

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne la gestion de la diversité interculturelle appliquée dans les organisations. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?
- Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?
- Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?
- Etc.

Nombre de répondants : 66

Cet appel à tous a été fait entre le 28 avril et le 8 mai 2009.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en mai 2009.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H4B 2G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Faits saillants

- Une majorité de répondants (60,61 %) ont affirmé que leur organisation ne s'est pas dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle.
- Une majorité des répondants (75,76 %) ont déclaré que leur organisation ne s'est pas dotée d'une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail.
- 55,38 % des répondants déclarent que leur organisation a implanté des pratiques qui favorisent l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes.

À la question : **Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et les personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?**, une majorité de répondants (77,27 %) ont répondu oui.

1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?

Oui	26	39,39 %
Non	40	60,61 %
Nombre de répondants	66	

2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?

Oui	36	55,38 %
Non	29	44,62 %
Nombre de répondants	65	

3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?

Oui	16	24,24 %
Non	50	75,76 %
Nombre de répondants	66	

4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?

Oui	12	18,18 %
Non	54	81,82 %
Nombre de répondants	66	

5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?

Oui	22	33,33 %
Non	44	66,67 %
Nombre de répondants	66	

6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?

Oui	51	77,27 %
Non	15	22,73 %
Nombre de répondants	66	

7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?

Oui	32	48,48 %
Non	34	51,52 %
Nombre de répondants	66	

8. L’affichage des postes indique-t-il l’intérêt porté par l’entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d’égalité d’accès à l’emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?

Oui	29	52,73 %
Non	26	47,27 %
Nombre de répondants	55	

9. L’entreprise s’assure-t-elle d’écarter les obstacles à l’embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?

Oui	41	74,55 %
Non	14	25,45 %
Nombre de répondants	55	

10. L’entreprise favorise-t-elle l’accroissement du sentiment d’appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?

Oui	20	37,04 %
Non	34	62,96 %
Nombre de répondants	54	

11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d’une stratégie de gestion de la diversité?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

13. Quels sont à votre avis les obstacles à l’embauche et à l’intégration d’une main-d’œuvre diversifiée au sein de votre organisation?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l’entreprise

Moins de 100 employés	12	22,22 %
101 à 500 employés	21	38,89 %
501 à 1000 employés	9	16,67 %
1001 à 5000 employés	5	9,26 %
5001 employés et plus	7	12,96 %
Nombre de répondants	54	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	2	3,77 %
Commerce de détail (44-45)	0	0,00 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	1	1,89 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	1	1,89 %
Transport et entreposage (48-49)	2	3,77 %
Services publics (22)	2	3,77 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	2	3,77 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	1	1,89 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	2	3,77 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	3	5,66 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	1	1,89 %
Fabrication autres (31-33)	9	16,98 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	3	5,66 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	2	3,77 %
Arts, spectacles et loisirs	2	3,77 %
Autres services - associations (81a)	0	0,00 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	1	1,89 %
Commerce de gros autres (41)	1	1,89 %
Finance et assurances (52)	1	1,89 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	1	1,89 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	2	3,77 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	0	0,00 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	0	0,00 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	1	1,89 %
Services immobiliers, location et bail (53)	0	0,00 %
Services professionnels - autres services (54b)	4	7,55 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	1,89 %
Services professionnels - services conseils (54)	6	11,32 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Ne s'applique pas	2	3,77 %
Nombre de répondants	53	

