

ÉTAT DES LIEUX

LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTÉ FRANCOPHONE DE COLOMBIE-BRITANNIQUE

INTRODUCTION

Dans le souci de contribuer aux efforts de lutte contre le racisme systémique et promouvoir l'inclusion et la représentation de la diversité au sein des organismes de la communauté francophone, la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB) a constitué un groupe de projet sur la lutte contre le racisme dont les travaux visent à atteindre 2 objectifs : Créer une « Charte de la diversité » pour les organismes de la communauté francophone et produire des recommandations qui leur permettraient d'adopter des pratiques plus inclusives dans la gestion de leurs ressources humaines.

Afin d'orienter l'élaboration de cette charte, les personnes qui travaillent dans la communauté, notamment dans les organismes membres de la FFCB et du RIFCB, ont été consultées par l'entremise d'un questionnaire en ligne qui visait à :

- Dresser un état des lieux et mesurer le niveau d'inclusion des personnes racisées dans les milieux de travail francophones ;
- Recueillir des idées, des expériences et des opinions se rapportant aux facteurs qui contribuent à l'inclusion ou aux barrières dans les milieux de travail ;
- Recueillir des idées sur des actions potentielles à mener pour bâtir des milieux de travail plus inclusifs et diversifiés.

Ce questionnaire s'est concentré sur les discriminations basées sur l'appartenance à un groupe racisé¹. Les réponses à ce questionnaire ont été collectées entre le 30 mars et le 5 mai 2021. Un total de **115 personnes** a répondu au questionnaire. Ce document présente l'état des lieux sur la diversité en milieu de travail à partir des réponses recueillies.

I – PRÉSENCE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Selon le questionnaire en ligne, la présence de la diversité culturelle dans les organismes francophones de la Colombie Britannique se qualifie comme suit :

- ***Pas toutes les personnes issues de l'immigration appartiennent à un groupe racisé*** – Plus de la moitié des personnes qui œuvrent au sein des organismes francophones (employés, bénévoles, dirigeants) seraient d'origine immigrante selon la définition de Statistique Canada (60 % nées à l'extérieur du Canada) alors que près du tiers (29 %) disent appartenir à un groupe racisé en raison de la couleur de leur peau, leur religion, leur langue (française), leur idéologie politique, leur genre et leur orientation sexuelle (par ordre d'occurrence).

¹ La définition du groupe racisé adoptée dans le cadre de cette initiative est celle de La Ligue des droits et libertés. Elle définit une personne racisée comme une personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation (politique, social et mental d'altérisation) basé sur différents critères, par exemple la religion, la couleur de peau, la langue ou le continent.

- **La représentation de la diversité est peu ou pas représentée dans les organismes** – La diversité est peu ou pas représentée dans les milieux de travail (selon 60 % des réponses) et les conseils d’administration (selon 81 % des réponses).
- **Les emplois des organismes sont majoritairement dans les services aux personnes et occupés par des femmes** – Plus de la moitié œuvre dans le domaine de l’éducation (28 %) ou des services communautaires (24 %) et les femmes sont surreprésentées dans l’ensemble des secteurs (70 %).
- **Les occasions d’emploi et de développement de carrière semblent disponibles** – Il y a un équilibre entre la rétention et le renouvellement du capital humain dans les organismes (30 % y œuvrent depuis plus de 10 ans et 26 % depuis 1 à 3 ans).

Constats en lien avec la présence de la diversité culturelle

Les réponses aux questionnaires tendent à démontrer un besoin de s’appuyer sur les forces suivantes tout en s’assurant de palier les faiblesses suivantes :

- **Forces** : L’accès à un capital humain diversifié sur le plan culturel et l’ouverture à un renouvellement plus représentatif des organismes.
- **Faiblesses** : Un important déficit de présence diversité au sein de la gouvernance des organismes (conseils d’administration) et un manque de représentation dans les milieux de travail notamment dans des postes de direction.

