

Le lien entre diversité culturelle et santé des entreprises

Comme le disait Marcus Buckingham, un éminent expert en gestion : « Les différences de caractère et de talent sont comme les groupes sanguins. Elles se retrouvent parmi les variations superficielles de race, de sexe et d'âge et elles saisissent les particularités de chaque individu. » (trad.)

Ce sont ces particularités qui peuvent échapper aux propriétaires d'entreprise et aux cadres supérieurs lorsqu'ils négligent le curriculum vitae d'un immigrant formé à l'étranger qui possède toutes les compétences voulues pour occuper un poste vacant.

Il existe d'ailleurs de nombreuses preuves venant attester qu'un ensemble d'antécédents et d'expériences diversifiés au sein d'un effectif, accroît l'innovation, la créativité et la productivité, autant de caractéristiques pouvant donner un avantage concurrentiel à l'entreprise. Dans le rapport intitulé *Diversity – The Competitive Edge: Implications for the ICT Labour Market*, Dr. Wendy Cukier, The Diversity Institute, Ryerson University, mentionne que la productivité des compagnies américaines dotées de pratiques encourageant la diversité dépasse de 18 % celle de l'ensemble de l'économie américaine.

Les gens d'affaires progressistes sont réceptifs à cette réalité. « Nous croyons également que la diversité contribue directement à la réussite commerciale. Mettre à profit les compétences et les perspectives culturelles des nouveaux arrivants au Canada favorise l'innovation et nous donne un avantage concurrentiel », explique Dennis Jackson, vice-président de district, Banque Scotia, Ottawa et Ouest du Québec et membre du Conseil des employeurs champions (CEE) d'Embauche immigrants Ottawa.

Parmi les facteurs clés de réussite des entreprises qui se sont dotées de pratiques inclusives de recrutement et de maintien en poste d'immigrants qualifiés, citons : des dirigeants engagés envers la diversité et des gestionnaires qui offrent la formation nécessaire pour favoriser la sensibilisation, accroître les compétences interculturelles et aider les employés à comprendre le lien existant entre la diversité culturelle et les résultats de l'entreprise.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) le comprend. En reconnaissant la valeur de la diversité et en offrant un moyen pour les immigrants d'acquérir une expérience professionnelle de qualité, les gestionnaires supérieurs se sont faits les défenseurs du Programme pilote de stage pour les immigrants afin de recruter de nouveaux professionnels formés à l'étranger. Ce programme, qui en est à sa deuxième année, aide RHDCC à diversifier son personnel et à mettre à profit les compétences des nouveaux arrivants grâce à une formation en compétences interculturelles que reçoivent les responsables des ressources humaines et au mentorat offerte à chaque stagiaire immigrant. Le travail de RHDCC dans le cadre de ce projet démontre que l'intégration d'employés immigrants dans le milieu de travail est une responsabilité partagée par l'employeur et l'immigrant.

« Grâce à ce programme pilote, RHDCC peut

recruter et encadrer des professionnels formés à l'étranger. Cela nous permet non seulement d'accroître la diversité de notre milieu de travail mais aussi de fournir à ces professionnels une expérience de qualité qui favorisera leur intégration dans le marché du travail », précise Janice Charette, sous-ministre, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Pour son leadership, RHDCC a obtenu un Prix employeur d'excellence d'Embauche immigrants Ottawa (EIO) en 2009.

Le départ à la retraite de milliers de baby boomers au cours des 20 prochaines années représentera un défi de taille pour les milieux de travail sur les plans du repérage et du développement de nouveaux talents. Selon Compas, une société renommée de recherche et de sondage d'opinion publique de Toronto, 73 % des dirigeants d'entreprise canadiens ont avoué que le recrutement de candidats qualifiés représentait une de leur grande source de stress professionnel.

La forte croissance anticipée de la population née à l'étranger des 20 prochaines années fera partie de la solution. Les immigrants qualifiés apportent une solide expérience professionnelle à l'étranger, et plus de 60 % d'entre eux ont fait des études supérieures. Ce pourcentage est encore plus élevé parmi les immigrants en âge de travailler.

Dans de nombreuses régions métropolitaines, des cadres supérieurs de plusieurs organisations ont formé des réseaux afin de renforcer leur capacité d'attirer et d'intégrer des immigrants dans leurs milieux de travail. Embauche immigrants Ottawa et ces réseaux ontariens d'employeurs comprennent notamment le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) et des initiatives dans les villes de Waterloo et de Niagara. Ces réseaux collaborent tout en étant conscients qu'ils sont en concurrence sur le marché des talents. Comme le mentionne Rosemarie Leclair, présidente et directrice générale du Groupe Hydro Ottawa et coprésidente du Conseil des employeurs champions d'EIO, « Nous devons faire plus pour bien intégrer nos immigrants hautement qualifiés et éduqués dans nos milieux de travail, si nous voulons maintenir notre position de destination de choix. »

Découvrez comment devenir un leader de la diversité en utilisant les outils et ressources en ligne de www.embaucheimmigrantsottawa.ca.

Kelly McGahey, directrice principale,
Relations avec les intervenants : 613-228-2502
ou kmcgahey@embaucheimmigrantsottawa.ca.

