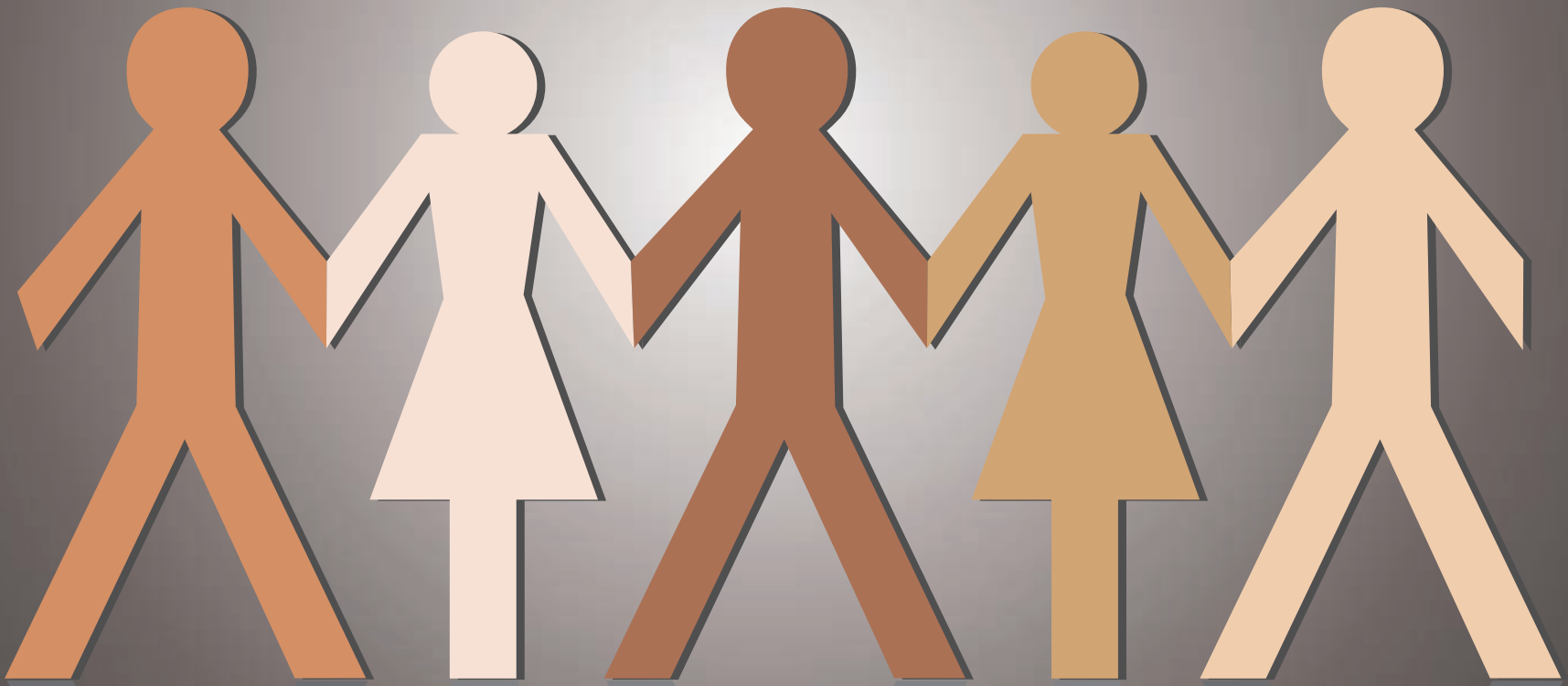


Champions de la diversité

La diversité en entreprise et en affaires : une stratégie gagnante



Ce cahier a été initié par le Conseil des relations interculturelles (CRI), en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Emploi-Québec et d'autres partenaires

ILLUSTRATION : ISTOCKPHOTO PAR CATHERINE LANE

Le projet EDIT (Entreprises diversifiées et talentueuses) sensibilise les décideurs à l'importance d'une représentativité ethnoculturelle. Il consiste en un sondage sur les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle dans les entreprises d'ici. Le tout a été mis en place par le Conseil des relations interculturelles en collaboration avec différents partenaires.

La composition démographique du Québec se transforme sans cesse. Le poids relatif de la population immigrée dans la population totale est passé de 9,4% lors du recensement de 1996 à 11,5% en 2006. On constate toutefois que certains groupes affichent des taux de chômage nettement supérieurs à la moyenne. En 2006, ce taux était de 7% pour la population totale, 10,9% chez les personnes immigrantes et 13,1% au sein des minorités visibles. Parmi elles, les communautés maghrébines, noires et latino-américaines sont particulièrement touchées par

cette problématique. Pourtant, la population immigrante est très scolarisée.

