le pourcentage de représentation d'un groupe par rapport à sa disponibilité dans la main-d'œuvre canadienne.

¹⁷ En raison du peu d'Autochtones recrutés, promus ou occupant un poste spécifique, les changements entre deux points sont sujets à d'importantes fluctuations et devraient être interprétés avec circonspection.

3.3 *Impératifs économiques*

Les politiques gouvernementales doivent lutter contre le racisme et la discrimination, car le Canada ne peut se permettre le statu quo s'il veut être plus concurrentiel dans la nouvelle économie mondiale.

L'élimination du racisme et de la discrimination au travail a des impératifs économiques et sociaux. La discrimination entraîne des coûts élevés pour l'organisation et la société. « On estime que l'élimination de l'écart salarial entre les minorités et le salaire moyen de tous les autres travailleurs canadiens permettrait d'augmenter le PIB réel de 1 % d'ici 2016 ¹⁸ » [traduction]. D'une façon moins considérable, les répercussions sont semblables pour les peuples autochtones. Le défi consiste à ce que tous les secteurs de la société canadienne créent des possibilités égales pour tous sur le marché du travail.

Le Forum des politiques publiques a présenté un rapport en novembre 2004 qui s'appuie sur un sondage effectué auprès d'employeurs canadiens et laisse penser que l'intégration des immigrants (dont 75 % sont des minorités visibles) devrait être un élément important d'une stratégie sur la main-d'œuvre. On y recommande que « le gouvernement demande aux entreprises d'élaborer des politiques et du matériel de sensibilisation pour aider l'employeur et l'immigrant et permettre aux immigrants de réaliser leur plein potentiel dans leur pays d'adoption ¹⁹ » [traduction].

Un bon nombre de raisons indiquent qu'une stratégie pour un milieu de travail sans racisme serait profitable au Canada, à son économie et à sa société en ce moment.

Par exemple :

- Les entreprises appartenant à des industries qui sont de compétence fédérale (principalement, les banques, les communications et le transport) et les employeurs du PCF sont des précurseurs éventuels et des modèles de gestion progressive des ressources humaines et de changements institutionnels. Les changements présentés dans ces industries relativement à l'utilisation du potentiel de la main-d'œuvre des minorités visibles et des peuples autochtones pourraient donc avoir un effet catalyseur à long terme sur les industries qui ne sont pas de compétence fédérale. D'un autre côté, si les gouvernements et les employeurs d'entreprises sous réglementation fédérale ne présentent pas des pratiques progressives, il pourrait être difficile de convaincre les employeurs qui ne sont pas sous réglementation fédérale de faire des progrès dans ce domaine;
- Selon le Conference Board of Canada, les minorités visibles représentaient, en moyenne, moins de 11 % de la main-d'œuvre de 1992 à 2001. Elles représentaient néanmoins un tiers de la contribution de la main-d'œuvre à la croissance du PIB réel du Canada. Le rapport indique que « la plupart des nouveaux talents apportés par les minorités visibles sont sous-utilisés parce que nous ne savons pas reconnaître suffisamment les attestations d'études et les titres de compétences obtenus à l'étranger. Cette situation nous coûte de 2 à 3 milliards de dollars par année. »²⁰ [traduction];

¹⁸ *Making a Visible Difference: The Contribution of Visible Minorities to Canada's Economic Growth*, Le Conference Board of Canada, avril 2004.

¹⁹ Forum des politiques publiques, Canadian Institute of Public Policy, Montréal, 2004.

²⁰ Le Conference Board of Canada, Idem.

- Dans un contexte qui se mondialise rapidement et où la concurrence entre les économies est intense, il est nécessaire que notre économie souligne la productivité plutôt que les privilèges. Dans un tel contexte, la discrimination au travail en raison de la race ne profitera pas vraiment au Canada;
- La croissance de la future population active proviendra de plus en plus d'immigrants qui ne viendront ni d'Europe, ni du Royaume-Uni, ni des États-Unis. En 2003, moins de 12 % des immigrants venaient de ces régions²¹, comparativement à 22 % en 1993 et à 35 % en 1983²². Lorsque la population de minorités visibles atteindra près de 20 % en 2016, selon les prévisions de Statistique Canada, leur contribution à la croissance économique du Canada sera encore plus importante;
- Selon un communiqué de presse du Forum des politiques publiques qui s'appuie sur un sondage : « Quoique les employeurs canadiens aient une attitude positive envers les immigrants et l'immigration, nombre d'entre eux ne s'intéressent pas aux immigrants lorsqu'ils planifient leurs ressources humaines, n'embauchent pas les immigrants dans des postes correspondant au niveau de formation qu'ils ont reçu et doivent relever des défis liés à l'intégration des nouveaux immigrants dans leur effectif... »²³ [traduction];
- Les coûts sociaux de la discrimination résultent de la perception et de la réalité d'une société injuste, ce qui entraîne un manque de cohésion, de la discorde, de l'aliénation et une augmentation possible des taux de criminalité. Ces coûts sont déjà évidents dans nos réserves et nos grandes villes comportant une proportion élevée d'Autochtones et de minorités visibles;
- Un sondage mené par Ipsos-Reid pour le compte de l'Institut du Dominion afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars 2005, a montré que 17 % des Canadiens, soit environ quatre millions de personnes, considèrent avoir été victimes de racisme²⁴ dans leur communauté ou au travail;
- Enfin, on s'attend au renouvellement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le Parlement actuel. Il serait approprié d'obtenir des consultations publiques en vue de proposer des modifications à la *Loi*, afin d'améliorer son efficacité. Il est opportun de proposer un projet consultatif et éducatif visant la création de milieux de travail sans racisme.

²¹ Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2004.

²² Citoyenneté et Immigration Canada, statistiques annuelles sur l'immigration.

²³ Forum des politiques publiques, communiqué de presse, 3 novembre 2004.

²⁴ Ipsos News Center. <http://www.ipsos-na.com/news/pressrelease.cfm?id=2602>. 21 mars 2005.

4. Résultats des groupes de discussion

Ce chapitre est axé sur les conclusions reposant principalement sur les séances des groupes de discussion. Il représente donc les perceptions des participants aux séances dans l'ensemble du Canada. Les perceptions peuvent être très subjectives et s'appuyer sur les expériences des personnes qui ont participé à ces séances, et elles seront rapportées en italiques. Afin de replacer ces conclusions dans un contexte approprié, elles sont suivies des tendances statistiques de la situation d'emploi des peuples autochtones et des minorités visibles, ainsi que par d'autres justifications. Les points de vue des participants appartenant au CTC aux séances qui ont eu lieu en mai 2005 seront inclus dans ce chapitre sous des thèmes appropriés.

Ce chapitre présente une description des :

- Obstacles à l'emploi;
- Obstacles au maintien de l'emploi;
- Obstacles à l'avancement professionnel;
- Variations régionales;
- Avantages d'un milieu de travail sans racisme.

4.1 Entrée sur le marché du travail

Nos consultations ont indiqué que les peuples autochtones et les groupes de minorités visibles qui désirent se joindre à la population active du Canada doivent surmonter des obstacles importants. Tous les divers intervenants dans l'ensemble du pays s'entendent sur les types d'obstacles à surmonter.

4.1.1 Obstacles caractéristiques aux deux groupes

Être confronté à une nouvelle culture, à une nouvelle langue, le besoin de se loger, l'absence de soutien de la part de la famille élargie et de la communauté auxquelles les gens sont habitués et la méconnaissance des emplois offerts sont certains des obstacles fréquents auxquels sont confrontés les minorités visibles arrivant d'autres pays ainsi que les Autochtones arrivant des réserves.

Ces obstacles peuvent empêcher les gens de faire une bonne recherche d'emploi et souvent retarder leur adaptation à leur nouveau milieu.

Les participants du CTC ont souligné que les obstacles auxquels sont confrontés les Autochtones comprennent le manque de scolarisation, le manque d'information ou de connaissance du système d'embauche, l'absence de modèles d'identification et le manque d'intervention. Pour les entreprises, il s'agit de savoir comment diffuser l'information et afficher des ouvertures de postes, et comment atteindre les communautés autochtones. Le manque de formation est un problème important chez les Autochtones. Le CTC a mis au point un ensemble d'outils afin d'aider les personnes autochtones, y compris des politiques et des ententes en vue d'améliorer leur représentation.

Le racisme

Tous les groupes de discussion ont fait mention à plusieurs reprises de racisme caché et apparent.

On refuse des emplois à des gens parce qu'on embauche une personne « qui nous ressemble », ce qui laisse penser qu'il existe une zone de sécurité parmi les employeurs leur permettant de traiter avec des personnes qui leur ressemblent, particulièrement si elles viennent de la même école qu'eux. Un des participants a dit que la vieille clique était bien vivante!

De nombreux participants croient que la culture organisationnelle peut entraîner des mauvaises pratiques en matière de ressources humaines. Par exemple, dans une université, il était facile pour le personnel des ressources humaines de ne pas appeler une personne ou de jeter son curriculum vitae sous prétexte que son nom est trop difficile à prononcer. On élimine les personnes sous prétexte qu'elles sont trop qualifiées ou sous-qualifiées. On considère souvent les minorités visibles comme étant trop qualifiées et les peuples autochtones sont souvent considérés comme étant sous-qualifiés.

On signale des stéréotypes contre les minorités visibles et les peuples autochtones.

Un exemple de cette situation à Montréal vient de l'industrie de production de films et de vidéos. Jusqu'à une époque récente, les demandes pour des acteurs noirs ou autochtones étaient habituellement pour des rôles manquant de dignité et dégradants, comme des prostitué(e)s, des ivrognes ou des marginaux des rues. Il en résulte que ces stéréotypes sont devenus solidement ancrés, particulièrement en raison de l'influence de la télévision. Cette situation change lentement, en partie grâce à la position adoptée par certaines personnes, et en raison des demandes de la part de producteurs américains qui veulent des Noirs dans des rôles « ayant de la classe », un reflet de ce qui se passe chez nos voisins du sud. Les participants ont donné plusieurs autres exemples de racisme. À Montréal, si vous prenez deux types de curriculum vitae, un avec des noms comme Belinda et Kevin et un autre avec des noms comme Shakira et Jamal, les personnes du premier type de curriculum recevront un appel pour une entrevue, les deuxièmes n'en recevront pas. En éliminant le nom du curriculum vitae, vous aurez une entrevue mais pas un emploi. Au Manitoba, on a souligné que dans plusieurs compétences, les docteurs blancs de l'Afrique du Sud pouvaient pratiquer immédiatement alors que les docteurs qui ne sont pas de race blanche doivent subir des examens et faire leur résidence.

On ne peut pas séparer le racisme caché au travail du racisme flagrant dans une société.

Le racisme dans les pratiques d'embauche est une conséquence directe du racisme sociétal. Les participants ont indiqué que les Canadiens et les Canadiennes ne veulent pas traiter ouvertement leurs problèmes de racisme. Aux États-Unis, les gens ont reconnu ouvertement qu'ils avaient un problème de racisme et ont élaboré un plan d'action positive pour le régler. Les Canadiens tentent de cacher leurs attitudes racistes avec l'euphémisme de l'ethnicité. Ils ont indiqué que le refus de la communauté de race blanche de renoncer à ses privilèges dans la société canadienne avait des conséquences négatives sur les peuples autochtones et les minorités visibles. D'après des études de Statistique Canada²⁵, cette situation est particulièrement vraie dans le cas des Noirs qui essaient d'obtenir une place équitable dans la société.

²⁵ Statistique Canada : Sondage sur la diversité ethnique effectué en 2002; veuillez vous référer au *Le Quotidien*, du 29 septembre 2003.

Les obstacles culturels

Les préjugés culturels sont étroitement liés au racisme. Ils jouent un rôle dans la création d'obstacles au recrutement des Autochtones et des membres des minorités visibles.

L'entrevue et les questions peuvent être faussées et/ou intimidantes sur le plan culturel, et elles le sont souvent. Un Autochtone ou un immigrant peut se sentir menacé par une grande équipe d'intervieweurs s'il n'est pas habitué à de telles pratiques.

Les participants du CTC ont souligné que les services des ressources humaines jouent un rôle déterminant dans l'identification des obstacles à l'intégration professionnelle et pour assurer que l'affichage des postes vacants est adéquat. Parmi les principaux obstacles auxquels sont confrontés les membres des minorités visibles et les Autochtones qui intègrent l'effectif, on compte les comités de sélection eux-mêmes. Les membres de ces comités manquent souvent de formation sur la diversité, les questions posées sont centrées sur la réalité eurocentrique et sont non inclusives, les traits de personnalité recherchés (p. ex., l'affirmation de soi) sont faussés au détriment de certaines minorités visibles et des Autochtones. Les stéréotypes sont évidents.

Un exemple de pratiques innovatrices au sein du gouvernement a été cité par les participants du CTC. Des personnes ont été recrutées et formées pour siéger aux comités de sélection afin de s'assurer qu'elles ne sont pas partiales et qu'elles sont représentatives. Cependant, aucune des personnes ayant reçu cette formation n'a été recrutée pour joindre les rangs d'un comité de sélection à ce jour.

Les participants du CTC ont aussi souligné que le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) reconnaît les cultures indigènes en demandant aux aînés de commencer et de clore les réunions par des prières. Les traditions autochtones sont pratiquées par l'adoption d'une approche consensuelle des élections. Le SCFP participe également aux cérémonies traditionnelles comme les pow-wows. Il y a aussi une excursion en canot entre Saskatoon et LaRonge, qui fait des arrêts dans les communautés pour les sensibiliser au SCFP.

Politique de pure forme

On a également mentionné que la politique de pure forme était un obstacle, ce qui laisse penser qu'il y a des attitudes qui sous-estiment l'importance d'améliorer la représentativité dans les milieux de travail.

Si une personne appartenant à une minorité visible ou un Autochtone connaît du succès, les employeurs et les collègues croient que le problème est réglé. Un participant a mentionné que parmi les avocats noirs, il est bien connu que si un cabinet d'avocats engage un Noir, il est inutile de leur envoyer son curriculum vitae.

Pratiques officieuses de recrutement

Les pratiques officieuses de recrutement sont des obstacles importants à l'entrée sur le marché du travail des nouveaux arrivants.

On estime que les peuples autochtones et les groupes de minorités visibles sont entravés par le manque de connexions avec des réseaux liés à des possibilités d'emplois. Le réseautage est la principale source

d'information en matière d'emploi dans la plupart des organisations. Si les réseaux de minorités n'ont pas accès à ces connexions, leurs chercheurs d'emploi en souffrent. Cette situation est aggravée par l'absence de minorités visibles et d'Autochtones dans des postes de cadres dans la plupart des organisations. Le recrutement de groupes de spécialistes n'inclut pas, en général, des Autochtones ou des minorités visibles. Lorsqu'on les recrute, ils peuvent ne pas vouloir ou pouvoir influencer sur les décisions visant à recruter plus de membres des groupes sous-représentés.

Un participant du Syndicat international des employés de services (SEIU), organisme affilié du CTC, a indiqué que certains hôpitaux semblent encore avoir une « politique » tacite consistant à employer des amis et des membres de la famille d'employés actuels. Dans le milieu hospitalier, les travailleurs de première ligne peuvent provenir de différents milieux culturels, mais les supérieurs hiérarchiques demeurent eurocentriques.

À ces pratiques officieuses de recrutement s'ajoute le manque de compétences en matière de recherche d'emploi de la part des Autochtones et des membres des minorités visibles.

Certains d'entre eux sont mal préparés à la rédaction de curriculum vitae, à l'établissement de contacts, à l'envoi de demandes d'emploi et à la manière de se comporter en entrevue de la façon prévue. Certaines personnes se sont plaintes qu'il fallait subir trop de tests et d'entrevues pour obtenir un emploi et qu'en fin de compte, les efforts n'en valaient pas la peine.

Les descriptions inadéquates des emplois ajoutent aux problèmes auxquels font face les peuples autochtones et les minorités visibles.

On pense que les gens personnalisent souvent les compétences liées à l'emploi de façon à ce qu'elles correspondent à des personnes spécifiques que l'organisation désire embaucher. Des descriptions d'emploi inexactes laissent croire aux Autochtones et aux membres de minorités visibles qu'ils ne peuvent pas poser leur candidature pour un poste affiché alors qu'ils ont les compétences pour le faire. Les compétences liées à l'emploi ne permettent pas de reconnaître le précieux travail réalisé par les peuples autochtones et les minorités visibles dans leur propre communauté, y compris dans les réserves.

Manque d'engagement

Un manque d'engagement de la part des cadres supérieurs à vouloir éliminer la discrimination raciale au travail était généralement cité comme le premier obstacle que doivent surmonter les peuples autochtones et les membres de minorités visibles. La raison de ce manque d'engagement est le manque de responsabilisation aux termes des programmes d'équité en matière d'emploi.

Certains participants ont indiqué que chaque fois que le cadre supérieur d'une organisation, particulièrement son PDG, s'engageait personnellement à améliorer la situation des minorités au travail, il s'ensuivait des résultats positifs. D'après les participants, les établissements d'enseignement et les institutions gouvernementales sont les pires quant à l'engagement de la direction envers des politiques de lutte contre la discrimination²⁶.

²⁶ Bien que l'accent était mis sur le secteur privé, les participants ne se sont pas empêchés d'exprimer leur mécontentement face aux employeurs du secteur public. D'ailleurs, plusieurs participants provenaient d'établissements d'enseignement visés par le PCF.

Les participants du CTC ont souligné l'importance de mettre sur pied des programmes appropriés d'équité en emploi dans les milieux de travail. Certains employeurs ont exprimé une opinion négative au sujet de l'équité en emploi et se sont opposés à son message. Les premières tentatives des programmes d'équité en emploi échouent parfois puisque les étapes préparatoires à leur introduction en milieu de travail (c.-à-d. déboulonner les mythes, etc.) sont souvent omises. Les dirigeants syndicaux ont été formés pour travailler avec les membres afin d'informer et d'éduquer ces derniers au sujet de l'équité en matière d'emploi.