II – INCLUSION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

- **Les milieux de travail sont considérés comme étant inclusifs toutefois il y a une légère différence de perception** - 71 % des participants et des participantes ayant dit ne pas appartenir à un groupe racisé ont que leur milieu de travail était inclusif comparativement à 73 % des personnes racisées.
- **La perception de présence de la majorité de pratiques de ressources humaines inclusives est unanime** - Les énoncés suivants ont en grande partie obtenu la cote « d’accord » ou « entièrement d’accord » par l’ensemble des répondants et répondantes :
 - La définition des postes reflète les fonctions, les compétences et les qualités requises dans un langage accessible pour des personnes racisées.
 - Les pratiques et canaux d’affichage des postes disponibles rejoignent facilement les personnes racisées.
 - Il existe un processus d’accueil et d’intégration des nouveaux employés adapté aux besoins et à la spécificité des personnes racisées.
 - Les mécanismes de suivi de la performance et du rendement du personnel sont adaptés aux besoins et à la spécificité des personnes racisées.
 - Mon organisme offre des occasions de renforcement et d’avancement de carrières à l’ensemble du personnel (incluant les personnes racisées).
- **Une divergence d’opinions existe sur le processus de sélection des ressources humaines permettant d’apprécier équitablement les candidatures des personnes racisées** – Les personnes s’étant définies comme appartenant à un groupe racisé ont accordé la cote « partiellement d’accord » et « d’accord » alors que les autres répondants et répondantes ont noté « entièrement d’accord » en plus grand nombre.

L'appartenance à un groupe racisé ne semble pas avoir influencé son recrutement selon celles-ci (65 %) toutefois un nombre important ne savait pas si tel avait été le cas (23 %).

- ***L'expérience dans le milieu de travail diffère pour les personnes appartenant à un groupe racisé*** – Le fait d'appartenir à un groupe racisé semble avoir un peu plus influencé l'expérience dans le milieu de travail (42 %). L'expérience a été qualifiée de négative en raison de commentaires désagréables, de sentiment d'aliénation et de différentes pratiques ou visions du monde. En contrepartie, des expériences positives ont aussi été soulignées, comme le fait d'être consulté au sujet de la diversité et d'avoir une meilleure compréhension de la population servie.
- ***Presque le quart (23 %) des personnes ayant déclaré appartenir à un groupe racisé a dit avoir été victime de discrimination en milieu de travail*** – Cette discrimination s'est manifestée surtout par des commentaires déplacés ou insensibles et des situations systémiques. Toutefois, l'ensemble des répondants et des répondantes (85 %) disent ne pas avoir été témoin de discrimination raciale dans leur milieu de travail. Ceux ayant été témoin citent les commentaires racistes, les clichés, les préjugés, les méthodes de recrutement et de travail discriminatoires.

Constats en lien avec l'inclusion de la diversité en milieu de travail

Les réponses aux questionnaires tendent à démontrer un besoin de s'appuyer sur les forces suivantes tout en s'assurant de combler les faiblesses suivantes :

- **Forces** : Des pratiques inclusives semblent déjà présentes dans certains organismes, notamment en ce qui a trait aux ressources humaines.
- **Faiblesses** : Les processus d'embauche, l'expérience au travail et l'élimination de pratiques discriminatoires représentent des faiblesses importantes.

III - FACTEURS CONTRIBUTIFS ET BARRIÈRES À L'INCLUSION DES GROUPES RACISÉS

- ***L'existence de politique d'inclusion de la diversité est méconnue de la grande majorité*** – La grande majorité (81 %) a dit ne pas être au courant de l'existence d'une politique d'inclusion de la diversité au sein de leur organisation. Ceux qui ont dit être au courant, ont cité les forces suivantes de leur politique : le fait d'avoir une politique en soit, un cadre de compréhension commun, un outil de conscientisation face aux enjeux, la transparence, le respect et l'égalité des chances. Les faiblesses suivantes de leur politique ont été soulignées : le manque de ressources financières pour la mise en œuvre, le caractère trop général, le manque de proactivité, de spécificité et d'expérience, et l'absence de procédures pour une mise en œuvre optimale.
- ***Un consensus sur la présence de 80 % des facteurs favorables à l'inclusion*** – Les facteurs d'inclusion suivants ont été cotés comme « favorables » ou « très favorables » par tous et toutes :
 - Processus de recrutement
 - Gouvernance du Conseil d'administration
 - Interactions entre collègues
 - Communication interne
 - Communication externe
 - Mesures d'accommodement