Questions	Répondants	
1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?	Moins de 100 employés (12 répondants)	
2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes? 3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail? 4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées? 5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement? 6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise? 7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent? 8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?	1 -	1. Non 2. Oui 3. Non 4. Non 5. Oui 6. Oui 7. Oui 8. Non 9. Oui 10. Oui 11. La diversité apporte de nouvelles approches dans le travail, un nouveau regard sur nos méthodes et façons de faire et nous amène à nous questionner et nous améliorer sur nos processus. La diversité nous sort de la routine et nous fait voir grand! 12. Bien impliquer les gens, les former, et assurer de la flexibilité dans les processus. 13. Barrière de langue (oral et écrit), se faire comprendre et comprendre les autres; intégration dans la "culture de l'entreprise".
9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle? 10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage? 11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise? 12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité? 13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?	2 -	1. Non 2. Non 3. Non 4. Non 5. Non 6. Oui 7. Non 8. Non 9. Non 10. Oui 11. Favorise l'ouverture par la présence de ressources diversifiée, des points de vue différents. 12. Approche basée sur les compétences. 13. Biais culturels, préjugés, idées préconçues. Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)
Secteur d'activité	3 -	1. Non 2. Oui 3. Non 4. Non 5. Non 6. Oui 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p>	<p>4 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Tout à gagner. Organisation de classe mondiale.</p> <p>12. Planification stratégique intégrée : pratiques systémiques dotation; changement de culture organisationnelle, outils variés dans le plan de communication; sensibilisation, formation, engagement de la haute direction. Vision à long terme. Évaluation des programmes, ajustement, suivi.</p> <p>13. Résistance, défense, peur, ignorance</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p>	<p>5 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>12. Stratégie d'accueil et plan d'intégration incontournable - <i>Coaching</i> constant et plan de formation personnalisé permettant le transfert des compétences et l'adaptation au milieu de travail québécois - ouverture et volonté que ça marche de la part de tous les employés au sein de l'entreprise, principalement chez les dirigeants.</p> <p>13. La compatibilité entre l'expérience à l'étranger et les exigences du poste ici - La maîtrise de la langue française et la connaissance de l'anglais - La capacité d'adaptation de la personne à son nouvel environnement - L'ouverture et la "tolérance" des collègues de travail.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p>	<p>7 -</p> <p>1. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. - Des valeurs différentes et de nouvelles manières de voir les choses qui peuvent mener à des manières de faire plus efficaces. - Une meilleure réponse à une clientèle diversifiée. - Une plus grande ouverture sur le monde pour tous les employés.</p> <p>12. - Une formation permettant à chacun de prendre conscience de ses propres préjugés afin de pouvoir mieux les gérer. - Des critères objectifs de sélection à l'embauche et à l'octroi de promotion. - Critères d'évaluation objectifs. - Sélection à l'aveugle, où une personne recevant les CV cache les noms des candidats et des institutions fréquentées avant de le présenter à la personne qui fera la sélection.</p> <p>13. Il n'y a aucun programme d'intégration, aucune mesure visant ces objectifs.</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p>	<p>8 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Ne pas recevoir de poursuite pour discrimination.</p> <p>12. Appuyée et respectée par tous les membres de la direction.</p> <p>13. Compétences non reconnues au Québec, langues parlées, crainte au niveau des CV frauduleux.</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p>	<p>10 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Chez nous, la diversité culturelle apporte beaucoup de richesse à l'équipe. L'équipe est composée de plus d'une dizaine de cultures différentes. Cela amène de belles discussions, des découvertes culinaires et beaucoup de couleurs à l'intérieur du bureau. Accueillir des gens de l'extérieur permet aussi de contrer la pénurie de main-d'œuvre.</p> <p>13. La langue, l'adaptation aux normes québécoises, les valeurs parfois différentes ainsi que le rapport à l'autorité.</p> <p>Secteur d'activité : Construction (23)</p>