Langue

La langue est un autre obstacle, particulièrement pour les minorités visibles.

Le manque de connaissance des deux langues officielles a été mentionné comme un danger de plus. On laisse penser ici que les normes artificielles en matière de compétences linguistiques et d'accents sont utilisées comme excuse pour exclure des personnes. Les participants ont mentionné les difficultés liées à la langue, en indiquant que les emplois ne requièrent pas tous des compétences dans les deux langues officielles. On a dit que des entreprises à Montréal affichaient leurs postes uniquement dans les médias francophones, même lorsqu'il s'agit d'un emploi pour un nettoyeur ou d'un autre emploi non spécialisé. Même certains emplois hautement spécialisés, comme ceux en technologie de l'information, n'exigent pas un degré élevé de compétences linguistiques. Une femme noire du Québec a dit qu'elle parlait couramment le français et qu'elle avait un nom francophone, ce qui lui permet d'obtenir des entrevues. Mais quand elle se présente aux entrevues, l'expression du visage des gens semble dire « Oh, vous? ». Elle a précisé qu'elle n'avait toujours pas d'emploi. Alors qu'on reconnaît généralement que la langue est un obstacle pour les immigrants membres de minorités visibles, on a souligné qu'elle était également souvent un obstacle pour les Autochtones élevés dans les réserves. Pour eux, le français ou l'anglais est leur deuxième langue. Pour certains peuples autochtones du Québec, le français est souvent leur troisième langue, tout comme pour de nombreux immigrants.

Des participants du CTC ont souligné qu'une maîtrise insuffisante des deux langues officielles constitue un obstacle pour les minorités visibles et les Autochtones qui souhaitent intégrer la fonction publique fédérale. Souvent, ils n'ont pas accès à une formation linguistique.

Double danger

Les femmes et les jeunes appartenant à des collectivités autochtones et à des groupes de minorités visibles sont confrontés à un double désavantage lorsqu'ils veulent entrer sur le marché du travail.

Les femmes, particulièrement celles qui sont membres de minorités visibles, n'entrent pas sur le marché du travail peu après leur arrivée au Canada. Lorsqu'elles désirent le faire quelques années plus tard, elles ne sont pas admissibles aux nombreux services offerts aux nouveaux arrivants, tels qu'une formation linguistique. Certains jeunes Autochtones ont des problèmes spéciaux parce qu'ils ont surmonté des défis sociaux et économiques.

Des participants du CTC ont souligné que chez les Autochtones, le chômage des jeunes est une source d'inquiétude importante. Beaucoup de jeunes Autochtones grandissent sans espoir. Ils devraient se concentrer sur les pénuries qui se feront sentir sur le marché du travail au cours des 10 à 15 prochaines années mais pour ce faire, ils doivent être appuyés et entourés. Le marché du travail doit devenir plus accueillant à leur égard.

Auto-identification

Les employeurs et les organisations de la société civile ont mentionné que la réticence à s'auto-identifier était un problème.

De nombreuses personnes autochtones et membres de groupes de minorités visibles sont réticents à participer au processus d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi. En raison de problèmes d'estime de soi, certaines personnes pourraient ne pas s'identifier comme appartenant à un groupe spécial. On a souligné que certaines personnes faisant partie de groupes non désignés utilisaient parfois l'auto-identification pour se donner une fausse identification et abuser du système, rendant ainsi les données peu fiables.

Information sur le marché du travail

On a également souligné que la rareté d'information exacte et disponible sur le marché du travail, particulièrement en matière de prévisions se rapportant aux professions recherchées, était problématique.

Cette situation empêche les chercheurs d'emploi d'obtenir une formation dans l'une des professions recherchées. L'information concernant les emplois offerts est rare. L'accessibilité à l'information sur le marché du travail pour les minorités raciales aggrave cet état de choses.

On a mentionné que les faibles estimations de la disponibilité sur le marché du travail étaient un obstacle à la réalisation d'une représentation convenable.

Les données sur la disponibilité, produites par RHDC et utilisées par les employés à titre de points de référence, s'appuient sur les données du recensement. Elles accusent donc un certain retard par rapport à la situation réelle car les populations de minorités visibles et d'Autochtones augmentent plus vite que le reste de la population. Ces points de référence sont encore moins fiables lorsqu'il est question du marché du travail au niveau local.

Autres obstacles

Le manque de reconnaissance de la part des employeurs quant aux avantages offerts par la diversité est un autre obstacle à l'augmentation du recrutement au sein des minorités.

Les employeurs ne connaissent pas souvent l'existence des études qui établissent la valeur monétaire importante et positive de la diversité. On croit qu'en raison de leur ignorance, les employeurs nuisent à leur productivité.

Des participants ont indiqué que le manque d'unité parmi les minorités raciales était un obstacle à la réalisation de l'équité au travail.

Les groupes marginalisés se font concurrence pour que l'on reconnaisse leur identité et leur histoire, ce qui entraîne une hiérarchie d'oppression. Certains employeurs se sont plaints du manque de groupes de coordination, particulièrement parmi les minorités visibles.

Les questions d'intérêt pour les Autochtones vivant en milieu urbain doivent également être prises en compte. Il faut reconnaître que les Autochtones ne parlent pas d'une seule voix et que les enjeux sont différents pour les communautés rurales et les communautés urbaines et qu'il y a aussi des différences régionales. Le Congrès des Peuples Autochtones (CPA), créé en 1998, est l'un des partenaires du CTC.

4.1.2 Obstacles spécifiques aux peuples autochtones

Les participants sont très pessimistes en ce qui concerne les perspectives d'emploi des Autochtones. Des énoncés comme « Rien n'a changé pour les peuples autochtones » montrent ce pessimisme. Un participant à Regina a indiqué que le statut d'immigrant était temporaire, mais qu'un Autochtone demeurerait toujours un Autochtone, comme pour insinuer qu'il sera toujours victime des préjugés des autres.

On a indiqué que le manque d'éducation et de formation convenable était un obstacle auquel sont confrontés les Autochtones, attribuable principalement à un sous-financement permanent, à un manque de ressources, telles que l'accès à Internet, et à une éducation de mauvaise qualité dans les réserves.

Les étudiants autochtones ont souvent des besoins spéciaux et les écoles ne sont pas bien outillées pour y répondre. Les professeurs font passer les étudiants au niveau suivant, même lorsqu'ils ne sont pas prêts. De nombreux Autochtones abandonnent leurs études; peu d'entre eux suivent des études post-secondaires. Les peuples autochtones ont peu de modèles d'identification les incitant à poursuivre des études post-secondaires. Même les diplômés ne sont peut-être pas préparés convenablement au monde extérieur.

De nombreux Autochtones en Saskatchewan et à Winnipeg posent uniquement leur candidature à des postes désignés pour eux. Certaines personnes ne savent peut-être pas qu'elles peuvent postuler un emploi dans un poste non désigné.

Des générations d'institutionnalisation ont fait que les peuples autochtones ont une image négative d'eux-mêmes.

Jusqu'aux années 80, époque à laquelle les derniers pensionnats ont fermé leurs portes, de nombreux enfants autochtones ont été retirés de leur famille et placés dans ces pensionnats, loin de leur famille, des réserves et du patrimoine culturel autochtone afin de les assimiler à la société non autochtone. Les participants croient que les gens qui sortent de ces pensionnats manquent d'estime de soi, et souvent abandonnent l'école, deux facteurs qui sont des obstacles pour trouver un emploi. De retour dans leur communauté, nombre d'entre eux n'ont pas pu s'adapter. On pense que la mauvaise estime de soi pose maintenant des problèmes aux Autochtones au travail. Un des participants à Winnipeg a fait remarquer qu'on dit souvent aux Autochtones qu'ils ne valent rien, et que ces derniers commencent à le croire. Des insinuations semblables ont souvent entraîné les Autochtones dans l'abus de drogues et l'obtention d'un casier judiciaire pour des infractions telles que la conduite en état d'ébriété, rendant encore plus difficile l'obtention d'un emploi.

Un des grands obstacles auxquels sont confrontés les peuples autochtones sont les stéréotypes négatifs répandus dans la société, tels une scolarisation et des compétences insuffisantes, un manque d'ambition, et des problèmes d'abus de drogues.

Les médias renforcent ces stéréotypes en montrant une image entachée de préjugés avec des reportages sur la contrebande de cigarettes et la corruption dans les réserves. Cette image est souvent caricaturée; les programmes d'études ne présentent pas une histoire objective des peuples autochtones. Un Autochtone pourrait être instruit, mais il serait toujours perçu comme non scolarisé et non qualifié en raison de son apparence. Un Autochtone ne correspond peut-être pas toujours à l'idée que les gens se font d'un professionnel. Il a été mentionné que même si quelque 60 000 étudiants autochtones fréquentent maintenant l'université, on persiste à les percevoir comme des gens non scolarisés.

L'absence de possibilités d'emplois significatives dans les réserves est un autre problème important, particulièrement pour les jeunes Autochtones.

Puisqu'il y a peu d'emplois dans les réserves, un Autochtone qui cherche un emploi doit quitter la réserve. Cette situation l'éloigne de son milieu et de son réseau de soutien.

4.1.3 Obstacles spécifiques aux minorités visibles

Un des grands obstacles auxquels font face les immigrants dans les milieux de travail canadiens sont la non-reconnaissance de leurs compétences et l'absence d'évaluations efficaces des apprentissages.

En conséquence, on croit que les minorités visibles deviennent une classe marginale, bien qu'elles aient le potentiel de contribuer à la société. De nombreux participants se sont questionnés sur le fait de chercher des immigrants qualifiés pour répondre aux pénuries du marché du travail et ensuite de ne pas reconnaître leurs compétences. Certains participants ont affirmé que le chômage qui en découle parmi les minorités raciales était destiné à aider le système capitaliste à réduire la charge salariale.

Le refus d'accepter les titres de compétences étrangers est ressenti plus durement à Toronto et à Montréal. Un participant à Toronto a fait remarquer que ce refus a amené la ville à posséder la flotte de chauffeurs de taxi les plus scolarisés dans le monde.

On dit que les titres de compétences étrangers sont souvent une excuse au racisme. On croit que même lorsqu'une personne possède les compétences requises pour l'emploi, les employeurs exigent la possession de compétences sans pertinence simplement pour écarter les minorités. Un participant a donné des exemples : un homme brillant, détenteur d'un doctorat, est retourné en Inde; une femme ingénieur de Chine est retournée dans son pays parce qu'elle devait vendre des beignes.

Un médecin de l'Asie du Sud a traîné une association médicale devant la Commission des droits de la personne parce que les médecins ayant étudié au Royaume-Uni, en Australie et en Afrique du Sud peuvent pratiquer ici, alors que lui ne le pouvait pas. Il a gagné sa cause, mais c'était un cas où on gagne la bataille sans remporter la guerre. L'association médicale a pris des mesures correctives en interdisant également aux médecins des autres pays de pratiquer. Une femme originaire de l'Asie du Sud a dû subir un examen donné par un institut de planificateurs professionnels, et le payer, même si elle était membre de la Royal Society of Planning au Royaume-Uni. Elle a facilement réussi l'examen et aurait reçu une lettre d'excuse de l'institut; douze années plus tard, elle était encore incapable de trouver un emploi dans son domaine.

Un programme gouvernemental provincial permettant au personnel médical d'être promu rapidement a également reçu sa part de critiques. On a mentionné que ce programme n'était pas assez rapide. Dans le

cadre du nouveau programme pour les médecins en titre, un médecin formé à l'étranger doit attendre de quatre à cinq ans avant d'obtenir son permis d'exercice de la médecine.

Les noms à consonance ethnique pourraient être un obstacle, car ils servent souvent d'excuse pour éliminer des candidats à la présélection.

Un organisme a envoyé à des cadres supérieurs des candidats pour un poste de direction dans une entreprise. Après la deuxième série d'entrevues, les candidats dont le nom était visiblement un nom ethnique ont été éliminés.

Les syndicats sont presque unanimement décrits comme des obstacles pour les minorités visibles.

En Nouvelle-Écosse, le bureau de placement syndical s'occupe du recrutement. Selon un participant à Halifax, les étrangers, comme les minorités visibles et les peuples autochtones, sont donc exclus et les emplois vont aux représentants de la majorité.

Un autre obstacle est l'intolérance religieuse et le manque d'adaptation, particulièrement pour les musulmans.

Il est difficile pour un musulman portant une barbe ou une musulmane portant un hidjab de trouver un emploi. Quiconque porte un nom arabe/musulman est regardé avec soupçon, surtout depuis le 11 septembre. La représentation négative des minorités visibles faite par les médias après le 11 septembre a contribué aux problèmes auxquels sont confrontés les minorités lorsqu'elles cherchent un emploi. On a dit à une musulmane possédant un doctorat en chimie d'une université prestigieuse qu'elle serait embauchée si elle ne portait pas le hidjab. Elle a refusé et elle est partie vers une autre ville où elle a trouvé un emploi.

Certaines musulmanes n'aiment pas serrer la main des gens, autres que leur mari ou membre de leur famille immédiate. De nombreux Canadiens et Canadiennes trouvent ce comportement impoli. Les employeurs ne veulent peut-être pas embaucher des musulmans pratiquants parce qu'ils ne veulent pas se prononcer sur la question des pauses pour prières.

Les membres de minorités visibles qui sont nés au Canada sont souvent offusqués par la perception des gens qui disent qu'ils ne sont pas Canadiens.

Les membres de la deuxième ou de la troisième génération de groupes de minorités visibles ne vivent pas les problèmes liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, mais ils doivent faire face à des problèmes raciaux généraux en ce qui concerne les promotions et le plafonnement voilé. Certains participants à la séance de Montréal se sont plaints que leurs enfants médecins, professeurs ou qui occupent d'autres emplois professionnels avaient dû quitter la province ou même le pays pour se trouver un emploi.

Un des thèmes qui se répète dans les séances est la hiérarchie du racisme, les Noirs étant au bas de l'échelle.

Le message était que le racisme est plus dirigé contre les Noirs, qu'ils soient nés au Canada ou non. Un participant de race noire de la Nouvelle-Écosse a fait remarquer que même les commerces tenus par des Noirs doivent embaucher des travailleurs de race blanche pour répondre directement aux clients de race

blanche. Le système d'éducation ferait preuve de discrimination contre les étudiants noirs à qui l'on suggère d'emprunter un cheminement général plutôt que théorique.

Les réfugiés sont également confrontés à des problèmes spécifiques parce qu'on les voit comme des gens sans éducation et non qualifiés, même si nombre d'entre eux avaient des postes importants dans leur pays d'origine.

Ils ont peut-être plus de problèmes d'adaptation, puisque nombre d'entre eux ont peut-être vécu des traumatismes dans leur pays natal. Un des obstacles auxquels sont confrontés les nouveaux immigrants de certains pays, et particulièrement les réfugiés, est le manque de confiance envers le gouvernement. On dit qu'ils sont réticents à demander les services et l'aide des organismes gouvernementaux.

Les organismes d'aide aux immigrants et aux minorités visibles se sont également plaints de la réduction des ressources depuis les dernières années.

Ils croient qu'ils sont des cibles faciles pour divers paliers de gouvernements qui désirent réduire les déficits budgétaires. Entre-temps, ils affirment que les besoins en services se sont multipliés.

4.1.4 Solutions : Faire tomber les obstacles

Les participants ont apporté de nombreuses suggestions sur la façon de surmonter les obstacles à l'entrée au marché du travail des Autochtones et des membres de groupes de minorités visibles. Dans de nombreux cas, définir un obstacle, c'est également trouver la solution. Par exemple, la solution concernant les installations scolaires de mauvaise qualité dans les réserves serait de les améliorer. De plus, les participants ont offert certaines suggestions concrètes quant à ce qui a déjà fonctionné et ce qui pourrait fonctionner²⁷.

Il y a beaucoup d'information offerte sur la façon d'aider les peuples autochtones et les minorités visibles, mais les gens ne savent pas que cette information existe.

Les participants croient que l'information devrait être plus accessible. Les employés appartenant à des minorités raciales, y compris les Autochtones, devraient être mis au courant de leur droit à la formation et à des possibilités de s'instruire. On croit également qu'ils devraient être plus exigeants dans l'exercice de leurs droits et qu'il devrait y avoir plus de sites Web conviviaux permettant d'offrir des outils aux minorités raciales à la recherche d'un emploi et aux employés qui veulent avoir accès à du matériel éducatif sur la façon de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans leur entreprise. Le site Web du gouvernement de l'Ontario est un exemple d'outil convivial.

Certains participants croient que les descriptions d'emploi devraient mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur les diplômes.

Les descriptions d'emploi devraient mettre l'accent sur la résolution de problèmes, le jugement, les compétences en communication et en écriture, la flexibilité et d'autres qualités. Il faut rendre le processus d'entrevue moins intimidant, particulièrement pour les Autochtones. Les employeurs devraient faire

²⁷ Un bon nombre des solutions visant à surmonter les obstacles à l'entrée au travail s'appliquent de façon égale au maintien de l'emploi et à la promotion. Elles ne seront pas répétées dans les discussions de solutions pour les sujets des sections suivantes.

participer les aînés aux entrevues. De plus, il faudrait que les entrevues avec des candidats autochtones se déroulent en cercle et non derrière une table, afin qu'ils soient plus à leur aise.

On devrait encourager les Autochtones et les membres de minorités visibles à participer volontairement à des projets de courte durée, de trois mois par exemple, où ils sont jumelés avec un mentor pour apprendre les techniques de recherche d'emploi.

Un participant a mentionné deux projets réussis, un au Manitoba et un autre au St. Michael's Hospital à Toronto. On a également mentionné le programme Avantage Carrière, de l'Ontario, et indiqué que les stages étaient des modèles de succès pour faciliter le processus d'intégration professionnelle.

Certains participants pensent que les emplois d'été sont une bonne façon d'aider les Autochtones et les membres de minorités visibles à entrer sur le marché du travail. Les emplois d'été se transforment fréquemment en emploi à temps plein à la fin des études. On a dit que les programmes coopératifs étaient également utiles, bien que certaines personnes croient que les minorités raciales sont habituellement les dernières personnes à recevoir une offre d'emploi à la fin de leur affectation dans un programme coopératif.

