

4.6 La gestion de la diversité au Québec

4.6.1 Les initiatives dans le domaine législatif et institutionnel

Le Québec est une société diversifiée, tant au chapitre des croyances, des religions, des habitudes de vie que des origines de sa population. « La société québécoise est née avec ses combats : elles s'est choisie francophone, elle s'est choisie à égalité homme et femmes ». C'est ainsi que les trois valeurs fondamentales qui structurent le Québec sont :

- l'égalité entre les hommes et les femmes,
- la primauté du français,
- la séparation entre l'État et la religion.

L'importance des valeurs collectives constitutives de l'identité québécoise, tout particulièrement le fait français, a guidé le Québec vers l'inter culturalisme comme modèle de société. Cette politique propre au Québec se distingue de la politique canadienne du multiculturalisme. Elle découle de la volonté commune de protéger la culture québécoise ainsi que les valeurs de neutralité religieuse des institutions et d'égalité entre les femmes et les hommes. Globalement, l'inter culturalisme propose d'intégrer les personnes immigrantes à la société québécoise autour du pôle de la langue française, « tout en affichant l'ouverture des Québécoises et des Québécois à l'apport des cultures étrangères dans la définition de leur identité collective ».

L'originalité du modèle québécois tient entre autres au rôle de l'État qui préserve positivement le bien commun et l'intérêt général.

Le contrat moral dont il est question dans le modèle interculturel québécois se résume de la façon suivante :

- une société dans laquelle le français est la langue commune de la vie publique,
- une société démocratique où la participation et la contribution de chacun sont attendues et valorisées,
- une société pluraliste ouverte aux multiples contributions à l'intérieur des limites imposées par le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité d'échange intercommunautaire .

Ainsi depuis, 1975, le Québec s'est doté d'un cadre juridique en matière de gestion de la diversité de sa population sur son territoire. Ce cadre porte notamment sur la conduite des individus, des groupes et du gouvernement, sur leurs rapports entre eux, leurs devoirs et de leurs droits.

Charte des droits et liberté de la personne (1975) : loi fondamentale axée sur le respect de la dignité de tout être humain qui affirme et protège, pour toute personne, les libertés et les droits fondamentaux, le droit à l'égalité sans discrimination ainsi que les droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux.

L'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration stipule que les institutions publiques, parapubliques et privées doivent s'ajuster à la réalité pluraliste afin de soutenir les immigrants et leurs descendants dans leurs démarches d'intégration. L'énoncé propose également un « contrat moral » qui définit le Québec comme une société d'accueil, démocratique, d'expression française et pluraliste où toutes les Québécoises et tous les

Québécois, qu'ils soient natifs ou immigrants, ont le droit de choisir librement leur style de vie, leurs valeurs, leurs opinions et leur religion, mais ont aussi le devoir de respecter toutes les lois, même si celles-ci s'avèrent incompatibles avec leur religion ou leurs valeurs personnelles.

La Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales condamne sans appel le racisme et la discrimination raciale sous toutes leurs formes. Elle engage tous les ministères et organismes à se conformer aux exigences de la Charte des droits et libertés de la personne.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics institue un cadre particulier afin de favoriser l'accès à l'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes faisant partie d'une minorité visible.

Les accommodements raisonnables

L'accommodement raisonnable est une obligation juridique qui trouve ses fondements dans la charte des droits et libertés de la personne du Québec. L'obligation d'accommodement s'applique à l'égard de toutes personnes victimes de discrimination en raison de leur âge, condition sociale, conviction politique, état civil, état de santé, origine ethnique, religion, orientation sexuelle.

Son objectif est de contrer cette discrimination, en adaptant, aménageant des mesures d'exception à certaines normes de fonctionnement, afin d'atténuer ou éliminer les effets discriminatoires de ces normes sur un individu ou un groupe de personnes.

Quand un règlement, une norme ou une situation ont un effet préjudiciable sur une personne ou un groupe de personnes, les organisations doivent rechercher un accommodement raisonnable, c'est-à-dire trouver le moyen d'éliminer les conséquences de cette discrimination. La démarche vise surtout à permettre au demandeur et à l'organisation de parvenir à une entente mutuellement satisfaisante « raisonnable ».