<p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Pouvoir combler des postes qui demeurent difficiles à pourvoir.</p> <p>12. Savoir accommoder l'aspect religieux, congés autres que les congés dans la législation locale, habillement, absences pour prières quotidiennes.</p> <p>30 % de notre effectif est musulman, 10 % de notre effectif est juif.</p> <p>13. Réactions des collègues, restrictions familiales (femme et temps supplémentaire pas permis par époux), restriction d'horaire (coucher du soleil).</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et culturelle (51)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p>	<p>12 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Les immigrants sont moins cher payés. Ils ont plus d'années d'expérience. Polyvalence extensive. Moins d'absentéisme. Points de vus variés</p> <p>12. Sensibilisation à la diversité et les avantages.</p> <p>13. Les différences culturelles ne sont pas considérées pour le processus d'embauche (par exemple, diplômes reçus hors du Canada, structure d'entrevue, références, etc.).</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>101 à 500 employés (21 répondants)</p>		
<p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Enrichissement culturel, intellectuel et compétences.</p> <p>12. Que l'intégration se fasse au quotidien et non seulement lors de la première journée de travail. L'intégration doit être faite non seulement pour les nouveaux employés multiculturels, mais également pour les employés en place afin de faciliter l'adaptation et l'intégration.</p> <p>13. La reconnaissance de la formation par les ordres professionnels.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>14 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle? 2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes? 3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail? 4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées? 5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement? 6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise? 7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent? 8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)? 	<p>15 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non 4. Non 5. Non 6. Oui 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non 11. Aucun avantage réel. De la main-d'œuvre, c'est de la main-d'œuvre. Embaucher des immigrants qui veulent travailler versus un Québécois qui ne veut pas assure une continuité à l'entreprise et un salaire à un individu. 12. Présentement, nous embauchons des gens qui répondent à nos critères et non l'inverse. Nous offrons un travail et les candidats sont intéressés à l'offre. 13. Aucune à partir du moment où nous offrons le même service pour tous et les mêmes conditions de travail. Pour l'instant, nous ne vivons pas de contraintes. <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle? 10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage? 11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise? 12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité? 13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation? <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Non 4. Oui 5. Non 6. Oui 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non 11. - Expertise souvent unique et qui est très complémentaire aux talents déjà en place dans l'entreprise - Réseau étendu de connaissances, collègues, clients, etc. - Ouverture sur les nouvelles tendances / les nouveaux enjeux sociaux. 12. - Engagement sincère de la haute direction. - Connaissance et compétence des gestionnaires de premier niveau. - Bonne compréhension de ce qu'est une stratégie de gestion de la diversité. - Proactivité du service RH. - Allocation suffisante de ressources internes. 13. - Incompétence des gestionnaires de premier niveau. - Préjugés tenaces des employés en place. - Absence de plan concret ou de stratégie cohérente. <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p>	<p>17 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Connaissance à l'entreprise des autres cultures. Favorise les relations internationales.</p> <p>12. Informer les employés des avantages de la diversité culturelle en entreprise. Communiquer les stratégies de gestion de la diversité.</p> <p>13. Ne pas communiquer aux employés l'embauche de la main-d'œuvre diversifiée. Ne pas convaincre la direction et le personnel du besoin de main-d'œuvre diversifiée. Ne pas mettre en place une stratégie d'encadrement et d'intégration de la main-d'œuvre diversifiée en entreprise mais aussi dans la communauté.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p>	<p>18 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Main-d'œuvre qualifiée et disponible pour l'employeur.</p> <p>12. Préparer les confrères de travail à leur arrivée.</p> <p>13. Préjugés de certaines personnes.</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>12. Communication du programme à tous les niveaux. Formation de tous les employés sur la diversité et l'inclusion.</p> <p>13. Préjugés.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p>	<p>20 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Meilleure compréhension des besoins et des réalités des clientèles desservies. Créativité dans la recherche de solutions face à des problématiques. Amélioration de l'ouverture d'esprit du personnel. Amélioration du sens de l'écoute du personnel face aux besoins de nos clientèles.</p> <p>12. Implication de la haute direction et allocation des ressources nécessaires à la mise en place de solutions innovatrices. Messages clairs sur la valorisation de la diversité culturelle de la part de la direction en lien avec des gestes concrets qui traduisent une volonté réelle et non juste de belles paroles.</p> <p>13. Difficultés d'usage de la langue française et anglaise. Difficultés à faire reconnaître la formation et l'expérience obtenues à l'étranger. Conditions d'admissibilité des ordres professionnels. Méconnaissance de la culture et des valeurs organisationnelles des organisations du Québec. Les exigences professionnelles à l'embauche (EPJ) ne sont pas toujours justifiées, les employeurs doivent faire preuve davantage d'accommodement.</p> <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