Les employeurs doivent mettre en œuvre des programmes de diffusion visant ces groupes, particulièrement les peuples autochtones.

Les participants croient qu'il faudrait afficher les emplois dans les journaux et les annoncer à la radio et à la télévision communautaires. Ils croient également que les employeurs devraient participer à plus de salons de l'emploi et de rassemblements communautaires afin de se vendre comme employeurs de choix. Une façon efficace de procéder est d'établir des partenariats avec des groupes communautaires locaux et des établissements d'enseignement. À ce propos, les exemples de Palliser, une entreprise de fabrication à Winnipeg, et le projet de sables bitumeux de Syncrude, en Alberta, ont été mentionnés à titre de réussites remarquables que d'autres employeurs devraient imiter²⁸.

Un autre exemple mentionné est celui du programme « Offres d'emploi » de la Banque de Montréal. Dans le cadre de ce programme, des membres du personnel de la banque visitent des écoles autochtones et encouragent les étudiants à venir travailler à la banque à la fin de leurs études. La faculté de droit de l'Université Dalhousie, à Halifax, s'était plainte que peu d'étudiants de race noire présentaient une demande d'admission. Lorsqu'ils ont lancé un programme de diffusion, ils ont trouvé un large bassin d'étudiants voulant devenir avocats. Le programme Speaker's Bureau de la Saskatchewan est un autre exemple de programme dans le cadre duquel des conférenciers visitent des écoles et expliquent aux jeunes Autochtones ce qu'ils doivent faire pour obtenir un emploi.

On a suggéré qu'un programme d'encadrement serait une façon de faciliter l'entrée de professionnels qui ne connaissent pas bien les pratiques d'embauche des employeurs.

Les Autochtones et les membres de minorités visibles qui ont réussi dans le monde du travail devraient encadrer d'autres personnes qui essaient de surmonter les mêmes obstacles.

²⁸ Au cours des consultations, aucune discussion n'a porté sur les détails concernant les initiatives de ces entreprises, excepté pour dire que le PDG des deux entreprises s'était intéressé personnellement à la promotion des intérêts des Autochtones.

Les participants conviennent que les organismes de minorités visibles et les organismes religieux devraient visiter les établissements d'enseignement afin d'améliorer la compréhension de leur culture et de sensibiliser le personnel et les étudiants à leurs problèmes.

Selon de nombreux participants, l'engagement de la haute direction est une condition préalable au changement. L'énoncé de mission d'une organisation devrait indiquer un code de conduite à suivre en vue d'un milieu de travail sans racisme.

L'entreprise devrait faire connaître ses valeurs fondamentales et les employés devraient être formés au sujet du code de conduite et des valeurs fondamentales. On estime qu'il faudrait que les recruteurs et les gestionnaires reçoivent une formation obligatoire et continue pour les sensibiliser aux cultures des peuples autochtones et des minorités visibles. Certaines personnes ont suggéré des événements spéciaux durant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et des Journées d'appréciation de la diversité.

Van City et Westcoast Energy sont des exemples d'entreprises où l'engagement des cadres supérieurs en faveur de l'équité en matière d'emploi a produit des résultats visibles. Syncrude, en Alberta, est un autre exemple où l'engagement de son PDG à offrir des possibilités d'emploi aux Autochtones a produit des réactions positives. On a suggéré que les gestionnaires à tous les niveaux soient tenus responsables de la réalisation d'objectifs d'équité en matière d'emploi et que cela fasse partie du processus d'évaluation du rendement.

À Halifax, l'application de lois sur le port de la ceinture de sécurité a entraîné une hausse des taux d'observation. La même chose pourrait s'appliquer au racisme si des lois existaient pour le combattre et favoriser la diversité en milieu de travail. Il faudrait lancer une stratégie 50/50 selon laquelle la moitié des embauches se feraient à partir de ces deux groupes jusqu'à ce qu'on ait atteint une représentation proportionnelle.

Il ne faudrait pas que les conséquences de la non-observation soient trop sévères. Il y a des limites à ne pas dépasser et il faudrait davantage récompenser les bons comportements. Selon une autre personne, il faudrait montrer aux employeurs « la carotte et le bâton », c'est-à-dire les récompenses et les punitions. Alors qu'on devrait imposer des sanctions rigoureuses aux contrevenants, on pourrait accorder des allègements fiscaux aux bons joueurs.

Les participants du CTC ont souligné que les employeurs ne devraient pas être convaincus de leur devoir d'inclusion seulement parce que c'est avantageux sur le plan des affaires. Ils doivent également reconnaître leur responsabilité sociale. En plus d'embaucher du personnel autochtone et faisant partie des minorités visibles dans un bureau régional, les entreprises doivent aller plus loin en assurant leur représentation au niveau de l'administration à l'extérieur de la région.

Certains participants ont suggéré également qu'il faudrait inclure des membres de minorités visibles au conseil d'administration des grandes entreprises.

On a donné l'exemple d'un programme réussi en Afrique du Sud, le programme *Black Business Empowerment*, en vertu duquel le conseil d'administration de chaque entreprise doit être composé d'au moins une personne de race noire.

Les conseils sectoriels créés par RHDCC devraient également avoir le mandat de s'engager à créer un milieu de travail sans racisme.

Ces conseils devraient compter un membre de minorités visibles et de peuples autochtones pour représenter les intérêts de ces deux groupes en matière de politiques des ressources humaines au sein du secteur.

Les gens ayant des aptitudes dans le secteur des métiers devraient être encouragés à étudier dans une école de métiers plutôt qu'un établissement universitaire.

On a souligné que les gens possédant une formation professionnelle avaient la possibilité de trouver un bon emploi. Calgary continue de vivre une période de prospérité économique, bien que les peuples autochtones et les minorités visibles ne semblent pas en profiter pleinement. Les industries du pétrole et du gaz font face à une pénurie de travailleurs et ont besoin d'en recruter davantage. Un employeur a affirmé qu'il embaucherait le plus de chauffeurs de camion qualifiés qu'il pourrait trouver. La représentante d'une organisation de la société civile a indiqué que son organisation aidait les peuples autochtones et les minorités visibles en envoyant les personnes possédant les compétences appropriées aux bonnes personnes dans les organisations, qui savent comment fonctionne le système interne des entreprises et peuvent éviter aux candidats de multiplier les démarches.

On a dit que la Saskatchewan avait trouvé une solution partielle pour résoudre les problèmes d'équité en matière d'emploi, certains emplois étant désignés pour les Autochtones. Mais un autre participant a fait remarquer que les personnes embauchées dans le cadre de tels programmes étaient ghettoisées.

On a souligné à plusieurs reprises qu'on ne pouvait régler le problème du racisme au travail sans traiter le problème sous-jacent du racisme dans la société.

Les gens croient que la lutte contre le racisme doit commencer à l'école. Selon un participant, les programmes éducatifs devraient être conçus de façon à encourager l'acceptation des peuples autochtones et de leurs cultures. On a fait remarquer que les camps d'été sur la diversité étaient un moyen utile d'encourager les attitudes positives envers les peuples autochtones et les minorités visibles.

Les compétences améliorant les chances d'emploi, notamment les programmes d'orientation professionnelle, devraient faire partie des programmes de préparation à la vie active dans les écoles secondaires.

Il faudrait enseigner aux étudiants, surtout aux Autochtones, ce qu'est l'équité en matière d'emploi. Afin de les familiariser avec le monde du travail, ils pourraient suivre des programmes de jumelage. Des organismes, comme le Réseau des Autochtones, devraient servir à trouver et à guider les Autochtones pendant le processus de recherche d'emploi. On a mentionné que les Autochtones devaient surmonter certaines attitudes avant d'entrer sur le marché du travail. Selon un participant, ils doivent eux aussi apprendre quel comportement est acceptable au travail et lequel ne l'est pas.

Les participants ont indiqué que la formation doit se poursuivre au travail. Les gens doivent apprendre à l'aide d'exemples quel comportement ou attitude est raciste et ce qu'est le harcèlement racial, comment détecter ces comportements ou attitudes et comment les empêcher au travail.

Il faudrait que les gestionnaires et les employés soient formés pour promouvoir l'adaptation culturelle. Certains participants pensent que cette formation devrait aussi être donnée aux employés autochtones et

membres de minorités visibles de façon à ce qu'il n'existe pas de racisme de la part du groupe majoritaire ni du groupe minoritaire. Les employeurs devraient comprendre la différence entre un milieu de travail exempt de tension, où les gens peuvent donner libre cours à leur humour amical, et celui où les blagues racistes et le sarcasme peuvent empoisonner le milieu de travail.

Pour les immigrants appartenant à des minorités visibles, il est urgent de régler la question des titres de compétences étrangers. On a suggéré que le gouvernement fédéral, et pas uniquement les provinces, dirige cette tâche²⁹. De cette façon, les immigrants n'auraient pas à se déplacer dans plusieurs endroits pour faire accepter leurs titres de compétences par chaque province.

Certains participants ont proposé que les syndicats (en tant qu'employeurs) soient soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

A titre d'exemple, le regroupement des employeurs de Halifax (Halifax Employers Association) a fait savoir aux syndicats qu'ils devraient changer leurs pratiques de placement syndical afin de respecter les exigences de l'équité en matière d'emploi. Par conséquent, ils ont changé leurs pratiques de recrutement et les employeurs ont commencé à afficher leurs postes dans les journaux au lieu de dépendre des bureaux de placement syndical.

On a proposé que le gouvernement mette en pratique ce qu'il prêche afin d'augmenter sa crédibilité auprès du secteur privé.

Les employeurs visés par le programme fédéral d'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux ainsi que la fonction publique fédérale sont les seuls à prendre des mesures proactives pour faire progresser l'équité en matière d'emploi.

Les gouvernements devraient montrer la même volonté à s'attaquer à la discrimination raciale au travail que celle dont ils ont fait preuve pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

Les participants ont souligné qu'en apparence on semble faire quelque chose, mais qu'en réalité rien ne change. Si le gouvernement fédéral était sérieux, il devrait établir un secrétariat pour les minorités raciales de la même manière qu'il a créé un bureau de la condition féminine.

Certains participants croient qu'il faut enseigner à la majorité sociale que l'équité en matière d'emploi ne signifie pas la discrimination à rebours.

Les mesures visant à enrayer la discrimination à l'endroit des minorités raciales peuvent soulever du ressentiment et créer une réaction défavorable contre le programme. Les groupes qui se sentiraient menacés par le programme doivent le comprendre dans son contexte.

On a proposé d'établir des partenariats entre les divers intervenants, composés d'employeurs, d'associations autochtones et de minorités visibles, ainsi que d'employés appartenant à ces deux

²⁹ Il faut toutefois faire remarquer que la question des titres de compétences étrangers est principalement une question provinciale. Au sein du gouvernement fédéral, la responsabilité de cette question incombe principalement à Citoyenneté et Immigration Canada et à RHDCC (mais pas au sein de la Direction générale du travail qui applique la Loi sur l'équité en matière d'emploi).

groupes et qui ont une carrière réussie, et ce de façon à pouvoir surmonter des défis et trouver des solutions liés à l'intégration et à l'avancement professionnels.

Les participants du CTC ont souligné plusieurs exemples de partenariats. Un partenariat a été établi avec le SCFP et le gouvernement de la Saskatchewan, qui avait des méthodes d'embauchage fondées sur l'évolution démographique des effectifs de la région. Les problèmes des Autochtones ont été étudiés par le Conseil des peuples autochtones au sein du SCFP. Ce groupe régional a réussi à porter des problèmes à l'attention des instances nationales du SCFP.

Un consultant bien connu en matière d'emploi autochtone a approché le SCFP et le CTC au sujet des programmes destinés aux Autochtones. Un modèle de représentation de l'effectif a été implanté et a servi de catalyseur au SCFP de la Saskatchewan. Le SCFP a coordonné les démarches des membres qui se font défenseurs de la représentation autochtone au travail. Ce fut une tâche difficile au début et certains se sont montrés réticents à la signature d'ententes de partenariat, mais une stratégie de sensibilisation a aidé à mobiliser des membres. Une leçon apprise de l'expérience du SCFP a été d'assurer une stratégie de sensibilisation à l'intention des membres, de façon à les mobiliser et à les sensibiliser aux raisons de leur action, de ce qui est fait et des résultats qui en découlent.

Lorsque de nouveaux syndicats ou de nouveaux projets commencent (p. ex., dans les secteurs de l'extraction des ressources naturelles et du bois d'œuvre), le travail relatif à l'équité en emploi se fait dans le contexte des négociations collectives. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique et le Syndicat international des travailleurs unis du bois d'Amérique (IWA) se sont mobilisés pour la représentation des Autochtones au sein de l'effectif. Le projet de Voisey Bay a contribué à l'embauche d'Autochtones. Des projets à Winnipeg se sont concentrés sur des programmes d'apprentis dans le secteur de la construction.

Les initiatives à l'intention du Nord de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont encouragé des Autochtones à devenir des membres actifs de l'AFPC (par exemple, des activistes ont conclu une entente récemment à Yellowknife). Un autre accord passé entre la communauté dénée et l'AFPC a étudié comment les syndicats peuvent être utiles dans la vie de cette communauté. L'AFPC enquête sur l'écart salarial qui existe entre les Autochtones et les non-Autochtones dans une mine de diamants du Nord.

Tout en reconnaissant l'autonomie gouvernementale autochtone et la fusion des ressources, le CTC a réussi à organiser des événements et à établir une présence sur les réserves par l'entremise des conseils de bande. Certains conseils de bande ont avancé que les lois fédérales et provinciales ne s'appliquaient pas à eux en raison de leur droit à l'autonomie gouvernementale. Toutefois, il y a eu des problèmes lorsque certains employeurs ont formulé leurs propres règles en matière de relations de travail. Certaines parties des politiques relatives aux relations de travail étaient antisyndicalistes et injustes à l'endroit des travailleurs. Des poursuites en justice ont confirmé le droit du CTC à s'organiser sur les réserves. Le traité des Nishga en C.-B. a donné lieu à la collaboration entre le syndicat et le peuple Nishga. Le CTC appuie la représentation des Autochtones au sein des conseils des relations de travail. Il a adopté une position sans équivoque et croit que la *Loi sur les relations de travail du Canada* doit être mise en œuvre.

En 2002, le Conseil du Trésor a affirmé qu'il y avait des obstacles en milieu de travail et a conclu que l'engagement par les gestionnaires de niveau inférieur et intermédiaire en était la source, en raison de la philosophie de ceux-ci. La dotation a récemment été déléguée aux gestionnaires des ministères. La crainte exprimée par certains délégués est que cette flexibilité de gestion accrue perpétue la discrimination et la faible représentativité.

On a proposé d'offrir plus de soutien aux groupes de revendication.

Les minorités visibles devraient prendre une part plus active en politique. Tant qu'elles ne le feront pas, elles ne profiteront pas de l'influence de la sphère politique et n'auront pas accès aux ressources politiques.

4.2 Maintien de l'emploi

Trouver un emploi n'est que le premier pas que doivent franchir les Autochtones et les membres de minorités visibles qui entrent dans le monde du travail. Le prochain obstacle est de conserver l'emploi. Cette section porte sur cette deuxième étape nécessaire. Certains des obstacles mentionnés précédemment seront encore mentionnés, mais dans un contexte légèrement différent.

4.2.1 Obstacles spécifiques aux deux groupes

Les emplois obtenus par les Autochtones et les minorités visibles sont souvent des emplois à court terme ou temporaires.

Les employeurs utilisent une politique de « porte tournante » leur permettant d'embaucher des gens et de les congédier peu après afin d'augmenter le nombre de recrutement dans les groupes cibles. Cette situation est particulièrement vraie si l'entreprise participe à un quelconque programme subventionné. Ces emplois ne sont que des emplois symboliques servant à obtenir du financement.

Toutefois, des participants du CTC ont souligné que des programmes d'élargissement de l'emploi pour combler des postes temporaires accessibles uniquement aux membres des groupes désignés ont été introduits avec succès dans certains milieux de travail (p. ex., les remplacements de longue durée).

Les participants du CTC ont indiqué que les stratégies de maintien en emploi, une fois mises en place, doivent intégrer le mentorat. Les programmes d'apprentissage posent problème et n'aboutissent pas pour la plupart des jeunes Autochtones.

En ce qui a trait à l'acquisition d'expérience de travail au Canada pour les nouveaux immigrants, le CTC ne cautionne pas la pratique de travail non rémunéré pour permettre à ces candidats de se qualifier avant de se voir offrir un poste rémunéré, comme on le demande parfois à des professionnels ayant obtenu leurs attestations d'études à l'étranger. Il s'agit en réalité pour ces employeurs d'avoir accès à de la main-d'œuvre gratuite sans devoir prendre d'engagement financier à l'endroit de ces employés, et cette pratique met en péril les droits des employés déjà en poste en accroissant artificiellement le nombre d'employés bénévoles.

On dit que les peuples autochtones et les minorités visibles sont confrontés au phénomène du « plancher collant », selon lequel on les maintient dans des emplois peu payants de premier échelon, à peine plus payants que ce qu'ils obtiennent des programmes d'aide sociale.

Les parents de jeunes enfants peuvent trouver qu'il est plus avantageux de continuer à bénéficier de l'aide sociale, qui offre d'autres avantages sociaux, plutôt que d'occuper un emploi marginal.

Le manque de connaissances sur les cultures crée un milieu de travail hostile pour les travailleurs autochtones et ceux appartenant à des minorités visibles.

Les gestionnaires ne comprennent pas que les Autochtones et les membres de minorités visibles puissent peut-être avoir une conception plus élargie du concept de la famille que d'autres Canadiens et Canadiennes.

Les participants du CTC ont souligné que les politiques de l'employeur doivent être analysées du point de vue des Autochtones. Par exemple, lorsque les directives gouvernementales sont élaborées, elles devraient être plus inclusives à l'endroit des différentes cultures.