Les mesures d'accommodement ne doivent pas comporter de contrainte excessive pour les organisations, par exemple :

- générer des coûts exorbitants par rapport aux capacités financières de l'entreprise,
- compromettre la sécurité des citoyens, des employés ou du demandeur lui-même,
- poser des problèmes de faisabilité liés à la taille de l'organisation,
- porter atteinte au bien-être général, aux droits des employés, des usagers ou des citoyens.

- *Exemple de demande d'accommodements raisonnables :*

Des citoyens vivant avec un handicap physique demandent un accès adapté à des locaux de la Ville (affichage en braille, installation de rampes, etc.).

Un employé demande un jour de congé, en dehors du calendrier de travail régulier, pour des motifs religieux.

Les employés d'un service où le port de l'uniforme est obligatoire souhaitent adapter leur tenue afin de la rendre conforme à leurs pratiques culturelles ou religieuses.

Les sikhs souhaitent porter le kir pan (petit couteau), dans l'institution scolaire.

La loi sur l'équité salariale

En raison d'une discrimination, divers aspects du travail des femmes n'étaient pas considérés à leur pleine valeur dans la rémunération, et ceci contribuait à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Pour corriger cet écart, le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur l'équité salariale qui est entrée en vigueur en 1997.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que le principe stipulant « un salaire égal pour un travail égal », puisqu'il exige « un salaire égal pour un travail différent mais équivalent ». « L'équité salariale réfère au droit des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur. »

4.6.2 Les initiatives dans le domaine social

La Charte montréalaise des droits et responsabilités

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006, la Charte montréalaise des droits et responsabilités résulte d'une vaste consultation publique.

La Charte montréalaise touche toutes les grandes sphères d'intervention municipale : vie démocratique, vie économique et sociale, vie culturelle, loisir, activité physique et sport, environnement et développement durable, sécurité et services municipaux.

Elle établit un principe de droits et de responsabilités et la pleine jouissance des droits qui y sont énoncés repose sur un effort collectif citoyennes, citoyens et Ville.

La charte met en avant une quarantaine d'engagements, dont la promotion de la vie démocratique, l'accès à l'eau potable, l'accès à des lieux de diffusion de la culture et à des logements à prix abordables, la lutte contre la discrimination, l'homophobie, la pauvreté, l'accès des jeunes issus de la diversité, à la fonction publique montréalaise, la représentativité des femmes, des autochtones, des minorités visibles ... au sein des instances décisionnelles et consultatives de la ville.

La Charte montréalaise désigne également l'ombudsman de la Ville de Montréal pour favoriser des solutions lorsqu'il y a un désaccord entre un citoyen et la Ville fondé sur son application.

La reconnaissance des compétences des étrangers

Le Ministère de l'emploi conduit une série d'actions en vue de :

- mieux informer les personnes immigrantes sur les professions réglementées,
- mieux reconnaître la formation et l'expérience des personnes formées à l'étranger et mieux assurer l'accès à la formation d'appoint.

Ces actions sont les suivantes :

- mise en place d'un Service d'information sur les professions et métiers réglementés. Ce service offre aux migrants et aux candidats à l'immigration du soutien dans les démarches qu'ils entreprennent auprès d'un ordre professionnel,
- diffusion d'un guide d'aide à l'intégration « Apprendre le Québec » qui propose de l'information sur les professions et métiers réglementés et incite les candidats à l'immigration à entreprendre leurs démarches auprès des organismes de réglementation avant même leur arrivée au Québec,
- à l'étranger, des séances d'information, animées par les conseillers en immigration du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles qui visent à renseigner davantage les candidats sélectionnés sur tout ce qui touche l'accès aux professions régies par un ordre professionnel,
- une modification du Code des professions afin d'habilitier les ordres professionnels à délivrer de nouvelles formes de permis permettant d'accélérer l'intégration professionnelle de candidats formés à l'étranger,
- la définition de principes par les dirigeants des ordres professionnels sur la reconnaissance des équivalences de diplôme et de formation acquis hors du Québec. Les ordres professionnels ont procédé à l'évaluation de leurs pratiques au regard des principes adoptés. Cette analyse permet aux ordres de déterminer les actions à réaliser pour améliorer, s'il y a lieu, leurs pratiques en matière de reconnaissance des acquis.