<p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Avoir plusieurs points de vue différents et des expériences variées. Nous avons beaucoup à apprendre des autres cultures.</p> <p>12. Faire tomber les préjugés, car nous sommes loin des centres urbains et la main d'œuvre est plutôt homogène.</p> <p>13. Les valeurs différentes et la vitesse d'apprentissage pour ceux qui ne parlent pas beaucoup français.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p>	<p>22 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Impact positif sur l'image projetée par l'entreprise. Avantage stratégique et atout concurrentiel. Enrichissement du milieu de travail : compétences, expérience, valeurs.</p> <p>12. Engagement total de la haute direction. Ouverture de la part des gestionnaires. Pratiques faciles d'application. Communication accrue. Publiciser les bons coups.</p> <p>13. Maîtrise de la langue de travail de la part des candidats potentiels. Préjugés défavorables de la part des gestionnaires.</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et culturelle (51)</p>
<p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p>	<p>23 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Certainement, apporte une main d'œuvre dédiée et appréciant de travailler et faire partie de la population active - différentes mentalités.</p> <p>12. L'intégration et l'explication des différences sans en avoir peur.</p> <p>13. Les gens - les préjugés qu'il faut sans cesse casser.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Plus grand bassin de main-d'œuvre potentielle.</p> <p>13. Maîtrise parfaite des langues anglaise ET française.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p>	<p>25 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Faciliter l'embauche en période de pénurie de main-d'œuvre. Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>
<p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p>	<p>26 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Différences de points de vue. Façon de traiter les problèmes avec une approche nouvelle.</p> <p>12. Ouverture d'esprit des gestionnaires. Accueil des employés déjà en place.</p> <p>13. Reconnaissance de la formation dans les secteurs de haute technologie. Faux diplôme. Mauvaise connaissance du marché du travail par les candidats.</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Reflet de la population actuelle. Meilleur contact avec la clientèle. Nouveau regard sur les différentes situations.</p> <p>12. Ouverture, empathie, communication, équilibre, sensibilisation.</p> <p>13. Mobilité réduite des employés permanents, manque de candidatures dans certains secteurs.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Augmentation des connaissances sur d'autres cultures, diversité d'opinion ce qui amène une plus grande créativité, etc.</p> <p>12. L'ouverture des gestionnaires à cette réalité.</p> <p>13. Difficulté de communication en raison de la méconnaissance du français par certains candidats.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Vision plus globale.</p> <p>12. Travail d'équipe, ouverture d'esprit.</p> <p>13. Travail en silo.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Apporte de nouveaux points de vue faisant ainsi progresser l'organisation.</p> <p>12. Avoir des valeurs de base d'entreprise bien communiquées et appliquées au quotidien incluant le respect de la personne.</p> <p>13. Certaines procédures doivent être adaptées.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p>	<p>31 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Dans notre secteur, assure un bon accueil des clients peu importe d'où ils viennent.</p> <p>12. Traiter de façon égale.</p> <p>13. Langage.</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration (72)</p>
<p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p>	<p>32 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>12. Favoriser les échanges entre les employés afin de faire disparaître les perceptions facilement négatives.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p>	<p>501 à 1000 employés (9 répondants)</p> <p>34 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Cela permet aussi de cibler la clientèle diversifiée. Cela permet de montrer de la transparence.</p> <p>12. Le succès arrive lorsque l'employeur n'exerce aucune forme de discrimination. Un employé, de quelque origine qu'il soit, doit toujours être traité avec respect et se sentir bien au travail. Comme chaque être humain est différent, nous devons nous adapter à chacun, peu importe son origine.</p> <p>13. Parfois, il n'y a pas de postes qui conviennent puisque les gens n'ont pas toujours les équivalences requises pour occuper le poste.</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