4.2.2 Obstacles spécifiques aux peuples autochtones

On a mentionné que l'isolement au travail était un problème de taille pour les peuples autochtones.

La plupart des milieux de travail ne comptent qu'un ou deux Autochtones. On ne les considère pas comme faisant partie du groupe; ils se sentent donc isolés. C'est pour cette raison qu'ils préfèrent travailler pour leurs propres entreprises. Winnipeg compte plusieurs entreprises autochtones et certains employés autochtones quittent leur emploi dès qu'ils trouvent un poste dans l'une d'elles. Selon un participant travaillant dans l'industrie de la radiodiffusion à Winnipeg, des employés autochtones ont quitté leur emploi dès que le Aboriginal Peoples Television Network (Réseau de télévision des peuples autochtones) est entré en ondes.

4.2.3 Solutions : Faire tomber les obstacles

Une façon de résoudre le problème d'isolement des Autochtones au travail serait d'essayer d'embaucher plus d'un Autochtone dans chaque organisation.

Par exemple, les employeurs devraient être plus sensibles envers quelqu'un qui s'installe à Winnipeg et vient d'une réserve. La Banque Royale en Alberta a lancé le programme *Royal Eagles* pour aider les employés autochtones à s'adapter au milieu de travail. Le soutien spécial dont ils ont fait l'objet a permis d'augmenter considérablement les taux de maintien d'emploi.

La direction de l'entreprise devrait suivre une formation sur la diversité.

Il faudrait que la culture organisationnelle change pour s'adapter aux besoins des peuples autochtones et des minorités visibles ou que ces derniers soient formés aux mœurs de la culture dominante. Les gens soutiennent du bout des lèvres la diversité, mais la culture organisationnelle au Canada est encore une culture de tradition canadienne. Le manque de compréhension de la diversité culturelle crée des conflits. On a souligné que les gens n'aimaient pas que leurs collègues se parlent entre eux dans une langue autre que la leur. Les employés ne devraient pas se sentir mal à l'aise de parler leur langue, en autant qu'il ne s'agit pas de questions de santé ou de sécurité au travail.

On a mentionné que les journées de réflexion pour le personnel étaient une façon pour les travailleurs de se sentir plus à l'aise avec leurs collègues dont les antécédents culturels, ethniques et religieux sont différents en leur permettant d'interagir dans des situations sans lien avec le travail.

On a également proposé que plus d'entreprises fixent des entrevues de fin d'emploi avec les employés qui quittent afin de connaître les raisons de leur départ.

Nortel, à Ottawa, et Syncrude, en Alberta, ont appliqué cette pratique. Les participants du CTC ont indiqué que les entrevues de fin d'emploi sont importantes pour évaluer les problèmes de maintien de l'effectif.

4.3 Avancement professionnel

L'avancement professionnel est un grave problème auquel sont confrontés les Autochtones et les membres de minorités visibles au travail. Alors que la majorité d'entre eux se trouveront un emploi de premier échelon, ces deux groupes ont de la difficulté à obtenir des promotions et à gravir les échelons professionnels. Un bon nombre des obstacles empêchant l'avancement professionnel sont les mêmes que ceux qui entravent l'entrée et le maintien en emploi dont il a été question dans les sections précédentes.

4.3.1 Obstacles spécifiques aux deux groupes

Le racisme systémique est le principal obstacle auquel sont confrontés les Autochtones et les membres de minorités visibles.

Les participants ont indiqué qu'il n'y avait aucun partage de l'information sur les besoins en formation et les promotions. Lorsqu'un poste temporaire est disponible en raison de vacances, de maladie ou de toute autre raison, les Autochtones et les membres de minorités visibles n'ont généralement pas la chance d'exercer des fonctions intérimaires. On croit que les exigences sont arbitrairement plus sévères pour écarter les minorités. Un participant d'Ottawa appartenant à une minorité visible a dit que lorsqu'il avait postulé pour le poste de sa patronne qui avait démissionné, la direction a modifié les titres de compétences en exigeant une maîtrise ès arts pour l'empêcher d'obtenir le poste, alors que sa patronne ne possédait qu'un diplôme d'études collégiales.

Certains participants de race noire de Montréal se sont plaints que le travail de haute qualité de professionnels noirs nés au Canada passait parfois pour être le travail de leurs collègues de race blanche. On suppose qu'une personne de race noire ne peut avoir exécuté le travail dont on fait l'éloge.

Les participants du CTC ont mentionné le fait que le CTC a effectué une étude sur la situation économique des membres de minorités visibles nés au Canada, laquelle a démontré que les taux de rémunération étaient moins élevés pour eux que pour la majorité, et que cet état de fait ne pouvait être attribué à la scolarité ou aux compétences. On a fait remarquer que comme la plupart des membres de minorités visibles travaillent dans des industries relevant de la compétence provinciale, un engagement accru de la part des homologues provinciaux est nécessaire pour étendre la stratégie de lutte contre le racisme plus loin qu'aux seuls employés couverts par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Une « bonne optique » est importante afin que l'effectif reflète le visage de la collectivité.

Le manque d'engagement de la haute direction des entreprises est un obstacle clé.

Les gens ont indiqué que la majorité des directeurs d'entreprises étaient de race blanche, qu'ils favorisaient les gens de leur propre race et qu'ils n'en étaient généralement pas conscients.

Selon des participants du CTC, on distingue deux types de postes, syndiqués et non syndiqués, et ceux qui siègent aux conseils d'administration (en dehors des conventions collectives) peuvent déterminer si des postes sont remplis par des Autochtones et des membres de minorités visibles ou non. Les employés peuvent être suivis au cours de leur carrière pour voir si certains ont atteint leur « plafond invisible ». Des femmes pourraient déjà avoir atteint ce point.

Des participants du CTC ont indiqué que dans la fonction publique fédérale, les gestionnaires doivent combattre le racisme et établir des mécanismes de responsabilisation. Des ententes sur le rendement des cadres supérieurs, selon lesquelles des primes sont accordées en partie en fonction de l'atteinte d'objectifs d'équité en emploi, n'ont pas été pleinement mises en œuvre. Il y a un manque de continuité dans l'approche de l'équité en emploi et il n'y a pas suffisamment de voix en haut lieu (p. ex., un sous-ministre adjoint, un sous-ministre ou un membre du Cabinet) qui s'élèvent pour résoudre ce problème.

Au cours de presque toutes les séances, on a mentionné que le manque de formation et d'encadrement était un obstacle à la promotion des peuples autochtones et des minorités visibles.

Selon un participant, les Autochtones et les minorités visibles n'ont pas le même accès aux programmes de formation et le manque de formation est ensuite utilisé comme raison pour ne pas leur accorder de promotions. C'est le mentor qui enseigne à son protégé les règles du jeu professionnel. Il s'agit d'une autre facette de la vieille clique où les « personnes admises » sont choisies pour l'encadrement d'après une compatibilité sociale et culturelle. Les gens ayant des antécédents sociaux, culturels, ethniques et religieux différents ne sont pas admis.

Selon les participants du CTC, l'avancement professionnel dans le secteur privé est différent de celui du secteur public. Dans le secteur privé, il existe moins de catégories professionnelles et l'avancement est parfois davantage rattaché aux compétences (p. ex., un mécanicien d'autocars). Il existe un obstacle à l'accès aux postes de supervision et de gestion. Dans le secteur public, le système de classification permet aux personnes d'accéder plus facilement à des postes de supervision. La politique du « mérite relatif » est pratiquée dans la fonction publique fédérale pour l'avancement professionnel, mais il n'y a pas de reconnaissance de l'ancienneté. Les gestionnaires responsables de l'embauche ont beaucoup de latitude.

Les participants du CTC ont souligné que la présence de personnes de couleur est tolérée par les travailleurs majoritaires, mais ils n'interagissent pas avec eux et ne leur montrent pas de respect. Les Autochtones ont mentionné qu'ils se sentent isolés puisqu'ils sont peu nombreux dans les milieux de travail. Ils sont regroupés dans certains niveaux professionnels et sentent le poids d'un plafond invisible. Rarement les Autochtones ont-ils la possibilité d'occuper des fonctions de gestionnaire.

Les congés pour études et le perfectionnement professionnel ont été négociés dans certains plans d'équité en emploi. Les personnes doivent reprendre le temps perdu, mais ont une occasion d'accroître leur niveau de compétences.

Le CTC a fait remarquer que dans le secteur des services infirmiers, il y avait peu d'avancement professionnel des minorités visibles vers des postes de niveau supérieur.

Un des problèmes cités est l'incapacité de prouver l'existence de la discrimination à moins qu'elle soit apparente (p. ex. une personne utilisant des propos racistes).

Les gens sont réticents à témoigner contre leurs collègues et leurs patrons. Une participante de Montréal a dit que si on voulait conserver son emploi, il faut se taire et ne pas se plaindre. Elle a raconté l'histoire d'une personne qui travaillait très bien dans une entreprise, mais que son employeur désirait congédier. Personne dans l'entreprise ne pouvait la remplacer; ils l'ont donc gardée tout le temps qu'ils en avaient besoin. Lorsqu'ils ont trouvé quelqu'un pour la remplacer, ils ont essayé de se débarrasser d'elle en la harcelant afin qu'elle quitte ses fonctions d'elle-même. Elle les a amenés en cour, mais personne dans l'entreprise n'a voulu témoigner pour elle. Puisqu'il n'y avait pas suffisamment de preuves, la cause a été abandonnée. Le jour même du jugement, elle a été congédiée. Un participant de Halifax a dit que l'on perdait neuf causes pour chaque cause gagnée. Et rien ne change même si l'on gagne cette unique cause.

Il semble impossible qu'une personne se batte contre un gros employeur dans les petites régions/villes. Au cours des séances qui ont eu lieu à Toronto, un participant originaire du Nouveau-Brunswick a raconté que lorsqu'un Asiatique du sud a voulu se battre contre un employeur important, il n'a même pas pu trouver un avocat qui voulait le défendre.

Les efforts de lutte contre le racisme déployés au CTC découlent souvent des plaintes des travailleurs. Il arrive parfois qu'un accord conjoint sur les règles à suivre soit passé avec des employeurs en particulier ou avec des membres, ou que le CTC aide le plaignant à rédiger une plainte par l'entremise de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Le CTC met l'accent sur l'éducation afin d'aider les travailleurs à comprendre les enjeux essentiels et à obtenir réparation pour des préjudices passés. Il est important de se concentrer sur la prévention plutôt que sur la réaction aux actes de racisme. Les stratégies préventives mettent des politiques en place et formulent des recours en cas de digression par rapport à la politique, de sorte que lorsque des problèmes surviennent, le milieu de travail est prêt à réagir.

On dit souvent que les gens censés protéger les victimes de discrimination défendent plutôt les personnes fautives. Les syndicats sont décrits par certains comme un énorme obstacle pour les groupes défavorisés.

On dit qu'ils montrent peu d'enthousiasme à défendre les griefs déposés par des membres de minorités visibles contre des personnes ayant de l'ancienneté. Les syndicats estiment que l'ancienneté est un principe sacro-saint, ce qui joue souvent contre les Autochtones et les membres de minorités visibles. Un homme a dit qu'il avait même dû porter plainte contre la CCDP pour discrimination.

Au sujet de l'ancienneté en tant qu'obstacle au maintien en poste et à l'avancement des Autochtones et des membres de minorités visibles, les représentants du CTC ont souligné qu'il y a des moyens de compenser le manque d'ancienneté chez les membres de minorités visibles et les Autochtones. En effet, les employeurs peuvent tenir des listes de rappel au travail pour de plus longues périodes et accorder aux groupes désignés un plus grand crédit pour leur temps de travail, afin de les placer plus haut sur la liste d'ancienneté.

Les participants conviennent que le problème persiste même quand la personne en position d'autorité appartient à une minorité raciale.

Même les personnes tentées d'aider pourraient perdre leur enthousiasme initial et agir comme les autres gestionnaires. Une personne à Toronto a dit que lorsqu'un Autochtone ou un membre d'une minorité visible se joint à une organisation, il est perçu comme un inadapté, ou une personne inapte qu'il faut façonner pour qu'elle entre dans le moule.

On croit que les Autochtones et les membres de minorités visibles ne savent pas comment fonctionne le système de promotions.

Ils n'ont pas accès aux réseaux des milieux de travail et ne savent peut-être pas comment jouer au jeu de coulisses entre collègues de travail. Plus on monte dans l'échelle promotionnelle, plus les éléments qui touchent au processus de sélection sont subjectifs. Il s'agit de l'évaluation des compétences générales. Le réseautage professionnel se passe au bureau mais également à l'extérieur. Comme un participant de Calgary l'a dit, les règles du jeu sont les mêmes qu'au golf.

Selon les participants du CTC, les employeurs donnent souvent de fausses excuses pour refuser à des Autochtones ou à des membres de minorités visibles une possibilité d'emploi ou d'avancement, telles que « cette personne ne cadrera pas avec le milieu » ou « elle n'a pas la trempe du gestionnaire ». Par exemple, le manque d'attestations d'études et le manque d'expérience canadienne sont souvent cités comme raisons de refuser des possibilités à ces personnes. L'intention est de protéger le « privilège des Blancs » pour les emplois grassement payés, alors le marché du travail se réinvente continuellement dans sa propre image mais de façon souterraine, et se matérialise dans les milieux où « on embauche ceux qui nous ressemblent » ou dans ceux qui expriment des opinions telles que « ce candidat n'est pas des nôtres ».

4.3.2 Obstacles spécifiques aux peuples autochtones

Pour obtenir une promotion au travail, il faut être très compétitif et direct, ainsi que faire preuve d'assurance. Les Autochtones ne considèrent pas ces qualités très importantes puisqu'on leur a souvent enseigné à respecter leurs aînés et les personnes en position d'autorité.

Leur culture enseigne aux peuples autochtones à ne pas se disputer avec les aînés et les personnes en position d'autorité ni à les regarder dans les yeux. Les gestionnaires de la tradition canadienne considèrent que ce comportement est un signe de faiblesse, ce qui joue contre les employés autochtones au moment d'obtenir une promotion.

4.3.3 Obstacles spécifiques aux minorités visibles

On utilise souvent l'excuse du manque de personnes qualifiées pour ne pas promouvoir des membres de minorités visibles.

Le manque de prétendues compétences générales est une autre raison parfois donnée pour ne pas promouvoir des minorités visibles qualifiées, mais ces compétences sont très difficiles à déterminer et à évaluer de façon objective. Le critère des « compétences fondamentales » peut être très vague et c'est un prétexte pour prendre des décisions faussées qui excluent des personnes qualifiées faisant partie des minorités. Quelqu'un a eu ce mot piquant : maintenant que les minorités ont appris les règles du jeu, les règles ont changé.

Tout comme c'est le cas pour les Autochtones, le manque d'assurance joue contre les membres de minorités visibles. On croit que la négociation avec l'employeur ou la demande de promotion ne fait pas partie de la culture de nombreux groupes de minorités visibles.

Certains membres de minorités visibles sont plus habitués à vivre dans des sociétés paternalistes. Toutefois, dans la société dominante, une personne ouverte, extravertie et qui sait s'affirmer aura tendance à être promue. Les membres de la deuxième génération continuent parfois de vivre les mêmes problèmes. Ils constatent un conflit entre la culture dans laquelle ils ont grandi et celle qui caractérise les milieux de travail.

Les accents des immigrants jouent contre eux.

Au cours de réunions de bureau, les commentaires d'une personne s'exprimant avec un accent différent sont moins appréciés, même si la personne est très à l'aise avec la langue officielle.

Les obstacles religieux sont également présents quant vient le temps des promotions, tout comme ils le sont pour l'entrée en emploi.

De nombreux employeurs semblent croire que les gestionnaires appartenant à des minorités visibles sont moins bons, ce qui empêche la promotion de gestionnaires qualifiés parmi les minorités visibles.

Cette situation joue non seulement contre les immigrants, mais également contre les membres de minorités visibles nés au Canada. Au Québec, on dit que le désir de la société d'assimiler plutôt que d'intégrer les immigrants est également un obstacle auquel sont confrontées les personnes d'une culture différente qui désirent s'en tenir à leur propre culture.

4.3.4 Solutions : Faire tomber les obstacles

L'une des meilleures solutions proposées par les participants de toutes les régions est l'engagement de la haute direction.

Le message entendu fort et clair était « Commencez par le haut ». La planification de la relève devrait inclure des objectifs d'équité en matière d'emploi. Il faudrait que les employés ayant de l'ancienneté et des budgets réservés soient responsables de l'équité en matière d'emploi dans les organisations. Un participant à Halifax a dit que l'équité en matière d'emploi ne devrait pas être la Sibérie des services de ressources humaines. On a accordé une bonne mention à la Banque Royale de Halifax dont la personne responsable de l'équité en matière d'emploi doit rendre des comptes directement au PDG.

Responsabiliser la gestion est étroitement lié à l'engagement de la haute direction.

À Halifax, à Toronto et à Montréal, les participants, particulièrement les Noirs, ont mentionné l'approche américaine d'action positive comme étant un bon exemple. Ils ont indiqué que les programmes d'équité en matière d'emploi devraient être plus musclés. Au cours des séances tenues à Toronto et à Halifax, les participants ont donné l'exemple de la Corning Company, aux États-Unis, où les salaires et les primes sont liés aux progrès effectués par les personnes de race noire. Les incitatifs en salaires et en primes devraient être jumelés à des sanctions exemplaires infligées aux personnes exerçant une discrimination raciale.

Un participant a dit que le seul moment où les Noirs ont marqué des points, c'est lorsque des lois ont été adoptées ou des processus judiciaires ont été suivis. Les négociations ne font qu'entraîner des délais tandis que les employeurs peuvent chercher à gagner du temps ou à trouver des excuses.

Les représentants du CTC ont proposé qu'une fiche de rendement de l'équité en matière d'emploi soit facilement accessible. Des mécanismes de responsabilisation et de recours doivent être adoptés. Des renseignements provenant des rapports annuels de l'employeur peuvent servir de fondement aux fiches de rendements proposées, en utilisant un langage clair, et en les préparant aux fins de publication dans les journaux et les revues.