Par ailleurs, les minorités visibles représentaient 8,8% de la population québécoise en 2006, en hausse par rapport à la proportion de 7% observée en 2001 et à celle de 6,2% relevée en 1996. Si cette croissance s'explique en partie par la diversification des pays de provenance de la population immigrée, une autre partie relève du phénomène des naissances : 30% des personnes appartenant à une minorité visible sont natives du Québec. Or, ces gens vivent également

des difficultés d'insertion en emploi. Le sondage EDIT donne donc un aperçu de ce qui se passe dans les entreprises du Québec au chapitre de l'embauche et du maintien en emploi des personnes immigrantes ou appartenant à une minorité ethnoculturelle. Ce projet a été créé afin de faciliter la mise en place d'un contexte d'affaires propice à l'essor des entreprises du Québec tout en favorisant la pleine participation de tous au marché du travail. Ce cahier présente ainsi trois cas de sociétés ayant participé à l'étude EDIT et qui, chacune à sa façon, marquent le pas et représentent des modèles en matière

de diversité et d'intégration. Chez RBC Banque Royale, la direction en a fait un enjeu il y a déjà longtemps et elle continue de miser sur cet atout dans sa stratégie de croissance. De son côté, la firme sherbrookoise CCH profite de la diversité pour élargir le bassin de compétences de son personnel dans un contexte participatif. Enfin, la maison de production Tortuga Films, de Rimouski, se caractérise par ses équipes composées de gens de diverses origines et qui travaillent avec des collaborateurs de partout dans le monde. Trois cas différents, mais trois champions de la diversité. ■

Conseil des relations
interculturelles
Québec

Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, les entreprises québécoises se doivent d'adapter leur gestion des ressources humaines pour maintenir ou accroître leur productivité. Ce cahier présente des témoignages d'entreprises ainsi que des programmes gouvernementaux visant à outiller à la fois les employeurs touchés par les pénuries de main-d'œuvre et ceux vivant des problèmes d'attraction et de rétention des talents.

Ces stratégies gagnantes seront approfondies lors d'une conférence-formation qui sera tenue le **19 octobre prochain**. Nous vous invitons à venir rencontrer les entreprises ayant misé sur la diversité comme avantage concurrentiel.

Je tiens à remercier le comité EDIT : É. Bashala (CRI), F. Nolet (CRI), B. Pérucich (membre CRI), A. Laurent (SACR), D. Étienne (FCRR), M. Chalom (Ville de Montréal), S. Therrien (MICC), M. Jacob (Emploi-Québec), A-M. Marcotte (CRÉ de Montréal), M-P. Veilleux (CCMM) et M. Soulamy (AIDE)

Patricia Rimok, Présidente du Conseil des relations interculturelles



Le programme de cette conférence est disponible à l'adresse suivante : lesgrandesconferences.lesaffaires.com/node/507