<p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Les avantages ne sont pas encore marquants, mais la présence d'autres nationalités nous permet d'avoir des avis et des façons de faire différents. Le plus grand avantage présentement est d'avoir des personnes qui parlent d'autres langues et qui peuvent nous venir en aide pour offrir des services de qualité à une clientèle en demande de service dans leur langue.</p> <p>12. Nous envisageons présentement de travailler sur une politique plus élaborée d'intégration des personnes qui ne sont pas québécoises afin d'améliorer leur intégration et l'acceptation dans les équipes. Pour le moment, nous avons plusieurs employés d'autres ethnies, mais nous les traitons comme les autres employés et personne n'a encore manifesté de besoin d'accommodement spécifique.</p> <p>13. Il y a eu un peu de résistance au début, mais nous sommes dans la bonne direction pour l'intégration plus facile.</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p>	<p>36 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>12. Préparer les travailleurs à bien accueillir les immigrants.</p> <p>13. Préjugés, dans certains cas la langue.</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>
<p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p>	<p>37 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Accroître le bassin de main-d'œuvre et apporter de nouvelles connaissances à l'entreprise (ouverture mondiale).</p> <p>12. S'assurer d'abolir les préjugés à l'égard de la diversité et démontrer l'ouverture de la haute direction.</p> <p>13. La présence de préjugés, le manque de communication, les biais culturels, les examens pas adaptés à la dimension interculturelle (ex. : la langue), etc.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Une plus grande richesse d'information et l'impact favorable sur la gestion.</p> <p>12. L'implication de la haute direction et une sensibilisation aux employés de l'importance de la diversité.</p> <p>13. Installations physiques non adaptées. Embaucher sur la base d'expérience seulement.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p>	<p>39 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>
<p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p>	<p>40 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Une lumière différente sur les situations, une plus grande ouverture d'esprit.</p> <p>12. Un programme d'accueil structuré, favoriser les rencontres entre employés pour une meilleure connaissance, former adéquatement les gestionnaires et les employés sur les différences individuelles et intergénérationnelles.</p> <p>13. Une non-connaissance du milieu de travail, milieu de travail syndiqué, porte d'entrée emplois temporaires et saisonniers.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)</p>
<p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Des regards différents sur nos réalités qui peuvent générer de la créativité.</p> <p>12. Former les gestionnaires, accommoder les immigrants.</p> <p>13. Les préjugés, les craintes et une certaine "paresse des gestionnaires" face à l'effort requis pour réaliser une bonne intégration. Difficulté d'attirer à Québec.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p>	<p>42 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Connaissances diverses.</p> <p>12. Compréhension des différentes cultures.</p> <p>13. Contraintes reliées aux demandes d'accommodement.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
1001 à 5000 employés (5 répondants)	
<p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Aucune importance: tu es compétent, tu as le job.</p> <p>12. Intégration et non adaptation.</p> <p>13. Exigences sortant du cadre des avantages déjà offerts.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>
<p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Les employés apportent leur expérience et leur désir de réussir dans la société d'accueil.</p> <p>12. Le respect des autres cultures tout en gardant des principes de management efficace.</p> <p>13. La réticence des employeurs concernant les expériences de travail antérieures des candidats, acquises dans leur pays d'origine.</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p>	<p>45 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Recours à un plus grand bassin de main d'œuvre.</p> <p>12. L'intégration de la volonté dans la pratique.</p> <p>13. Les préjugés.</p> <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
<p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p>	<p>46 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Ouverture vers le monde. Main-d'œuvre qualifiée.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Proximité client, enrichissement des approches variées, incite à se questionner soi-même.</p> <p>12. Il faut que la diversité soit aussi une occasion d'intégrer les personnes et pas uniquement de reconnaître leur différence (cf. les études de Kurt Lewin).</p> <p>13. Aucune conscience du sujet, je pense que le fait d'avoir des français est une preuve de diversité + un certain ostracisme + un recrutement peu différencié (HEC et McGill).</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants	
1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?	5001 employés et plus (7 répondants)	