Les participants croient qu'il faut soutenir les personnes qui déposent une plainte contre leurs employeurs pour discrimination.

Un litige peut durer de nombreuses années et ne profite pas toujours au plaignant, même lorsqu'il gagne sa cause. On croit donc qu'il faut que les personnes qui se plaignent aux commissions des droits de la personne et tentent un recours judiciaire aient accès à plus de ressources pour défendre leurs droits.

On pense qu'un examen des systèmes d'emploi est la première étape essentielle permettant de découvrir et d'éliminer la discrimination systématique contre les Autochtones et les membres de minorités visibles en matière d'accès à l'emploi et à l'avancement professionnel.

Les représentants du CTC ont indiqué que la responsabilité et l'accessibilité des recours lorsque quelqu'un se croit victime de harcèlement sont importantes en milieu de travail. Tant les statistiques (pour prouver le nombre croissant d'employés) que les mesures qualitatives sont importantes. Les mesures qualitatives, comme les recours, créent un milieu favorable. Habituellement, des mesures qualitatives et quantitatives sont mises en œuvre par l'entremise des bureaux régionaux de RHDSC, mais il est important d'associer les syndicats, le gouvernement et les employés à cette fin.

Des participants du CTC ont souligné que l'expérience des États-Unis a un cadre juridique différent : les employés peuvent y poursuivre un employeur s'ils subissent de la discrimination, et des recours collectifs ont été intentés par des groupes surtout composés de travailleurs noirs. La jurisprudence au Canada n'a pas évolué jusqu'à ce point, et aucune pression communautaire n'a été exercée en faveur de l'équité en matière d'emploi, bien que certains employeurs en Ontario aient poursuivi des initiatives de façon non apparente. Certains ont suggéré que le terme « effectif représentatif » soit utilisé plutôt que celui d'« équité en emploi », puisque ce dernier a été discrédité par certains maîtres d'opinion.

Certains participants ont fait remarquer qu'on ne pouvait toujours se fier aux syndicats pour faire progresser la cause de l'équité en matière d'emploi.

On a avancé que les Autochtones et les membres de minorités visibles devraient former leurs propres syndicats ou des cellules séparées au sein des syndicats actuels afin de négocier des ententes distinctes avec les employeurs. On a dit que c'était le cas à l'Université de la Saskatchewan, qui a négocié une entente séparée avec ses employés autochtones.

La connaissance des autres cultures et l'adaptation culturelle sont importantes dans les milieux de travail canadiens qui sont si diversifiés.

Les Autochtones et certains immigrants n'ont peut-être pas les mêmes activités culturelles que celles de la culture dominante, telles que regarder les mêmes films ou émissions de télévision, ou s'intéresser au hockey ou au golf. Mais cette situation ne devrait pas être un handicap à leur avancement professionnel. Les entreprises multinationales devraient envoyer leurs gestionnaires dans différents pays pour les aider à être sensibles aux cultures de ces pays et encourager un milieu de collaboration et de compréhension. Ils

devraient suivre des cours de formation sur la diversité pour comprendre les effets positifs sur le résultat essentiel d'un effectif diversifié, comme chez IBM et Nike. Une étude publiée dans le magazine Diversity Inc. a montré que les entreprises les plus performantes sur le New York Stock Exchange (Bourse de New York) étaient celles ayant une proportion élevée de travailleurs de diverses races et origines ethniques.

On devrait tirer des leçons des succès remportés par le mouvement féministe qui a réussi à faire des progrès importants en milieu de travail.

Un participant a fait référence à une étude menée parmi 60 femmes appartenant à une minorité visible et ayant réussi. Cette étude a indiqué que le succès de ces femmes était dû au soutien qu'elles ont reçu de leurs gestionnaires. La première percée s'avère habituellement la plus importante.

Quand le secteur privé acceptera l'équité en matière d'emploi, les changements s'amorceront plus rapidement que dans le secteur public. On a souligné que Wal-Mart et La Baie, à Regina, se sont dépêchés d'embaucher des Autochtones lorsque l'engagement de la haute direction à cet égard a été connu du personnel des ressources humaines.

4.4 Différences régionales

Les types d'obstacles et les solutions proposées par les participants reviennent fréquemment dans les huit villes. Mais il existe quand même certaines différences régionales.

Halifax connaît un problème important de discrimination contre la communauté noire.

Contrairement aux autres villes, la majorité des familles noires de la ville proviennent de familles qui habitent la Nouvelle-Écosse depuis des générations. Sur le plan culturel, il est presque impossible de les distinguer des autres Néo-Écossais. Elles accusent néanmoins un retard important par rapport à la culture dominante en ce qui concerne l'emploi, les revenus et d'autres indicateurs socio-économiques. L'étendue de la déception des Noirs est exprimée par le commentaire d'un participant de race noire qui a dit que les gens lui montraient beaucoup plus de respect quand il se promenait dans les rues et les centres commerciaux de Toronto plutôt qu'à Halifax. Un participant qui avait déménagé de Halifax à Winnipeg a également souligné la même différence absolue entre la façon dont les Noirs étaient traités dans les deux villes.

Les participants ont affirmé que le racisme contre les Noirs envahissait toutes les couches de la société à Halifax et qu'il avait un effet pernicieux sur leur rendement au travail. Ils ont plus de succès dans les entreprises menées par des personnes de race noire. Cependant, on a observé que même les propriétaires de race noire d'entreprises connaissant du succès devaient embaucher des travailleurs de race blanche pour s'occuper de leur service à la clientèle et contrer les préjugés de leurs clients et de leurs fournisseurs. À Halifax, les gens semblent également beaucoup admirer l'approche des Américains qui reconnaissent ouvertement les problèmes raciaux dans leur société et ont adopté un programme d'action efficace pour régler le problème.

À Montréal, il existe des enjeux distincts liés à la langue et à la culture françaises.

Nulle part ailleurs qu'à Montréal les participants appartenant à des minorités visibles se sont-ils plaints si fort de la discrimination dont ils étaient victimes en raison des différences linguistiques ou culturelles.

Leurs plaintes ont trois volets : premièrement, pour les non-francophones, particulièrement les immigrants, le français est souvent leur troisième langue, après leur langue maternelle et l'anglais. Le handicap linguistique est donc un plus grand obstacle au Québec. Cette situation est particulièrement vraie puisque la société québécoise est beaucoup plus préoccupée par les questions de la langue que les autres provinces. On constate que les employeurs du secteur public, en particulier, affichent des emplois qui ne demandent aucune compétence linguistique, comme dans le secteur du nettoyage et de l'entretien, dans des médias non francophones. Même pour de nombreux Autochtones au Québec, le français est leur troisième langue, après celle de leur nation et l'anglais.

Deuxièmement, les membres de minorités visibles francophones font face à tous les problèmes auxquels sont confrontés les membres de minorités visibles ailleurs au pays, sauf que dans leur cas, la discrimination est plus évidente, souvent parce qu'ils portent un nom à consonance française. Ils reçoivent des appels pour une entrevue, mais les expressions sur les visages des interviewers semblent montrer un sentiment de surprise.

Le troisième problème vécu uniquement au Québec, selon les participants, est l'accent qu'on met sur l'assimilation plutôt que sur l'intégration à la société d'accueil. Certains participants ont l'impression que le Québec a signé un contrat social non écrit avec les nouveaux arrivants selon lequel on s'attend à ce qu'ils acceptent la culture et les normes de la province. Un participant a dit que cette situation était particulièrement problématique pour certaines minorités religieuses, comme les musulmans, qui désirent préserver leurs propres symboles et pratiques, telles que le port du hidjab et les prières au travail.

À Toronto, les problèmes sont graves en raison du grand nombre d'habitants appartenant à des minorités visibles dans les régions métropolitaines.

Ici, les problèmes sont les mêmes qu'ailleurs, tels que le manque de compétences et d'expériences canadiennes, mais les conséquences pour les communautés sont beaucoup plus importantes.

L'un des problèmes mentionnés dans d'autres régions, mais plus souvent à Toronto, est celui de la hiérarchie raciale et du racisme entre les groupes ethniques.

Les participants ont souligné que même si toutes les minorités visibles étaient confrontées à la discrimination au travail, la communauté noire était celle qui vit la plus mauvaise expérience. Elle est victime de discrimination non seulement de la part des Canadiens et des Canadiennes de la culture dominante, mais également des autres groupes raciaux.

Les Prairies sont différentes à plusieurs niveaux.

La grande présence des peuples autochtones en est un. En deuxième lieu, il y a le problème spécial des jeunes Autochtones arrivant des réserves vers des milieux urbains, dans certains cas, de familles éprouvant des difficultés et n'ayant pas accès à des installations d'enseignement de bonne qualité. La troisième différence est que la société dominante est consciente d'avoir causé du tort aux peuples autochtones et qu'il faudrait le réparer.

Les provinces des Prairies semblent être au premier rang en ce qui concerne les solutions innovatrices visant à régler le problème du racisme institutionnel, en particulier grâce à des partenariats.

Surtout au Manitoba, on forme des partenariats qui profitent aux groupes minoritaires. Cette situation est particulièrement vraie pour les peuples autochtones où les partenariats aident à surmonter la multitude de défis associés à la discrimination raciale au travail³⁰.

Calgary est une ville unique, non seulement dans les Prairies, mais dans l'ensemble du Canada, en partie en raison du boom économique en Alberta.

La province fait face à des pénuries importantes de main-d'œuvre dans certains domaines et fait des efforts afin de tirer parti des segments inutilisés et sous-utilisés de la main-d'œuvre.

Les problèmes spéciaux à Vancouver proviennent en partie de la migration importante de minorités visibles dans la région.

Des communautés assez considérables et déjà anciennes d'Asiatiques du sud et de Chinois vivent à Vancouver, ainsi que des peuples autochtones. Dans certains secteurs de la région de Vancouver, tels que Richmond et Surrey, il existe désormais des « majorités visibles ». Cependant, les membres de minorités visibles estiment malgré tout qu'ils manquent de pouvoir et qu'ils ne peuvent améliorer leur situation au travail. On a souligné également le problème de discrimination interraciale à Vancouver. Certains membres de minorités visibles font de la discrimination contre d'autres membres de minorités visibles en raison de la nature de leurs réseaux ou par prédominance au niveau d'embauche.

4.5 Avantages d'un milieu de travail sans racisme

Il y a de plus en plus de documentation sur les effets économiques de la discrimination. Un comportement discriminatoire fondé sur la race ou tout autre préjugé entraîne généralement un coût économique. Si un employeur ne veut pas embaucher d'Autochtones ou de membres de minorités visibles ayant de meilleures compétences et préfère embaucher seulement des travailleurs de race blanche, il prend la décision de faire un profit moins élevé. L'économiste américain Gary Becker³¹ appelle cet état de fait le coefficient économique de la discrimination. De plus en plus de grandes entreprises prennent conscience des effets de cette discrimination sur leurs résultats nets.

Introduire l'équité en matière d'emploi, qui consiste à faire cesser les pratiques d'emploi discriminatoires, ne cherche pas seulement à cerner les effets des préjugés d'un seul employeur. Elle cherche à examiner le processus global de gestion des ressources humaines pour faire cesser les pratiques discriminatoires, intentionnelles ou non. La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi entraîne souvent d'autres résultats positifs pour l'organisation, qui n'étaient pas visés.

On a demandé aux participants des groupes de discussion de partager leurs opinions au sujet des effets de l'application de politiques et de programmes de lutte contre la discrimination au travail. Les participants qui avaient une expérience de travail réelle dans une organisation qui applique l'équité en matière d'emploi étaient invités à formuler leurs commentaires d'après ce qui s'est réellement passé dans leur organisation.

³⁰ Les détails de ces partenariats n'ont pas été examinés au cours des consultations. La recherche sur ces partenariats ne faisait pas partie du mandat de ce projet.

³¹ BECKER, Gary. *Economics of Discrimination*, University of Chicago, Chicago Press.

4.5.1 Gestion des ressources humaines

Des pratiques et une planification des ressources humaines plus globales ont été mentionnées le plus fréquemment comme l'avantage de mettre en œuvre des politiques de lutte contre la discrimination dans une organisation.

Un examen des systèmes d'emploi semble avoir entraîné des entreprises à examiner leurs pratiques de ressources humaines, souvent pour la première fois dans le cas des petites organisations. Cet examen a donné lieu à la création d'outils élaborés de gestion des ressources humaines. Les examens de vérification menés par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) semblent avoir accéléré ce processus. Un participant a souligné que six mois après la vérification, les gestionnaires pensaient sérieusement à la planification et à la gestion des ressources humaines.

Des méthodes de recrutement non officielles, telles que le recrutement de bouche-à-oreille, ont été remplacées par des méthodes plus officielles et équitables, ce qui a permis aux entreprises d'avoir accès à un bassin plus large de main-d'œuvre.

Un employeur a donné des exemples de plans d'entreprises de recrutement, de planification de la relève, de questions officielles d'entrevue et de changements dans les décisions au sujet des endroits où afficher les emplois à la suite d'un examen des systèmes d'emploi.

L'équité en matière d'emploi, les vérifications de la CCDP et les décisions des tribunaux, dont les tribunaux des commissions des droits de la personne, ont ensemble entraîné l'élaboration de politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination, y compris la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Un représentant d'entreprise a dit qu'en raison du plan d'action élaboré dans le but de prendre des mesures favorables à l'équité en matière d'emploi, son organisation avait mis en place un « plan pour les gens » (*People Plan*) et un plan de conseil sur l'emploi pour tous les employés. Les employés qui n'avaient pas de chance d'obtenir une promotion en avaient une maintenant.

4.5.2 Atmosphère du milieu de travail

Plusieurs participants ont signalé que leur milieu de travail s'était amélioré à la suite de l'application de l'équité en matière d'emploi.

Cette situation a créé une meilleure atmosphère de travail entre les employés et a eu des répercussions sur les relations des employés entre eux. Les participants ont utilisé des mots comme « amicale », « saine » et « moins empoisonnée » pour décrire la nouvelle atmosphère de travail. Les participants conviennent généralement que là où on applique l'équité en matière d'emploi, les gens se sentaient plus inclus dans leur milieu de travail.

Selon les représentants du CTC, il y a également des enjeux et des coûts de responsabilité civile associés à un milieu de travail malsain en raison de pratiques racistes. Les problèmes qui sont mis en évidence sont notamment un taux d'absentéisme accru, des frais judiciaires et du temps de travail passé à régler des conflits. Une atmosphère morose et négative se répand et le milieu de travail prend des années à s'en remettre.

4.5.3 Amélioration de la rentabilité

L'application de l'équité en matière d'emploi a des effets positifs sur le résultat net des organisations.

Lorsque les gens ne se sentent pas harcelés ou menacés de discrimination, ils sont plus motivés à mieux performer et à concrétiser leur potentiel de créativité. Cette situation entraîne une baisse de l'absentéisme, une amélioration du moral des travailleurs et un roulement du personnel moins grand. Un participant a dit que ce n'était pas une coïncidence si les entreprises multinationales avaient été les premières à adopter le concept de l'équité en matière d'emploi. Elles ont compris quels sont les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée pour leurs opérations mondiales.

L'exemple des banques a été mentionné dans presque toutes les régions. L'embauche de personnes appartenant à des minorités visibles a amélioré l'image des banques et leur rentabilité; l'équité en matière d'emploi fait désormais partie de leur modèle d'entreprise. Les répercussions sur le résultat net ne s'appliquent pas qu'aux grandes entreprises. Un participant à Regina a mentionné que le restaurant auquel il s'est associé a une main-d'œuvre diversifiée; non seulement les absences et le roulement du personnel ont diminué, mais la clientèle se diversifie également de plus en plus.

Les représentants du CTC ont souligné que tout ce qui diminue la qualité du milieu de travail au quotidien et le travail lui-même justifie les arguments administratifs pour l'équité en emploi. Il est intéressant d'avancer des arguments en faveur de l'équité en matière d'emploi et d'une responsabilité sociale des entreprises pour justifier la création d'un milieu de travail adoptant la diversité et exempt de racisme. Les arguments administratifs en faveur d'un milieu de travail sans racisme ont été démontrés lorsque les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) ont pu rassembler la preuve des sommes dépensées sur les plaintes relatives aux droits de la personne et sur des frais de justice afférents. Eu égard aux entreprises de taille moyenne (de 300 à 500 employés), il a été dit que la productivité était minée par les conflits au travail (p. ex., fort taux d'absentéisme lorsqu'il y a du harcèlement au travail, coûts des plaintes liées aux droits de la personne). Les employés qui sont traités équitablement tendent à être plus productifs au travail. La formation a le pouvoir de diminuer les conflits et d'accroître la productivité.

4.5.4 Amélioration des services aux clients

Les participants ont donné plusieurs exemples où le fait d'avoir adopté la diversité a souvent entraîné une amélioration du service à la clientèle.

Lorsqu'une organisation de Montréal a permis à ses travailleurs musulmans de prendre des pauses prières, ils pouvaient travailler pendant l'heure du dîner et remplacer les autres travailleurs. C'est l'heure à laquelle l'organisation reçoit le plus grand nombre d'appels de clients; cette situation a permis d'augmenter le nombre de clients satisfaits. L'application d'un programme de diversité aux aéroports a permis d'améliorer le service à Halifax. Un personnel diversifié peut maintenant s'adresser aux voyageurs dans leur propre langue. Les participants ont décrit un avantage semblable en ce qui concerne la nouvelle force de sécurité à la frontière, où les gens ayant des antécédents culturels/linguistiques semblables peuvent aider les visiteurs. De la même façon, le personnel infirmier multiethnique et multilingue a permis à des hôpitaux d'améliorer leurs services aux patients ayant des origines semblables.

4.5.5 Image améliorée

Avoir une main-d'œuvre diversifiée permet à une organisation d'améliorer son image à titre d'employeur de choix dans la communauté.