Plus que des chiffres et des pourcentages

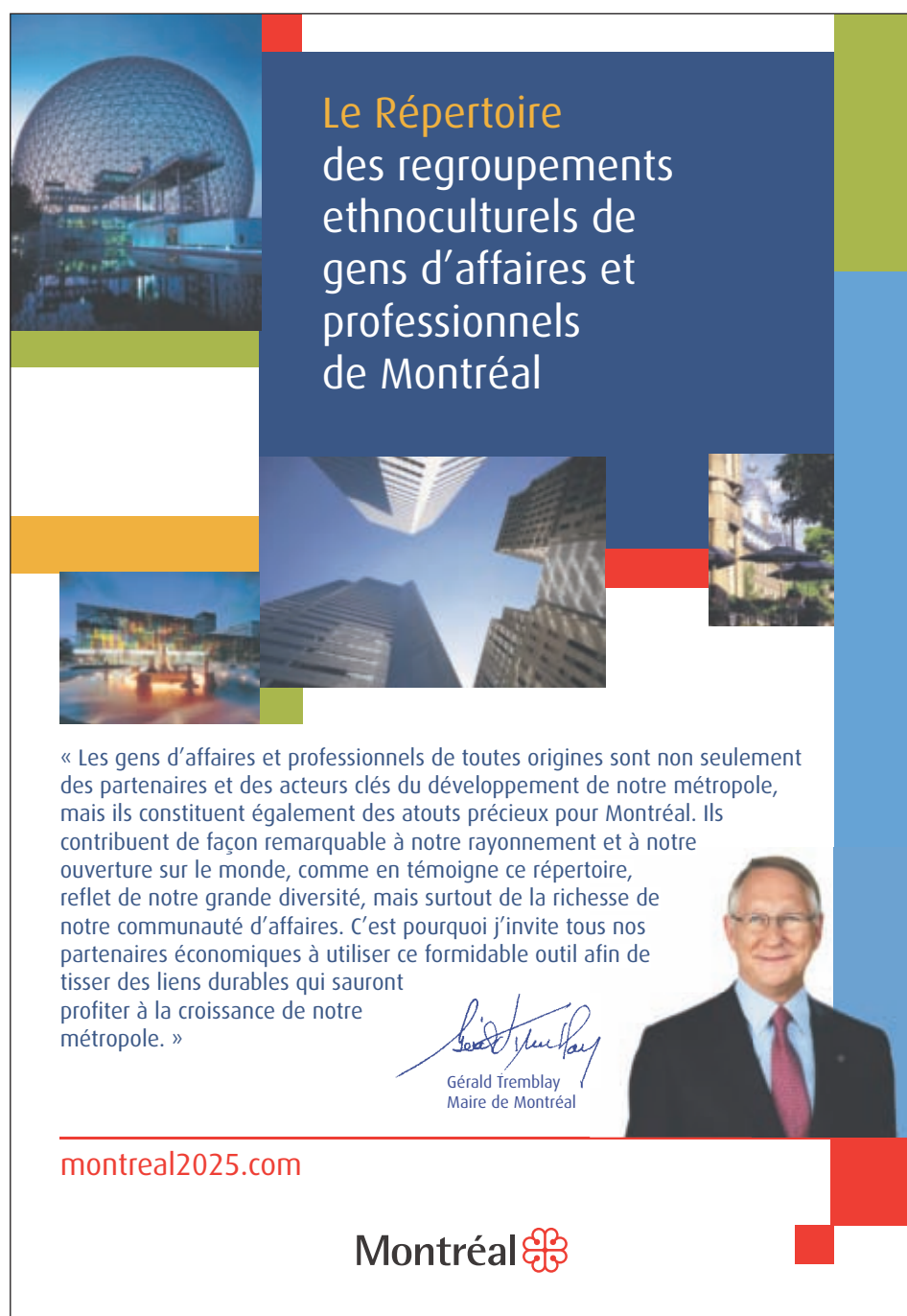
La diversité, c'est surtout la capacité de bien intégrer chaque personne.

Pour RBC Banque Royale, il y a plus d'une vingtaine d'années que la diversité et l'intégration des employés issus de groupes ethnoculturels variés font partie des réalités.

L'équité et l'instauration d'un climat inclusif constituent des facteurs déterminants pour de meilleures relations intergroupes à l'intérieur même de l'entreprise, mais aussi dans la collectivité. En effet, plusieurs observateurs considèrent que de bien intégrer les immigrants constitue aujourd'hui un enjeu social, de compétitivité et de qualité de main-d'œuvre.


Certaines entreprises ont appliqué ce principe il y a déjà longtemps et elles en récoltent maintenant les bénéfices. C'est le cas de RBC Banque Royale, qui a instauré il y a plus de 20 ans des mécanismes visant à favoriser la diversité. Aujourd'hui, sur ses


7 800 employés au Québec, plus de 16 % proviennent de minorités ethnoculturelles. Cela ne se limite pas qu'au personnel administratif et dans les succursales, car la direction de la société compte désormais 26 % de membres des minorités visibles, contre seulement 12 % il y a encore 10 ans. Au total, 50 % des employés issus des minorités visibles sont des communautés noires ou arabes. L'autre moitié provient principalement de l'Amérique latine et de pays asiatiques, surtout de la Corée et des Philippines. Cette nouvelle réalité se mesure concrètement dans certaines succursales multiethniques, où l'on peut servir la clientèle dans une douzaine de langues.




Le Répertoire
des regroupements
ethnoculturels de
gens d'affaires et
professionnels
de Montréal

« Les gens d'affaires et professionnels de toutes origines sont non seulement des partenaires et des acteurs clés du développement de notre métropole, mais ils constituent également des atouts précieux pour Montréal. Ils contribuent de façon remarquable à notre rayonnement et à notre ouverture sur le monde, comme en témoigne ce répertoire, reflet de notre grande diversité, mais surtout de la richesse de notre communauté d'affaires. C'est pourquoi j'invite tous nos partenaires économiques à utiliser ce formidable outil afin de tisser des liens durables qui sauront profiter à la croissance de notre métropole. »


Gérald Tremblay
Maire de Montréal



montreal2025.com

Montréal 



Micheline Martin
présidente de RBC Banque Royale pour le Québec.

