

RÉSUMÉ

Ce cahier vise à présenter le projet d'intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) qui a été réalisé entre janvier et août 2006 au sein du Service-conseil en relations interculturelles (SCRI) du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Puisque le SCRI a comme mission d'appuyer les employeurs dans l'embauche et le maintien en emploi des Québécois issus des communautés culturelles, les objectifs de cette intervention sont de :

1. Dresser un portrait des politiques publiques qui favorisent l'insertion des immigrants au marché du travail. Cet objectif permet de mieux visualiser les efforts faits par chaque société sur le plan de ses politiques, qui représentent une base pour implanter la gestion de la diversité (GD) à l'intérieur des entreprises.

Le portrait englobe les programmes mis en place par le Canada (et particulièrement le Québec), la Finlande (influencée par les politiques d'immigration de l'Union européenne) et l'Australie.

2. Proposer un modèle en GD pour les PME québécoises, fondamentalement à partir des modèles existants, des pratiques de gestion des ressources humaines dans les PME et de l'influence culturelle dans la gestion québécoise.

Cet objectif répond au besoin de comprendre les différences culturelles inhérentes à la main-d'œuvre diversifiée du Québec. Dans cette perspective, le Québec est ouvert à la réception des immigrants puisqu'il est affecté par le vieillissement de sa population, ce qui provoque, entre autres, la pénurie de main-d'œuvre.

À la lumière de cette réalité, le mandat du SCRI a été de produire un modèle qui permet à l'employeur de développer une vision globale de la GD, afin d'établir (éventuellement) des stratégies ou des actions précises à suivre.

Grâce à la rencontre d'employeurs de diverses PME, de consultants, de chercheurs, de membres de l'équipe du SCRI et aussi grâce à la consultation de documentation sur plusieurs sujets liés à ce domaine, le modèle a été bâti. Cependant, loin d'être une recette standardisée, il possède une structure fonctionnelle et adaptable aux entreprises, comme le lecteur pourra le constater en lisant les chapitres du rapport d'IPMT qui ont contribué à sa conception (Huesca, 2006) :

- « La gestion québécoise – aspects culturels -> » ;
- « Pénurie de main-d'œuvre dans les PME au Canada » ;
- « Le modèle en gestion de la diversité »
- « Création du modèle ».

Cette recherche a permis d'approfondir plusieurs sujets interreliés qui couvrent globalement l'importance des programmes proposés par les gouvernements du Canada, du Québec, de la Finlande et de l'Australie en ce qui concerne l'intégration des immigrants au marché du travail.

Finalement, le modèle en gestion de la diversité pour les PME et ses facteurs clés offrent des pistes de réflexion aux employeurs. Ils constituent une invitation à continuer à faire de la recherche dans ce domaine, mais l'intention a surtout été d'aider les employeurs à élargir leurs horizons et à leur donner le goût de produire leurs propres outils en gestion de la diversité.