Un participant a mentionné qu'en dernière analyse, cette diversité améliorait l'image du Canada, qui était vu comme un pays qui accepte et inclut les gens, qui reconnaît et valorise les différences et l'originalité que les personnes apportent dans un milieu de travail.

Les représentants du CTC ont souligné que les entreprises qui adoptent la diversité seront perçues favorablement et les gens achèteront davantage les biens et les services qu'elles produisent. De plus, l'organisation gagnera une réputation d'endroit où il fait bon travailler, ce qui augmentera sa capacité d'attirer et de retenir un personnel de haut calibre. Il existe un argument administratif convaincant pour faire adopter aux employeurs des politiques d'équité en matière d'emploi, mais il est complémentaire à celui de la responsabilité sociale, qui devrait être une raison déterminante pour adopter ces politiques. Il est inacceptable pour les employeurs de ne pas être représentatifs. Le message véhiculé devrait être que la diversité est synonyme de réussite, de bonnes relations avec la clientèle, et d'image de marque positive. Un milieu de travail malsain et improductif résulte du harcèlement et du fait que des employés ont subi de la discrimination. Les employés qui font l'objet de harcèlement ou de discrimination quitteront leur emploi pour en prendre un autre, partiront en congé et prendront souvent leur retraite prématurément.

Un programme d'équité en matière d'emploi qui a été une réussite, selon les participants du CTC, fut celui du gouvernement de l'Ontario en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario. Malheureusement, les données et les détails qui y étaient rattachés sont devenus non disponibles lorsque la Loi provinciale a été abrogée en 1995. On suggère qu'une liste des sociétés exemplaires championnes de l'équité en matière d'emploi soit demandée aux personnes anciennement associées au programme, qui sont probablement employées ailleurs au sein du gouvernement de l'Ontario. Xerox et National Grocers, de même que certains offices et services publics, ont fait preuve d'un appui exemplaire aux arguments administratifs défendant les objectifs d'équité en emploi.

5. Résultats des ateliers

Un des trois éléments des groupes d'activités effectuées dans le cadre du plan d'engagement dans huit villes était les ateliers.

Plus de 30 ateliers ont été organisés dans différentes villes de la façon suivante : Vancouver (6), Calgary (2), Regina (1), Winnipeg (2), Halifax (6), Ottawa (4), Montréal (3) et Toronto (8). Trois ateliers différents, mais complémentaires, ont été organisés, à savoir : L'application de l'équité en matière d'emploi; Des politiques à la pratique; Le défi des entreprises. Chaque atelier possédait ses caractéristiques distinctives, telles que des études de cas, de l'interaction à l'aide de questionnaires et des mécanismes de rétroaction utilisant des séances de compte rendu avec des petits et des grands groupes.

On a utilisé des documents d'appui, tels que des documents publiés, un glossaire des termes et d'autres publications d'entreprises et de secteurs et d'organismes professionnels pour proposer des idées et stimuler la dynamique des groupes correspondant aux objectifs et aux buts des ateliers.

Ce chapitre décrit :

- L'objectif des ateliers
- Leurs paramètres
- Les thèmes abordés
- Les vues d'ensemble dégagées
- Les vues régionales exprimées

5.1 Objectif

Les ateliers étaient axés sur des discussions stimulantes entre les participants et portant sur le milieu de travail. On a notamment mis au premier plan comment certaines pratiques existantes en emploi créaient des obstacles pour les minorités visibles et les Autochtones, et comment ces obstacles pouvaient affecter négativement l'évolution vers des milieux de travail sans racisme.

Les ateliers visaient surtout à être des exercices de formation et, en même temps, à permettre des échanges d'idées aux trois groupes d'intervenants, soit les employeurs, les syndicats et les représentants de la société civile.

Plus particulièrement, ces ateliers se sont penchés sur :

- la nature du racisme au travail;
- la façon dont les pratiques et les politiques de travail excluaient les minorités visibles et les Autochtones d'une pleine participation;
- les moyens de neutraliser les obstacles à l'emploi fondés sur la race.

En général, les ateliers étaient destinés à produire des idées et des connaissances pratiques permettant de faire progresser une stratégie pour des milieux de travail sans racisme.

5.2 Situation

Les techniques de formation des ateliers comprenaient des interactions en petits et en grands groupes. Les sujets de discussion comprenaient tant le racisme et le harcèlement pratiqués par des personnes que le racisme institutionnel et systémique. Des études de cas dégageant des problèmes et cherchant des solutions, des questions et un projet de *Guide à l'intention des praticiens* conçu pour aider à l'application de l'équité en matière d'emploi faisaient partie intégrante des discussions en ateliers. De la documentation d'appui et des textes distribués, particulièrement concernant le défi des entreprises, ont permis d'enrichir le processus de formation. On a examiné les politiques et les pratiques existantes pour trouver des solutions aux obstacles dans les milieux de travail.

5.3 Thèmes

La structure de chaque atelier permettait aux participants de nombreux choix d'activités offertes, à savoir, les séances de consultations et les séances de partenariats pour des milieux de travail sans racisme. Le fait de se déplacer dans les huit villes dans différentes régions a également entraîné des défis. Il a fallu se concentrer sur les facteurs subjectifs et objectifs de chaque région en se rappelant que les milieux de travail diffèrent d'un endroit à l'autre, tout comme les attentes des intervenants à maints égards comme, par exemple, la région et la taille de la ville. De plus, les besoins des Autochtones étaient souvent différents des besoins des minorités visibles. Une attention prépondérante a été accordée aux organismes régis par le gouvernement fédéral, aux sociétés d'État et aux autres organismes semblables visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et par le *Programme de contrats fédéraux*.

Trois sortes d'ateliers furent organisés :

- Application de l'équité en matière d'emploi : Une approche par étapes
- Des politiques à la pratique – De l'état actuel aux solutions
- Le défi des entreprises – Bonnes pratiques au travail

5.3.1. Application de l'équité en matière d'emploi : Une approche par étapes

Objectif

Acquérir des compétences visant à élaborer une approche pratique axée sur le recrutement, l'embauche et la promotion de minorités visibles et d'Autochtones au travail; encourager des milieux de travail sans racisme.

Structure

Ce module d'atelier a été conçu comme un exercice de formation et d'éducation permettant de faire avancer, comme objectif de RHDSC, la création de milieux de travail sans racisme chez les employeurs qui sont de compétence fédérale. Les discussions entre les participants à l'atelier (c.-à-d. les employeurs, les syndicats et la société civile) avaient comme contexte le cadre juridique ou législatif, p. ex. la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Voici la description des activités de formation :

- On a formé des grands et des petits groupes de façon à permettre une plus grande participation d'une manière interactive. Cela s'est fait en recueillant les commentaires sur les objectifs, la culture de l'atelier et les discussions entre participants.
- Il était important de discuter des termes clés pour les activités de formation. On s'est penché sur des termes tels que « traitement égal » et « discrimination systémique » pour voir quel était le niveau de connaissances antérieurement acquises par les participants. Ces derniers ont reçu un glossaire formel en guise de suivi.
- Au cours des réunions en petits groupes, les participants ont mis l'accent sur des questions clés préparées à l'avance et qui leur ont été distribuées. Ces questions visaient à encourager les discussions sur les barrières spécifiques auxquelles font face les Autochtones et les minorités visibles aux chapitres du recrutement et de l'embauche ainsi que sur les mesures concrètes prises pour garantir que l'atmosphère des milieux de travail ne soit pas empoisonnée. On a également parlé des rôles particuliers de leadership que les intervenants, tels que les syndicats et la direction, peuvent jouer pour améliorer la situation.
- Les conclusions de ces ateliers ont été présentées au cours des séances de compte rendu. La création de partenariats à long terme qui soient viables et permettant de faire progresser l'objectif de RHDSC a étayé la discussion qui a suivi.
- Le *Guide à l'intention des praticiens* a permis de discuter comment les études d'équité en matière d'emploi pouvaient servir d'outil d'enseignement. Le facilitateur a amorcé un processus de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi par étapes, à savoir : Étape 1 : Préparation; Étape 2 : Analyse; Étape 3 : Déterminer les obstacles inhérents aux politiques et pratiques.
- Ces étapes stratégiques permettent normalement à un employeur d'élaborer un programme d'équité en matière d'emploi pour les Autochtones et les minorités visibles. (On a insisté sur le fait que, dans ce contexte, les employeurs étaient obligés par la législation et d'autres normes d'emploi, aux niveaux fédéral et provincial, de s'assurer que personne n'était traité injustement en raison de son sexe, de son ascendance, de sa couleur, de sa race ou d'un quelconque handicap).
- À l'étape de la synthèse, on a demandé aux participants qu'ils s'engagent, de retour dans leurs propres organisations, à mettre en place trois mesures comme efforts de mise en œuvre d'un plan d'action.

5.3.2. Des politiques à la pratique – De l'état actuel aux solutions

Objectif

Favoriser une meilleure compréhension des façons d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies efficaces pour embaucher et maintenir en poste des membres de minorités visibles et des Autochtones et pour promouvoir des milieux de travail sans racisme.

Structure

Les participants ont travaillé sur des cas réels de racisme. Le but de l'exercice était de mieux comprendre les défis à relever lorsqu'on met en pratique les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi et des politiques de travail. Au début de l'atelier, le facilitateur a passé beaucoup de temps à expliquer comment créer un milieu respectueux qui permet de discuter des problèmes de racisme et de discrimination au travail. Il a fait une présentation sur la culture organisationnelle, les aspects de la communication et la dynamique sous-jacente et a donné des définitions du racisme. En petits groupes, les participants ont travaillé sur des études de cas réels. Dans un groupe plus élargi, les participants ont examiné les réponses, fait un compte rendu des discussions et entamé une discussion sur les problèmes et les solutions, laquelle était animée par un facilitateur.

5.3.3. Le défi des entreprises – Bonnes pratiques au travail

Objectif

L'objectif de cet atelier était de faire participer les intervenants (groupes autochtones et de minorités visibles au sein de la société civile, universitaires et syndicats) à un dialogue actif sur les défis rencontrés par les entreprises pour créer des milieux de travail sans racisme. L'atelier visait à encourager les employeurs à collaborer pour créer des milieux de travail sans discrimination ni racisme.

Le rôle du facilitateur était de travailler avec les intervenants pour leur permettre de mieux comprendre le défi des entreprises; de faciliter une meilleure compréhension des bonnes pratiques; de faire mieux connaître aux intervenants les bonnes pratiques actuelles et de les amener à penser à d'autres bonnes pratiques.

Cet atelier devait constituer un forum pour les Autochtones, les minorités visibles, les employeurs, les syndicats et les membres de la société civile qui leur permettrait de travailler activement ensemble pour trouver de bonnes pratiques favorisant des milieux de travail sans racisme. Les participants devaient aussi quitter cet atelier munis de ressources et dotés d'une meilleure compréhension de bonnes pratiques que les entreprises pourraient adopter.

Structure

Après les présentations et une explication des objectifs ainsi qu'une brève discussion au sujet des documents distribués, p. ex. *Toward Maximizing the Talents of Visible Minorities* (Le Conference Board of Canada), le facilitateur a créé des petits groupes de discussion pour déterminer quels sont les défis des entreprises, notamment en ce qui a trait au recrutement, au maintien en poste, aux promotions internes et aux perceptions du public.

Les comptes rendus en petits groupes ont permis de déterminer les défis des entreprises et les solutions, par exemple à qui incombe le rôle primordial. On a par la suite discuté des bonnes pratiques en se référant aux documents distribués et à la trousse de renseignements sur les pratiques des entreprises. Le facilitateur a entraîné les participants dans des échanges interactifs. Une discussion portant sur les documents clés et les réponses a aidé à trouver des solutions aux obstacles en milieu de travail. Cette discussion fut suivie d'une récapitulation et d'un questionnaire d'évaluation.

5.4 Vues d'ensemble

On a entendu à travers le pays beaucoup d'idées communes sur les obstacles qui touchent les deux groupes désignés ainsi que les solutions requises pour surmonter ces obstacles. Le processus d'ateliers a confirmé les conclusions des groupes de discussion selon lesquelles le racisme fait partie intégrante du système qui prévaut dans le milieu de travail. Bref, on voit le racisme comme un problème institutionnel qui entraîne comme conséquence des manières spécifiques de recruter et d'embaucher le personnel, qui excluent les minorités visibles. Ces façons de faire, à leur tour, ont un impact négatif sur le maintien en poste et la promotion des membres des groupes désignés. Les participants ont également mentionné d'autres facteurs clés, notamment les phénomènes bien connus de « plafonnement voilé » et de « colle au plancher » et une préférence pour embaucher des gens qui « ressemblent » à ceux qui sont déjà en place. On croit que l'évaluation inexacte des titres de compétences internationaux et de l'expérience de travail acquise à l'étranger, le harcèlement en milieu de travail et les attitudes biaisées à l'égard des minorités visibles et des Autochtones sont « ancrés » dans le système. Il semble que la façon de faire de « la vieille clique » soit intégrée au mode opératoire général. Les participants ont mentionné à maintes reprises que le devoir des gestionnaires était d'agir pour redresser la situation. Ils ont mentionné que la responsabilisation de la direction était nécessaire.

Les ateliers dans l'ensemble du pays ont permis aux participants (intervenants et observateurs) de mieux connaître la gamme complexe des éléments au travail et le besoin urgent d'un engagement de la part du gouvernement, non seulement de RHDSC, mais également d'autres ministères, à travailler conjointement pour apporter des changements. De plus, on croit que d'autres institutions, telles que le système d'éducation, les médias, les services de police, les municipalités et la société dans son ensemble, devraient s'engager à combattre le racisme. Il faut analyser un ensemble de facteurs complexes et fondamentaux, notamment les émotions humaines (rage, craintes, insécurités), le pouvoir, les facteurs économiques, les structures et les systèmes sociaux pour comprendre les conséquences du racisme, ouvert et systémique, en milieu de travail.

Les exercices des ateliers ont permis d'échanger et de faire la synthèse de nombreux points de vue et d'expériences accompagnés de suggestions de solutions communes. Ils ont également permis d'exprimer ses griefs et ses sentiments à l'état pur. Ces processus peuvent favoriser une compréhension plus large de la gravité du problème, particulièrement au moment où les sondages et d'autres recherches indiquent que le racisme est un problème sérieux et qu'il est temps d'agir, du fait particulièrement que les recherches montrent l'existence du racisme dans la société canadienne et la montée des crimes haineux.

5.5 Vues régionales

La plupart des points de vue entendus à travers le pays ont été réitérés et étoffés, mais on a pu constater des différences régionales.

Pacifique

Les obstacles clés dans cette région sont les différents types de pouvoirs entre les minorités raciales et le reste de la population. Les autres obstacles sont principalement des obstacles liés à la diplômanie, au manque d'expérience canadienne, au recrutement à « l'image de soi », au programme scolaire « eurocentrique » et aux stéréotypes sur les minorités. On a mentionné que la discrimination systémique est courante, qu'elle devient générationnelle et fait partie de la culture.

Des participants ont indiqué que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* était trop axée sur les processus et les petites entreprises avaient tendance à dire que faute de ressources, elles ne peuvent adopter de mesures d'équité en matière d'emploi.

Prairies

Une main-d'œuvre diversifiée n'est pas nécessairement à l'abri du racisme. En Alberta, puisque le gouvernement provincial ne favorise pas l'équité en matière d'emploi, des participants indiquent que les minorités raciales n'ont pas les mêmes chances sur le marché du travail. Les minorités raciales n'ont souvent pas suffisamment d'assurance pour demander des cours et de la formation.

Parmi les bonnes pratiques mentionnées à Calgary figurent les suivantes : création d'une liste d'entreprises favorables à la diversité, intégration de la diversité dans les stratégies des syndicats, soulèvement de la question des obstacles bien avant les entrevues de départ, mise en place d'un système d'encadrement (de mentorat) et d'outils de ressources humaines pour mesurer la croissance éventuelle des employés, création d'un moyen d'échange de vues avec les minorités visibles et les Autochtones.

À Winnipeg, on a mentionné les bonnes pratiques suivantes : afficher les emplois dans les journaux et les stations de radio autochtones; créer un bassin principal de la main-d'œuvre disponible; élaborer une formation qui sera donnée en milieu de travail afin d'améliorer le maintien en emploi et l'avancement professionnel; et permettre des régimes souples de semaines de travail, permettant ainsi la chasse, le piégeage et la pêche.

Atlantique

À Halifax, les participants ont mentionné que les victimes, dans leurs propres milieux de travail, avaient besoin d'être appuyées pour pouvoir déposer des plaintes. Il doit y avoir une Tolérance zéro pour les propos racistes.

Parmi les bonnes pratiques, on a mentionné les politiques et stratégies de lutte contre le harcèlement; une formation à la diversité pour les cadres supérieurs; et la prise en compte, pour les augmentations salariales, de l'atteinte des objectifs de diversité.

Ontario

Parmi les obstacles soulevés en Ontario, on note la diplômanie, les réseaux de « vieille clique », le besoin d'expérience canadienne, le manque de sensibilisation culturelle, les stéréotypes, les phénomènes de « plafonnement voilé » et de « colle au plancher », les coûts liés à une plainte à la CCDP (Commission

canadienne des droits de la personne), l'embauche pour répondre aux exigences statistiques, les promotions fondées sur l'ancienneté et le châtimeut des personnes qui ont exercé des recours.

Parmi les bonnes pratiques mentionnées, on retrouve celles qui suivent : reconnaissance de l'expérience acquise dans le pays d'origine, affichage des postes directement aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, avoir un poste intérimaire pour acquérir de l'expérience, tenir compte de la diversité dans la composition des comités d'embauche, s'attaquer en premier au système scolaire pour rectifier les attitudes préjudiciables, responsabilisation des gestionnaires, éviter les stéréotypes dans la publicité et perfectionnement professionnel des employés.