Promouvoir la diversité au quotidien

Derrière ces statistiques, on trouve plusieurs initiatives et programmes déployés afin de mieux intégrer les nouveaux arrivés. « Il y a une vingtaine d'années, la diversité chez nous était l'affaire de quelques dirigeants, explique Micheline Martin, présidente de RBC Banque Royale pour le Québec. Il fallait donc faire davantage, s'occuper de cet enjeu dans nos activités quotidiennes. Au-delà de la volonté d'avoir un personnel représentatif de la collectivité et de notre marché, chaque individu devait se sentir pleinement à l'aise dans son milieu de travail et parmi ses collègues. »

Parmi les programmes déployés, le plus récent, Mosaïque, lancé en octobre 2008, se veut une opération de rapprochement à la fois culturel et « générationnel ». Il met périodiquement en contact les nouveaux arrivants avec des employés expérimentés originaires du même pays. « C'est une occasion parfaite de transmettre des valeurs fonda-

mentales de l'entreprise, indique Geneviève Brouillard, vice-présidente régionale de RBC Banque Royale. Mais par-dessus tout, il valorise fortement les employés qui en sont responsables, car ils viennent y expliquer leur cheminement dans l'institution et permettent ainsi aux nouveaux de s'y identifier. »

Relation gagnant-gagnant

Micheline Martin, de son côté, se fait un devoir de rencontrer chaque mois une quarantaine de récents employés. Ces rendez-vous servent à identifier des besoins spécifiques d'individus ou de groupes culturels. Ils y expriment des demandes concernant, par exemple, l'ajustement d'un horaire de travail ou la formation.

À cet égard, Geneviève Brouillard signale que RBC Banque Royale offre aux nouveaux arrivés le maximum, notamment en ce qui a trait aux cours de langue. « Nous en bénéficions en tant qu'employeur, mais les employés eux-mêmes se sentent très

touchés et valorisés de voir que nous croyons suffisamment en eux au point d'investir pour les aider.»

Cette relation gagnant-gagnant suscite la fierté de Micheline Martin. « Nous ne faisons pas un cadeau aux immigrants en les engageant et en les formant; c'est plutôt le contraire, estime-t-elle. Ces gens arrivent chez nous avec un enthousiasme exceptionnel. Pour plusieurs, se joindre à une institution financière s'avère une grande réussite, et ils ne ménagent pas les efforts pour être à la hauteur. Et lesdits efforts mènent à de bons résultats. « Les idées circulent mieux dans des groupes composés de gens aux origines variées. En tant que décideuse, je me sens plus confortée, car les solutions proposées sont extrêmement variées, chacun puisant dans son bagage et sa culture. Par conséquent, la pensée s'en trouve enrichie et nos décisions en sont meilleures. »



Geneviève Brouillard
vice-présidente régionale de RBC Banque Royale..

valeur à leur travail, à contribuer de toutes sortes de façons. De même, parce qu'ils ont vécu d'immenses

que l'entreprise a également mis sur pied un système trimestriel de notation auprès de ses cadres et gestionnaires. Ceux-ci compilent toutes leurs initiatives destinées à encourager la diversité, par exemple une participation à un week-end de congrès parmi des gens d'affaires asiatiques ou encore des rencontres avec des groupes ethnoculturels.

« Nous mettons le tout en commun de façon à favoriser l'échange de renseignements. En bout de piste, cela nous permet de multiplier à l'échelle nationale les actions concrètes en matière de diversité », résume Raymond Chouinard, directeur, médias et relations publiques. ■

« Les idées circulent mieux dans des groupes composés de gens aux origines variées. »

De son côté, Geneviève Brouillard indique que d'un point de vue d'affaires, l'embauche de personnes provenant des minorités s'avère un excellent coup. « Ces gens sont très motivés et très désireux de faire leur place dans l'organisation. Donc, ils cherchent constamment à dépasser les attentes, à ajouter de la

changements en quittant leur pays pour s'établir chez nous, ils ont une capacité d'adaptation remarquable. Ils font donc preuve de beaucoup de souplesse et sont fréquemment ceux qui montrent la voie à leurs collègues. »

La diversité occupe désormais une place si importante chez RBC Banque Royale

Pour faire de la diversité une valeur ajoutée

Le plan d'action gouvernemental *La diversité une valeur ajoutée* prévoit de sensibiliser les entreprises aux avantages de la gestion de la diversité et de leur proposer une offre de service intégrée en cette matière.