- Processus décisionnel
- Connaissance, sensibilité et compréhension de la spécificité et des besoins des différents groupes culturels
- **Une divergence d'opinions sur la présence de 20 % des facteurs favorables à l'inclusion** – Les personnes appartenant à un groupe racisé ont toutefois répondu différemment en qualifiant les facteurs suivants aussi comme étant défavorables :
 - Leadership des équipes de direction
 - Diversité dans les ressources humaines

Constats en lien avec les facteurs contributifs et les barrières à l'inclusion

Les réponses aux questionnaires tendent à démontrer un besoin de s'appuyer sur les forces suivantes tout en s'assurant de combler les faiblesses suivantes :

- **Forces** : La présence de la majorité des facteurs contributifs à l'inclusion et de politiques d'inclusion.
- **Faiblesses** : La méconnaissance sur l'existence d'une politique d'inclusion et la présence de facteurs défavorables à l'inclusion (leadership des équipes de directions et diversité dans les ressources humaines).

IV - PISTES D'ORIENTATION POUR L'ÉLABORATION D'UNE CHARTE DE LA DIVERSITÉ POUR LES ORGANISMES FRANCOPHONES

Les idées ou mesures à prendre en compte dans l'élaboration d'une charte de la diversité qui ont été proposées sont les suivantes (les domaines suggérés sont présentés par ordre d'occurrence) :

- **Éducation et sensibilisation** : information et communication, sensibilisation des employeurs, formation en diversité en milieu de travail, terminologie adaptée et activités ludiques.
- **Gestion des personnes** : plus grande représentation de la diversité, formation des responsables des ressources humaines en matière de diversité, reconnaissance des diplômes et des compétences, élimination des barrières systémiques au recrutement et au processus d'embauche, instauration de pratiques de discrimination positive à l'embauche, accès à un mécanisme d'arbitrage et du mentorat.
- **Responsabilité en matière de leadership** : sensibiliser, outiller et responsabiliser les cadres de directions, promotion des différentes formes de leadership et plus de représentation de la diversité dans les postes de directions.
- **Approche intégrée sur la diversité** : renforcer la cohésion et favoriser les approches rassembleuses et miser sur l'équilibre.
- **Autres** : définitions claires et simples des concepts en lien avec la diversité, tableau de suivi, intégration de l'inclusion de la diversité aux valeurs des organismes, favoriser un engagement durable et engageant et miser sur des actions concrètes.

V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS POUR L'ÉLABORATION DE LA CHARTE

À la lumière des constats et des pistes d'orientation, il est proposé que l'élaboration de la charte s'appuie sur les recommandations qui suivent.

La charte devrait contribuer à éliminer les barrières identifiées, soit en améliorant ou en instaurant :

- La représentation de la diversité culturelle au sein de la gouvernance et des ressources humaines (tous les niveaux de responsabilité) des organismes.
- Des pratiques inclusives et non-discriminatoires de ressources humaines.

La charte devrait reposer sur les valeurs ou les principes directeurs suivants :

- La reconnaissance de l'inclusion de la diversité comme étant essentielle à la cohésion de l'ensemble de la communauté et le besoin de mise en place des conditions où tous et toutes occupent une place à part entière.
- La reconnaissance de facteurs et des pratiques discriminatoires existants.
- Le respect de la réalité et la spécificité des organismes membres.
- Le besoin d'adopter une approche rassembleuse.

La charte devrait reposer sur les conditions de mise en œuvre suivantes :

- Assurer un soutien aux organismes.
- Sensibiliser, former et outiller les membres de la gouvernance, les responsables des ressources humaines et l'ensemble du personnel en matière de diversité culturelle et de pratiques inclusives et non-discriminatoires selon la spécificité de leur rôle.
- Assurer le suivi de la mise en œuvre de la charte et le suivi des résultats.
- Communiquer et partager les exemples de bonnes pratiques et les leçons apprises.
- Célébrer les succès des organismes qui s'engagent en matière d'inclusion de la diversité culturelle.