Québec

Mis à part certains des problèmes mentionnés dans d'autres régions, les obstacles mentionnés ici comprenaient le manque de communication entre les organismes professionnels de tradition canadienne et les organisations de peuples autochtones et de minorités visibles, le manque de diversité raciale dans la composition des comités d'embauche, l'incapacité des peuples autochtones à accéder à des niveaux élevés d'enseignement par manque de ressources financières, la perception qu'il manque de mesures gouvernementales sur le racisme, la non-reconnaissance de la contribution des minorités raciales à la société et l'absence d'information sur les questions liées à la race.

Parmi les bonnes pratiques mentionnées figurent l'existence de tierces parties permettant de régler les conflits portant sur des questions raciales, et la possibilité de donner de l'information sur la situation raciale dans la province.

6. Résultats des partenariats

Lorsque le Plan d'engagement pour un milieu de travail sans racisme a été mis au point, les partenariats avec les intervenants tels que les entreprises, les syndicats et les représentants de la société civile étaient considérés comme un des éléments majeurs de la stratégie d'engagement. Deux méthodologies furent utilisées pour réaliser cet objectif : la première consistait à tenir des séances de partenariat dans chacune des huit villes qui devaient déterminer s'il était désirable, possible et pertinent de former de tels partenariats sur une base durable; dans la seconde, au cours de groupes de discussion, des participants ont fait part de leur point de vue quant à la formation de tels partenariats comme solution aux problèmes d'emploi basés sur des critères raciaux.

Au total, 29 séances de partenariat rassemblant plus de 130 intervenants ont été organisées. Plus du quart d'entre elles étaient composées de membres de minorités visibles provenant d'organismes bénévoles et un peu moins du quart étaient constituées d'employeurs. Les Autochtones constituaient près du cinquième des participants, le reste étant constitué de membres des milieux académique et syndical, ou autres.

Ce chapitre résume les résultats de ces délibérations (voir l'Annexe 5 pour plus de détails) sur les points suivants :

- Pertinence des partenariats
- Défis à relever
- Éléments de partenariat
- Exemples canadiens
- Rétroaction sur les séances de partenariat
- Orientations futures

6.1 Pertinence des partenariats

Les participants ont exprimé de manière très forte, quasi universelle, leur soutien envers l'idée de partenariat au sein même de la relation d'emploi entre le côté demande (les employeurs), le côté offre (les syndicats), et les intermédiaires (associations bénévoles d'Autochtones ou de membres de minorités visibles et d'experts en ressources humaines). Un participant a résumé le sentiment général en disant que le seul fait que les parties s'assoient autour de la table constitue en soi un progrès et s'avère utile. De tels partenariats peuvent aider à faire face aux défis que rencontrent les membres des minorités raciales lors de leur entrée sur le marché du travail, pour garder leur emploi ou au cours de leur carrière.

Au cours des délibérations, les membres de minorités visibles de la région du Pacifique ont senti que bien que la région ait historiquement été une pépinière de racisme, la situation s'est considérablement améliorée. Comme le soulignait l'un des participants, « les choses vont mieux que par le passé; toutefois, il y a encore du progrès à faire ». Les partenariats sont essentiels pour faire avancer les choses et créer un

milieu de travail sans racisme étant donné que la région est, selon l'un des participants, « hautement polarisée entre le capital et la main-d'oeuvre ».

Le haut taux de chômage des Autochtones dans les Prairies pourrait s'avérer un stimulant à la formation de partenariats, particulièrement en raison du fait que le racisme en milieu de travail est en partie responsable de cette situation. Les partenariats devraient viser à mettre en oeuvre des programmes de formation pour fins d'avancement de carrière et de maintien d'emploi chez les Autochtones. Mettre l'accent sur l'accès à un premier emploi n'est plus considéré suffisant. Il faudrait effectuer des études pour suivre les progrès au niveau du maintien d'emploi et de l'avancement.

Les partenariats peuvent contribuer à former les Autochtones aux procédures de griefs, ce qui permettrait de réduire les problèmes liés à un environnement de travail inconfortable plutôt que de quitter son emploi. Les syndicats ont un grand rôle à jouer à cet effet et les Autochtones devraient être encouragés à participer aux initiatives syndicales et à servir à titre de représentants ou de délégués syndicaux.

Un secteur présenté comme ayant un besoin pressant de tels partenariats est celui de la santé, étant donné le vieillissement accéléré de la population canadienne en général et le profil d'âge plus jeune des Autochtones et des immigrants dont la plupart sont des membres de minorités visibles. Les travailleurs du secteur de la santé seront de plus en plus recrutés parmi ces deux groupes. Il est particulièrement difficile de faire face au racisme dans le secteur de la santé sans avoir recours à des partenariats, puisque les pourvoyeurs de soins qui se sentent minoritaires au travail comptent sur des rapports de confiance avec leurs clients.

Avec l'accent mis sur des institutions sans racisme, dans le secteur de l'enseignement, les partenariats sont considérés comme fort à propos. Les commissions scolaires pourraient rencontrer des représentants des minorités raciales pour développer et mettre en oeuvre des politiques, des programmes scolaires en plus d'offrir de la formation. À la longue, le financement de telles initiatives contribuerait au développement d'une société et d'un marché du travail sans racisme.

6.2 Défis à relever

Le premier défi sera de convaincre les principaux intervenants clés des avantages de former des partenariats. Le principal défi sera de faire asseoir à la même table les employeurs et les syndicats pour coordonner leurs efforts contre le racisme. Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), lancé à l'initiative des employeurs, fut cité comme exemple de réussite. Les représentants du CTC ont reconnu le besoin d'avoir des objectifs communs en soulignant que le Programme du travail appuie l'activité commune des syndicats et des employeurs. Les syndicats font la promotion de la solidarité entre les employés, tandis que les employeurs sont intéressés par le profit et de meilleurs résultats d'affaires. Une stratégie commune répondrait à la fois aux objectifs des syndicats et des employeurs.

Une des difficultés par rapport à la formation de partenariats est l'absence chez de nombreuses firmes d'un service des ressources humaines, surtout celles sous le Programme des contrats fédéraux. Dans une compagnie de camionnage de 600 employés, une seule personne travaille aux questions de ressources humaines. On estime que 25 % des entreprises n'ont pas de services de ressources humaines.

Il a été suggéré que, plutôt que de former de nouveaux partenariats, il faudrait soutenir ceux qui existent déjà et sont sans ressources suffisantes. Les partenariats doivent déployer beaucoup d'efforts pour obtenir

des financements limités. Et quand ces financements proviennent de sources multiples, ils sont souvent perdus quand l'un des départements cesse de fournir du soutien.

6.3 *Éléments de partenariat*

Le but d'un partenariat serait d'obtenir une meilleure qualité de vie pour les membres des minorités raciales en accroissant les perspectives d'emploi qui leur sont offertes et en leur permettant d'obtenir des promotions et une rémunération adéquate dans un milieu de travail sans racisme. Parmi les éléments essentiels d'un tel partenariat, on retrouve :

- un rôle de leadership joué par le Programme du travail de RHDCC;
- un rôle pour les membres de la société civile à suivre les progrès d'un marché du travail sans racisme, avec contribution financière du Programme du travail;
- implication et engagement de la part des employeurs, ce qui revient à conscientiser et à changer les attitudes au niveau de la haute direction;
- une initiative visant à confier à des Autochtones et à des membres de minorités visibles des postes influents;
- un rôle actif pour les syndicats dans l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques favorables à un milieu de travail sans racisme;
- impliquer les décideurs puisque les cadres intermédiaires ou de niveau plus bas peuvent ne pas avoir le pouvoir ou les ressources nécessaires;
- s'assurer de la participation des chambres de commerce, des Conseils du commerce et des hauts responsables gouvernementaux;
- une réévaluation périodique des partenariats vu que le manque d'imputabilité est un principal obstacle au succès d'un partenariat.

Les facteurs clés qui assurent le succès et la continuité d'un partenariat ont été abordés à certaines des séances de Toronto. Les objectifs partagés, la responsabilité, le leadership et l'implication, des communications claires, la transparence, l'imputabilité, la confiance et l'ouverture, des indicateurs de rendement mesurables et la disponibilité des ressources étaient parmi les facteurs les plus souvent mentionnés. Plusieurs participants ont souligné que les partenariats devraient être des situations où tous trouvent leur profit. Les éléments d'un modèle de partenariat réussi comportent entre autres les suivants : contacter les personnes clés, communiquer ses buts, créer une vision commune, bâtir la confiance, agir collectivement, élaborer des liens externes et assurer un soutien continu.

À Halifax, il a été proposé d'identifier les meilleures pratiques, de présenter une analyse de rentabilité, d'identifier le rôle et les responsabilités des personnes visées, de concevoir une stratégie, de maintenir les communications ouvertes, de développer un plan d'action, de faire participer la jeunesse, et le plus important, de s'assurer d'un financement adéquat. Des partenaires potentiels dans la création de milieux de travail sans racisme sont les associations professionnelles et d'employeurs, les organisations autochtones et de membres de minorités visibles, les organismes communautaires locaux, les groupes de

bénévoles provinciaux, nationaux et internationaux, les syndicats, les universitaires et les organismes gouvernementaux à tous les niveaux.

6.4 Exemples canadiens

Les Ententes de développement des ressources humaines autochtones intervenues entre le gouvernement fédéral et divers groupes autochtones ont été mentionnées à titre de modèle pour les partenariats à bâtir.

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones en Colombie-Britannique se concentre sur cinq secteurs pour la formation de partenariats. Ce sont le tourisme, l'énergie, l'agriculture, la foresterie et les jeux olympiques de 2010. Les partenariats ont été fréquemment mentionnés durant les discussions comme solutions essentielles aux problèmes, particulièrement pour les communautés autochtones.

La formation de partenariats avec le Centre d'amitié autochtone de Vancouver a aussi été utilisée pour rejoindre les communautés autochtones et leur faire part d'occasions d'emploi. Le modèle pourrait aussi être envisagé avec d'autres Centres d'amitié autochtones à travers le pays.

Des ententes de partenariats réussies ont existé pendant plusieurs années en Saskatchewan. Au milieu des années 90, SaskEnergy avait signé une entente avec le Grand conseil de Prince Albert, le Conseil tribal de Saskatoon et le Conseil tribal de Touchwood-File Hills-Qu'Appelle (qui représente plus de 40 communautés des Premières nations). Ces ententes fournissaient de l'emploi, de l'éducation et de la formation aux peuples des Premières nations. Des alliances similaires ont été conclues avec les nations métisses de la Saskatchewan visant la pleine participation des Autochtones aux activités de l'entreprise.

Durant les séances de Winnipeg, plusieurs participants autochtones étaient d'avis que les partenariats avaient accompli beaucoup en termes de ressources humaines autochtones au Manitoba. En effet, le Manitoba est souvent cité comme province modèle en matière de bonnes pratiques pour la main-d'oeuvre autochtone, suivi par la Saskatchewan, l'Alberta et l'Ontario.

Parmi les membres des minorités visibles, des partenariats ont surtout été établis avec les municipalités, les écoles et les chambres de commerce locales. La mise sur pied d'un Centre pour les réfugiés, entre autres, a été considérée comme un avantage pour l'obtention de main-d'oeuvre agricole dans la région de Winnipeg.

Dans le secteur de la transformation des produits alimentaires, à cause des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée qui font surface, les sociétés oeuvrant dans ce secteur ont fait preuve de leur disposition, voire de leur enthousiasme pour amener les communautés autochtones sur le marché du travail. Un exemple dans la région de Winnipeg : l'entente réussie entre la Manitoba Food Processors Association, la Manitoba Métis Federation (MMF) et l'Assembly of Manitoba Chiefs (AMC).

Autre exemple souvent cité, un partenariat dans la région de Winnipeg établi à l'aide du financement d'Affaires indiennes et du Nord Canada et de deux compagnies forestières afin de créer des emplois pour des étudiants autochtones diplômés du secondaire. Les conditions existantes sur les réserves, telles que le travail saisonnier, les parents incapables de trouver du travail, la dépendance à l'égard de l'assistance sociale et la difficulté de trouver des enseignants locaux, ont compliqué le processus.

Les niveaux de gouvernement ont tous trois formé des partenariats à Winnipeg pour aider les communautés autochtones à relever certains des défis auxquels elles font face, y compris en matière d'emploi. L'Université du Manitoba a aussi mis sur pied de telles initiatives.

Les médias aident aussi au maintien en poste des Autochtones. Des programmes d'internat et de mentorat établis dans le même but sur une base partenariale entre différentes institutions ont aussi été mentionnés.

Un partenariat entre une importante compagnie forestière (Tembek) et six communautés des Premières nations du Manitoba septentrional a été mis en place pour bâtir une scierie et employer des Autochtones locaux.

Hydro-Québec et les Innu de Uashat Mak Mani Utenam ont signé l'Entente de Uashat Mak Mani Utenam portant sur le projet de développement hydroélectrique de la rivière Sainte-Marguerite afin d'harmoniser les relations entre Hydro-Québec et les Innu, de réduire les effets négatifs et de promouvoir le développement économique et culturel de la communauté.

Il existe peu d'exemples de partenariats avec des membres de minorités visibles. Cela n'est pas surprenant, car les minorités visibles ne possèdent pas d'organisation cadre. Un des rares exemples cités demeure la Vancouver Economic Development Commission regroupant 50 entreprises, dont 10 grandes compagnies intéressées à aider les membres de minorités visibles sur le marché du travail. Selon un participant, l'exemple d'une initiative de Vancouver, l'Employment Access Strategy for Immigrants (EASI), n'intéressant guère les employeurs, n'a pas été un grand succès.

Autre exemple de partenariat réussi : le Centre des TI McCain dans une petite ville du Nouveau-Brunswick. La compagnie avait contacté des organisations ethniques d'Asiatiques et d'Antillais pour faire face aux besoins de nouveaux employés recrutés au Canada central pour les aider à s'ajuster à leur nouvelle ville. En conséquence, elle a pu garder son roulement d'employés à un bas niveau.

Les représentants du CTC ont souligné que des ententes de partenariat améliorent le dialogue entre les Autochtones et les employeurs. En 1982, le SCFP a entrepris un programme d'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, avec la Ville de Saskatoon, suite à des preuves de discrimination systémique au travail. Par exemple, le diplôme requis pour les commis devait avoir été obtenu d'une école secondaire de la ville afin d'être admissible. Une démarche conjointe, fondée sur le consensus entre le syndicat et l'employeur, a été utilisée. D'autres conseils municipaux ont appris de cette expérience.

Depuis que le SCFP a élaboré des ententes entre le gouvernement de la Saskatchewan et les communautés autochtones dans le domaine des soins de santé, le nombre de travailleurs autochtones de la santé s'est accru de près de 2 000 personnes.

Le SCFP a aussi connu du succès en Saskatchewan, où ses représentants locaux ont négocié des dispositions d'équité en matière d'emploi dans des conventions collectives où des employeurs signent un contrat par lequel ils s'engagent envers l'équité en matière d'emploi. Les conseils autochtones ont l'appui du SCFP et font partie du SCFP. Le SCFP va maintenant de l'avant au Manitoba et en Alberta en vue de réaliser des ententes semblables.

6.5 *Orientations futures*

Des partenariats entre les différents ministères fédéraux afin de développer un front commun pour éliminer le racisme en milieu de travail ont été suggérés. En particulier, le Justice Institute de la Colombie-Britannique possède une vaste expérience acquise au cours de nombreux partenariats et sa participation a été jugée des plus utiles pour résoudre les problèmes de racisme en milieu de travail.

Les deux principaux acteurs devant jouer un rôle essentiel dans les partenariats pour aider à l'émergence d'un milieu de travail sans racisme sont le gouvernement fédéral et les employeurs, y compris les organisations qui les chapeautent, avec l'aide des syndicats et de la société civile. Si ces deux acteurs ne prennent pas une part active au processus, il y a peu de chances de réussir à créer des milieux de travail sans racisme.

Plusieurs participants ont proposé que le gouvernement fédéral ait un rôle de leadership en mettant sur pied un secrétariat pangouvernemental consacré aux questions relatives aux partenariats avec les Autochtones et les minorités visibles. De l'engagement et des ressources seront nécessaires afin de mettre sur pied des partenariats qui serviront de forums d'apprentissage comme de lieux de partage d'information et de meilleures pratiques. Les représentants du CTC ont donné leur appui à cette idée en soulignant que le Cabinet doit faire preuve de sérieux à cet égard en fondant un secrétariat chargé du Plan d'action contre le racisme, comme ce fut le cas pour la condition féminine. Cela devrait être fait en plus des efforts de l'ensemble des ministères fédéraux. Les activités devraient être regroupées et non administrées séparément.

À long terme, l'éducation reste la solution, mais elle ne réglera pas les problèmes immédiats. À court terme, l'éducation des employés peut aider à réduire le racisme en milieu de travail.

En somme, la formation de partenariats entre les employeurs, les syndicats et les membres de la société civile, y compris des représentants des Autochtones et des minorités visibles, est considérée comme une voie pratique pour faire advenir un milieu de travail sans racisme. Les éléments essentiels d'un partenariat réussi comportent un fort rôle de leadership de la part du Programme du travail avec une importante composante éducative ainsi qu'un engagement ferme de la part des employeurs, de leurs organisations patronales et des syndicats. Des exemples de partenariats réussis avec les Autochtones existent, particulièrement dans l'Ouest canadien, et nous pouvons apprendre de ces expériences et bâtir sur ce fondement.

7. Conclusions

D'une façon générale, RHDCC et les participants aux activités relatives au Plan d'engagement ont perçu l'ensemble de l'exercice comme un succès. Afin d'évaluer l'efficacité des ateliers et des séances de partenariat, la rétroaction des participants a été obtenue au moyen de questionnaires d'évaluation. En utilisant une échelle de 5 à 1 pour classer les ateliers, 5 étant la note la plus élevée et 1 étant la plus basse, l'atelier « L'application de l'équité en matière d'emploi : Une approche par étapes », a reçu la note de 5 par 63,0 % des participants qui ont rempli le questionnaire et de 4 par 22,2 %. L'atelier « Des politiques à la pratique – De l'état actuel aux solutions » a reçu la note de 5 par 42,1 % des participants et de 4 par 43,9 %. « Le défi des entreprises – Bonnes pratiques au travail » a reçu la note de 5 par 14,7 % des participants et de 4 par 49,0 %.