La francisation, facteur d'intégration

Le Québec offre aux nouveaux citoyens non francophones une gamme de cours de français et des conditions d'apprentissage de la langue française. Les immigrants peuvent bénéficier d'un soutien financier pour suivre un programme gratuit de francisation (1 000 heures de cours, s'étalent sur 33 semaines, à raison de 30 heures hebdomadaires). Des cours à temps partiel sont aussi disponibles.

Dans le contexte de la hausse des niveaux d'immigration pour la période 2008-2010, le Québec vise :

- à franciser plus de personnes immigrantes, en touchant de nouveaux publics, notamment en milieu de travail,
- à franciser à partir de l'étranger, en offrant aux personnes sélectionnées la possibilité d'apprendre le français avant même leur arrivée au Québec,
- à offrir des cours de français spécialisés afin de répondre aux besoins professionnels des nouveaux migrants en adéquation avec leur projet professionnel,
- à instaurer un crédit d'impôt destiné aux entreprises, pour la francisation de leurs personnels issus de l'immigration.
-

4.6.3 Les initiatives dans le domaine économique

Développer l'entrepreneuriat des communautés noires

Le Québec a lancé des projets d'appui à l'entrepreneuriat de communautés victimes de discrimination. Ce projet offre un accompagnement qui tient compte des difficultés auxquelles se heurtent les entrepreneurs noirs

Ce projet comporte quatre mesures :

- sensibiliser à l'entrepreneuriat et accompagner les entrepreneurs noirs,
- pour mobiliser les personnes des communautés noires et les sensibiliser à l'entrepreneuriat, le groupe de travail a recommandé de faire appel à trois organismes notamment diasporiques issus respectivement des communautés noires antillaise, africaine et anglophone. Le soutien du Québec sert notamment à engager des personnes-ressources connaissant bien les communautés visées et l'offre de service en entrepreneuriat au Québec,
- répondre aux besoins de mentorat par la constitution et la formation d'une cellule de mentors dédiée aux entrepreneurs des communautés noires,
- sensibiliser et former la société d'accueil à la diversité ethnoculturelle. Des sessions de sensibilisation et de formation à la diversité ethnoculturelle seront offertes aux réseaux gouvernemental, privé et communautaires de soutien à l'entrepreneuriat. Ces activités ont pour but de favoriser l'ouverture à la diversité et de permettre aux intervenants économiques d'établir un partenariat d'affaires avec les entrepreneurs de toutes origines,
- faciliter l'accès au financement par la mise en place d'un fonds pour le démarrage d'entreprises, qui sera financé majoritairement par le secteur privé.

«L'entrepreneurship joue un rôle déterminant dans le développement économique du Québec. En favorisant l'entrepreneuriat, le gouvernement du Québec donne aux communautés noires les moyens de développer leur plein potentiel. L'entrepreneuriat leur permettra de contribuer davantage à leur bien-être et à la richesse collective du Québec. Les entrepreneurs noirs créent des emplois et donnent naissance à des projets porteurs pour notre économie. C'est là un apport indispensable pour le Québec», Ministre Bachand.

Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi

Ce guide réalisé par la direction régionale de Montréal d'Emploi Québec s'adresse aux entreprises qui recrutent une main d'œuvre pluriculturelle. Ce guide rassemble des bonnes pratiques en gestion des ressources humaines en matière :

- d'évaluation de la stratégie de l'entreprise en matière de gestion interculturelle,
- de développement des compétences interculturelles,
- d'analyse de candidatures et des curriculum vitae,
- d'organisation d'entretien de sélection,
- de préparation des candidats au processus de sélection,
- d'accueil, d'orientation et d'intégration en emploi,
- de rôle et de style de gestion en contexte de diversité culturelle,
- de processus d'évaluation,
- d'obligation d'accommodement raisonnable.