2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes? 3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail? 4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées? 5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement? 6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise? 7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent? 8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?	48 -	1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Oui 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non 11. La diversité contribue à une plus grande pertinence et innovation des solutions de gestion. 12. Engagement de la haute direction, en lien avec la stratégie d'affaires de l'organisation. Sensibilisation et formation des divers acteurs de l'organisation (dirigeants, gestionnaires, employés). 13. Préjugés et manque de formation. Pas de programme d'accès à l'égalité en emploi ou de gestion de la diversité. Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)
9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle? 10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage? 11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise? 12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité? 13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?	49 -	1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Non 5. Non 6. Oui 7. Non 8. Oui 9. Non 10. Oui 12. Ne pas accepter de comportements qui ne cadrent pas avec les valeurs de l'entreprise. Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
Secteur d'activité	50 -	1. Non 2. Non 3. Non 4. Non 5. Non 6. Oui 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p>	<p>51 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. La diversité et la créativité dans les pratiques. L'ouverture à l'autre, sur le monde. S'ouvrir au talent et à la qualification des immigrants.</p> <p>12. Avoir l'appui de la haute direction et de l'ensemble des gestionnaires.</p> <p>13. Les préjugés et la peur de sortir de sa zone de confort.</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
<p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p>	<p>52 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Plus grande créativité, développement d'une plus grande tolérance, service à la clientèle répondant aux besoins des différents clients, compétences, expertises différentes.</p> <p>12. Beaucoup de communication. Bonne intégration des nouveaux employés. Volonté de la haute direction clairement définie.</p> <p>13. Mauvaise préparation des candidats. Mauvaise préparation des gestionnaires. Réticence des employés face aux minorités. Mauvaise connaissance des différentes cultures.</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p> <p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p>	<p>54 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
Pas de réponse (13 répondants)		
<p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p>	<p>55 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p>
<p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p>	<p>56 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p>
<p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p>
	<p>58 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p>	<p>59 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p>
<p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p>	<p>60 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p>
<p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p>	<p>61 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p>
<p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p>	<p>62 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p>
<p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p>
	<p>64 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une stratégie d'affaires qui intègre la diversité culturelle?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle une politique sur la diversité interculturelle en milieu de travail?</p> <p>4. Vos gestionnaires sont-ils formés sur la gestion des équipes diversifiées?</p>	<p>65 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p>
<p>5. Vos gestionnaires sont-ils formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent-ils l'étendue, se questionnent-ils sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent-ils compte des mesures d'accommodement demandées et sont-ils aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement?</p> <p>6. Vos gestionnaires voient-ils la présence des minorités visibles et des personnes immigrantes comme un atout pour la progression de l'entreprise?</p> <p>7. L'affichage des postes cible-t-il des lieux fréquentés par les personnes immigrantes et les minorités visibles de même que les médias qui les atteignent?</p> <p>8. L'affichage des postes indique-t-il l'intérêt porté par l'entreprise à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.)?</p> <p>9. L'entreprise s'assure-t-elle d'écarter les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle?</p> <p>10. L'entreprise favorise-t-elle l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage?</p> <p>11. Quels sont à votre avis les avantages de la diversité en entreprise?</p> <p>12. Quelles sont à votre avis les conditions de succès d'une stratégie de gestion de la diversité?</p> <p>13. Quels sont à votre avis les obstacles à l'embauche et à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de votre organisation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p>