Près de neuf participants sur dix pensaient que les séances sur les partenariats étaient « excellentes », « très bonnes » ou « bonnes » et permettaient de mieux comprendre le processus de partenariat et ses avantages. Sept participants sur dix pensaient que les séances étaient « excellentes », « très bonnes » ou « bonnes » comme moyen de réseautage avec des participants d'autres secteurs, tels les employeurs, les syndicats et les représentants des Autochtones et des minorités visibles. Plus de 75 % des participants ont trouvé les séances très utiles et éducatives.

Certaines conclusions d'ordre général peuvent être dégagées à partir des consultations :

- Malgré les progrès réalisés à l'endroit des Autochtones et des membres de minorités visibles en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les deux groupes ont encore beaucoup de rattrapage à faire en ce qui concerne leur participation sur le marché du travail.
- Qu'il soit implicite ou explicite, le racisme est fortement perçu en tant qu'obstacle majeur à la participation des minorités raciales sur le marché du travail. Le racisme se manifeste sous forme de stéréotypes, d'absence d'adaptation culturelle et de préjugés religieux et ethniques. Il érige des barrières qui bloquent l'accès des deux groupes à l'embauche, au maintien de l'emploi et à l'avancement professionnel.
- Les deux groupes sont exclus des réseaux informels à l'intérieur desquels les candidats à l'embauche sont identifiés; ils ont très peu d'aptitudes en ce qui concerne la recherche d'emploi ou les techniques d'entrevue et se trouvent souvent laissés pour compte aux chapitres de la formation, de la promotion et du mentorat.
- Les Autochtones sont confrontés à des défis dans les milieux de travail en raison des stéréotypes négatifs présentés par les médias, de la piètre qualité de l'éducation dans les réserves, des effets néfastes de l'institutionnalisation et du sentiment d'isolement en milieu de travail, une fois embauchés.
- Les membres des minorités visibles, surtout les immigrants récents, doivent vivre avec le manque de reconnaissance de leur formation et expérience acquises à l'extérieur du Canada. Ils doivent aussi composer avec les préjugés associés à leur langue, à leur accent et à la perception qu'ils ne sont pas de vrais Canadiens.
- Les cadres supérieurs ne semblent pas prêts à s'engager en faveur de l'élimination de la discrimination raciale en milieu de travail. Cette situation découle sans doute de la perception que

le Programme d'équité en matière d'emploi est axé davantage sur les procédures que sur les résultats.

- Selon certains participants, les mécanismes de règlement de griefs mis en place par les syndicats se sont avérés inefficaces pour l'élimination de la discrimination en milieu de travail.
- Nombre d'intervenants sociaux sont très peu informés des progrès réalisés par les deux groupes dans le cadre du Programme fédéral d'équité en matière d'emploi.
- Le racisme dans le milieu de travail n'est qu'une manifestation du racisme dans la société en général et son élimination ne se fera pas uniquement dans les milieux de travail.

Ces résultats vont un peu à l'encontre des tendances statistiques observées en matière d'emploi pour les Autochtones et les membres des minorités visibles dont font état les entreprises visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans le chapitre sur l'état actuel de la situation au Canada, les employés appartenant à ces groupes avaient accompli des progrès significatifs. Rarement l'opinion des participants aux séances d'engagement reflétait-elle ce fait. La différence entre la réalité des tendances statistiques et les perceptions des participants pourrait dépendre d'une combinaison des facteurs suivants :

- Les lettres d'invitation envoyées aux participants leur demandant d'assister aux séances d'engagement les informaient que le contexte desdites séances était celui des entreprises visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux. Ce message a été réitéré durant les séances plénières et les ateliers. Toutefois, il était clair que les participants venaient souvent pour faire part de leurs opinions à propos des milieux de travail canadiens en général et ne se sont pas restreints aux entreprises visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Les tendances statistiques ne faisaient référence qu'aux entreprises visées par le Programme légiféré de l'équité en matière d'emploi alors que nombre de participants provenaient d'universités ou d'institutions sous le Programme de contrats fédéraux.
- De nombreux participants provenaient de la société civile ou des syndicats. Ils représentaient non seulement leurs commettants au sein des entreprises touchées par les deux programmes, mais ceux d'autres entreprises également et ils sont habitués à percevoir les problèmes de manière globale plutôt qu'en termes de milieu de travail spécifique.
- Les représentants des employeurs provenaient surtout des départements des ressources humaines ou d'équité en matière d'emploi et étaient plus habitués à entendre des plaintes que des histoires à succès.
- Certains cas de discrimination fondée sur la race hautement médiatisés sont susceptibles d'avoir influencé l'opinion des participants.
- Les progrès réalisés par les minorités raciales au sein des entreprises visées par la *Loi* demeurent méconnus du public en général, y compris parmi les intervenants qui ont participé aux séances.
- Enfin, certains participants ont indiqué que des progrès ont bel et bien été accomplis dans les entreprises visées par les deux programmes fédéraux.

8. Messages essentiels

8.1 Messages d'ordre général

Le tableau qui suit résume les messages essentiels qui découlent des consultations faisant partie intégrante du Plan d'engagement, et des consultations subséquentes avec le CTC ainsi que des analyses documentaires entreprises au cours de ce projet :

Problème	Solution	Messages essentiels/suggestions
<p>1. Les Autochtones et les membres de minorités visibles font face à des obstacles pour trouver un emploi, le garder et y être promu. Ces obstacles tiennent à des pratiques d'embauche informelles, à des réseaux d'initiés, au racisme ouvert ou larvé, aux stéréotypes, au manque d'adaptations culturelles et au manque d'engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi de la part de la haute direction.</p>	<p>Promouvoir des changements dans la culture et les pratiques en milieu de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ La <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> devrait mettre l'accent sur l'obtention de résultats plutôt que sur la procédure. Les employeurs devraient être tenus responsables du manque de progrès mesurables dans la création de milieux de travail sans racisme. ○ Des pénalités plus strictes devraient être imposées aux employeurs en cas de non-conformité. ○ Les syndicats devraient faire l'objet d'articles de la <i>Loi</i>. ○ L'évaluation de la performance des gestionnaires devrait tenir compte des résultats obtenus en matière d'augmentation de la représentation des Autochtones et des membres de minorités visibles. ○ Un groupe d'experts devrait examiner les programmes qui obtiennent le plus de succès dans les autres pays et dans les autres juridictions au Canada afin d'en tirer des leçons importantes pour les programmes fédéraux. ○ Les employeurs qui sont de compétence fédérale doivent avoir l'obligation de désigner des comités anti-racisme et ce, à l'instar des comités santé-sécurité, lesquels relèvent directement du chef d'entreprise. ○ En collaboration avec les minorités visibles et les communautés autochtones, créer une trousse de communication pour grande diffusion pour tous les milieux de travail qui sont de compétence fédérale. Cette trousse donnerait de l'information sur ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Politiques et outils pratiques pour la création d'un milieu de travail accueillant et sans racisme pour les

Problème	Solution	Messages essentiels/suggestions
		<p>deux groupes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusion dans l'énoncé de mission de l'entreprise un objectif visant la création d'un milieu de travail sans racisme. ▪ Création à l'échelle de l'entreprise d'outils de recrutement, de formation et de promotion sans préjugés. ▪ Inclusion d'aînés autochtones et de membres de minorités visibles aux comités d'embauche et de sélection. ▪ Publicité visant les membres de groupes autochtones et de minorités visibles dans les médias des communautés autochtones et des minorités visibles, et tenue de salons de l'emploi. ▪ Offrir des possibilités de bénévolat, des stages et des emplois d'été pour les membres des groupes autochtones et de minorités visibles comme pistes d'apprentissage sur l'intégration en marché de travail et le maintien en poste. ▪ Élaborer un module de formation pour dépister les attitudes racistes telles que les stéréotypes, les plaisanteries et les insultes raciales. ▪ Développer un module de formation sur les coûts de la discrimination et les avantages d'un milieu de travail sans racisme. ▪ Aider les membres de ces deux groupes à développer des réseaux et à avoir accès à de la formation et à des promotions. ▪ Fournir des occasions de mentorat aux employés appartenant à ces deux groupes. ▪ Offrir aux Autochtones et aux minorités visibles les moyens d'améliorer leurs habiletés en matière d'avancement de carrière. ▪ Faire savoir aux superviseurs et aux gestionnaires autochtones ou membres de minorités visibles que

Problème	Solution	Messages essentiels/suggestions
		<p>les politiques antidiscriminatoires en faveur de leur groupe ne nuiront pas à leur carrière.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenir des entrevues de fin d'emploi afin de déterminer si l'inconfort racial a été une cause directe ou indirecte des départs. ▪ Fournir aux entreprises des preuves concrètes et convaincantes montrant que la diversité est bonne pour les affaires (analyse de cas).
<p>2. Les femmes et les jeunes Autochtones ou membres de minorités visibles sont doublement défavorisés en milieu de travail.</p>	<p>Créer des politiques et des programmes spéciaux destinés à assurer l'aide nécessaire à ces deux sous-groupes de travailleurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcer le financement des écoles sur les réserves afin d'améliorer la qualité de l'éducation et de réduire le taux de décrochage scolaire. ○ Affaires indiennes et du Nord Canada devrait améliorer les compétences générales dans les écoles situées sur les réserves afin d'accroître les chances d'emploi. ○ Les jeunes faisant preuve d'aptitudes techniques devraient être encouragés à aller aux écoles de métiers sans pour autant être dirigés vers des occupations particulières. ○ Des programmes de diffusion externe tels ceux du Speakers' Bureau of Saskatchewan, devraient être utilisés pour préparer les jeunes Autochtones à une carrière réussie. ○ Au besoin, des garderies devraient être mises à la disposition des femmes autochtones et immigrantes pour les aider à concilier travail et famille. ○ Les femmes immigrantes entrant sur le marché du travail quelques années après leur arrivée au Canada devraient être admissibles à des cours de langue. ○ Les employeurs qui fournissent des emplois aux femmes et aux jeunes des minorités raciales devraient recevoir des subventions temporaires.
<p>3. Les Autochtones ont de la difficulté à garder un emploi à cause de leur sentiment d'isolement.</p>	<p>Mettre les nouveaux employés autochtones à l'aise dans leur nouvel environnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les employeurs devraient recruter plus d'un Autochtone quand c'est possible. ○ Les employeurs devraient demander l'aide des Centres d'amitié et d'autres organismes communautaires autochtones au moyen de

Problème	Solution	Messages essentiels/suggestions
		<p>partenariats afin d'aider les nouveaux employés autochtones à s'ajuster, spécialement dans le cas de ceux qui vivaient sur une réserve.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le Programme du travail devrait examiner des initiatives efficaces, tel le programme <i>Royal Eagles</i> de la Banque Royale de Calgary, afin d'apprendre ce qui aide les employés autochtones à garder leur emploi.
<p>4. Les immigrants d'arrivée récente, membres de minorités visibles, ont de la difficulté à obtenir un emploi en partie à cause de leurs connaissances insuffisantes dans l'une des deux langues officielles et à cause de la non-reconnaissance de leur expérience de travail et de leurs compétences obtenues à l'étranger.</p>	<p>Améliorer les compétences linguistiques des immigrants membres de minorités visibles et accélérer l'évaluation des connaissances acquises et la reconnaissance des diplômes étrangers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ CIC devrait soutenir les institutions scolaires provinciales et d'autres organismes qui dispensent des cours de langue aux immigrants. ○ Les cours de langue devraient atteindre un niveau suffisant pour permettre le bon fonctionnement en milieu de travail. ○ RHDCC devrait subventionner les employeurs qui engagent des immigrants nouvellement arrivés, et ce afin d'aider ces derniers à acquérir de l'expérience au Canada. ○ RHDCC devrait jouer un rôle de leader dans la coordination des démarches menées par des agences fédérales, provinciales et professionnelles pour accélérer la reconnaissance de l'expérience de travail et des compétences obtenues à l'étranger. ○ RHDCC devrait explorer la possibilité de reconnaître les compétences acquises au moment d'accorder un visa d'immigration.
<p>5. Les programmes d'emploi subventionnés par RHDCC, mais administrés par les provinces, ne tiennent pas compte des besoins des minorités raciales.</p>	<p>Les programmes visés par les Ententes fédérales – provinciales sur le développement du marché du travail devraient prendre en considération les besoins des minorités raciales en matière d'emploi.</p>	<p>Les Ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces devraient inclure une clause sur l'équité en matière d'emploi sujette à une évaluation conjointe fédérale-provinciale.</p>

Problème	Solution	Messages essentiels/suggestions
<p>6. Il n'existe aucun mécanisme pour conjuguer la demande des employeurs avec l'offre des Autochtones et des minorités visibles, ni pour résoudre les problèmes liés au racisme en milieu de travail.</p>	<p>Des partenariats entre les entreprises, les syndicats et les représentants de la société civile demeurent le moyen le plus efficace pour résoudre les questions d'offre et de demande de main-d'œuvre liées à la discrimination en milieu de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ RHDCC devrait encourager la formation de partenariats d'intervenants en milieu de travail à l'aide de financement de démarrage et tenir une conférence avec les grands employeurs et leurs associations, les syndicats et des représentants de la société civile, et ce afin de faciliter l'établissement de réseaux. ○ RHDCC devrait entreprendre une étude des partenariats réussis entre les Autochtones et d'autres groupes pour en tirer des leçons pour l'avenir. ○ RHDCC devrait préparer une trousse d'information sur la formation et le maintien de partenariats réussis et la rendre disponible aux divers intervenants pour promouvoir des milieux de travail exempts de racisme. ○ Des partenariats à l'intention des Autochtones et des minorités visibles devraient être mis sur pied dans chaque région afin de trouver des solutions locales aux problèmes de racisme en milieu de travail qui sont d'ordre local.
<p>7. Le point de vue des Autochtones et des minorités visibles n'est pas bien représenté au niveau des instances décisionnelles en milieu de travail.</p>	<p>Donner une représentativité accrue aux Autochtones et aux minorités visibles dans les instances décisionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les firmes en région à forte concentration d'Autochtones et de minorités visibles devraient compter au moins un représentant de chacun des deux groupes au sein de leur conseil d'administration. ○ Les conseils sectoriels mis sur pied par RHDCSC pour traiter des questions de ressources humaines devraient compter des représentants des deux groupes visés.
<p>8. Il y a un manque d'information suffisante, pertinente et récente sur la question de l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones et les minorités visibles.</p>	<p>Produire et diffuser de meilleures recherches et statistiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ RHDCC devrait fournir des fonds à Statistique Canada pour extrapoler la disponibilité de la main-d'oeuvre des minorités raciales sur une base annuelle comme c'est le cas déjà pour la population en général. ○ Des informations disponibles sur le marché du travail, y compris sur les ouvertures de postes, devraient être diffusées dans les médias des Autochtones et des minorités visibles.

Problème	Solution	Messages essentiels/suggestions
		<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="850 300 1446 573">○ Des informations sur les occupations les plus en demande devraient être mises à la disposition des jeunes Autochtones ou membres de minorités visibles, particulièrement les nouveaux immigrants, pour qu'ils puissent être formés à ces occupations.

8.2 Messages clés et suggestions du CTC

Le financement actuel proposé dans le budget fédéral est un bon point de départ, mais il faut plus. Au sujet des actions futures, les points suivants ont été soulevés par le CTC :

- Avant le prochain suivi parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le CTC suggère qu'il y ait plus de réunions pour partager des idées.
- Il y a un besoin de leadership en politique sur les problèmes du racisme et un besoin de rallier d'autres niveaux de gouvernement au processus. De nombreux problèmes ne peuvent être résolus sans la participation des provinces et des municipalités (santé et éducation, placement et intégration, etc.).
- Le gouvernement fédéral doit être un solide défenseur de la cause de la lutte contre le racisme, puisque plusieurs parties du pays ne sont pas encore ralliées à la cause et que certaines provinces laissent les anciennes pratiques racistes se poursuivre.
- Le gouvernement fédéral doit également diriger la stratégie, quand un forum vise à réunir des personnes pour débattre du problème.
- La société civile ne peut être efficace sans les partenariats et l'action commune des employeurs et des syndicats. Certains employeurs sont coopératifs et d'autres non.
- L'éducation, la responsabilité, l'élaboration des politiques et la reddition de comptes doivent être associées.
- On a fait remarquer que la pression positive exercée par les pairs est efficace pour amener les gens à revoir et à changer leur attitude lorsqu'ils constatent que leurs pairs ne partagent pas leurs préjugés.
- Le Comité national conjoint sur l'équité en matière d'emploi est un forum syndical-patronal au sein de la fonction publique. Par le passé, les syndicats ont été consultés à fond en vue de la création de cadres stratégiques. La nouvelle méthode permet à l'employeur de présenter la nouvelle politique et de solliciter des commentaires. On suggère que le Comité revienne à son ancien rôle, grâce auquel il y avait une meilleure collaboration autour de l'élaboration de politiques.
- En plus de l'élaboration conjointe de politiques, une mise en œuvre commune est également nécessaire, y compris de solides mécanismes de résolution de conflits et de responsabilisation; les aspects application et reddition de comptes ne devraient pas être régis exclusivement par l'employeur.
- RHDCC – Programme du travail et le CTC ont convenu de rencontrer les Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) et l'Association des banquiers canadiens (ABC) afin d'entamer des activités conjointes et d'obtenir le même type d'information que celle fournie par le CTC.
- Rencontres entre les cadres supérieurs du CTC et de RHDSC – Programme du travail pour discuter d'activités conjointes envisagées pour l'avenir.

- Participation accrue du CTC à l'élaboration et à la formulation de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme*.
- RHDCC – Programme du travail devrait convoquer une réunion avec les syndicats et les employeurs.
- Le CTC devra consulter la Fédération du travail de l'Ontario et le syndicat IWA/des métallurgistes et s'inspirer de leur expérience.