Dès maintenant, un employeur souhaitant diversifier son personnel peut bénéficier d'une aide financière grâce au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), géré par Emploi Québec en collaboration avec le MICC et Investissement Québec. Pour plus d'information, consultez le site Emploiquebec.net

Enfin, le MICC offre aux entreprises des conseils et des services pour faciliter le recrutement à l'étranger ainsi que de l'information, des références et divers outils de gestion de la diversité. Renseignez-vous au 1 888 873-1534.

La diversité, selon RBC Banque Royale

Le site Web de RBC Banque Royale comporte une importante section sur la diversité. En plus de présenter la liste des programmes liés à ce domaine ainsi que les prix remportés à ce sujet, il propose la vision de l'organisation face à la nécessité de s'entourer aujourd'hui de gens provenant de partout.

« La diversité contribue à rendre les lieux de travail plus productifs, instaure un climat d'intégration, d'attraction, de maintien et d'implication des employés talentueux, confère un avantage concurrentiel et permet un service à la clientèle supérieur », peut-on y lire.

On y précise aussi que « compte tenu des changements démographiques, des progrès de la technologie et des communications, et de la mondialisation, la diversité est de plus en plus un facteur de croissance dans le monde entier ».

Un organisme à connaître pour embaucher des immigrants

Les entreprises qui désirent embaucher des immigrants ou en apprendre sur la gestion de la diversité culturelle peuvent visiter le site Internet du Regroupement québécois des organismes pour le développement en employabilité [<http://rquode.savie.qc.ca>]. Ce groupe se distingue en intégrant des immigrants sur le marché du travail, en embauchant des immigrants, en sensibilisant de nombreux employeurs et en offrant de la formation en gestion de la diversité culturelle.

L'avenir des entreprises d'ici ne peut s'écrire sans l'immigration

L'immigration a toujours été un outil de développement dans l'histoire du Québec. C'est maintenant plus vrai que jamais, puisque le gouvernement québécois a choisi de compter sur ce levier stratégique pour pallier la diminution marquée de la population en âge de travailler et pour remédier à la rareté de la main-d'œuvre disponible dans certains secteurs. Il en va de notre croissance économique et de notre compétitivité sur les marchés mondiaux.



Dans ce contexte, réussir l'intégration des nouveaux arrivants revêt une importance capitale pour l'essor du Québec et de ses entreprises. Plusieurs d'entre elles ont déjà appelé au potentiel d'innovation, à l'expertise et au savoir-faire des personnes issues de l'immigration.

Yolande James

Yolande James
Ministre de l'Immigration
et des Communautés
culturelles

Québec

La diversité permet d'élargir le bassin d'employés qualifiés

Les employés venus d'ailleurs apportent à l'entreprise diverses valeurs ajoutées.

Pour les entreprises en pénurie de main-d'œuvre ou celles en quête d'employés pleinement qualifiés, la diversité s'avère une solution qui a fait ses preuves. L'histoire de la société sherbrookoise CCH en représente un bel exemple.

En raison notamment des départs massifs à la retraite des bébé-boumeurs, environ 640 000 postes seront à pourvoir au cours des années 2009 à 2013, selon Emploi-Québec. Les prévisions des besoins de main-d'œuvre ainsi que la disponibilité notamment de la main-d'œuvre immigrante et issue des minorités visibles exigent donc des organisations d'adapter leur gestion des ressources humaines pour maintenir ou accroître leur productivité.

Le concepteur de solutions logicielles spécialisées CCH, de Sherbrooke, a choisi

de se tourner vers la diversité il y a plus de 10 ans. C'est manifestement la raison pour laquelle cette entreprise n'a pas souffert de pénurie. Aujourd'hui, elle en fait l'une de ses particularités. Sur ses 160 employés, environ 15 % proviennent d'ailleurs : Colombie, Uruguay, El Salvador, Algérie, Maroc, Tunisie, Belgique, ex-Yougoslavie et Chine. Ils sont répartis à tous les échelons, car l'équipe de direction de CCH compte trois gestionnaires de communautés culturelles.

Tout a commencé à l'occasion d'un partenariat avec l'Université de Sherbrooke. L'institution proposait à CCH des étudiants

en administration et en informatique pour des stages dans le cadre de leur programme coopératif. « Rapidement, nous avons constaté que, non seulement ils s'intégraient très bien, mais qu'ils apportaient une valeur ajoutée, indique Nathalie Noël, gestionnaire des ressources humaines pour le Québec. De fait, nous avons poursuivi avec l'embauche de gens issus de groupes minoritaires, jamais pour atteindre des quotas, mais bien pour élargir notre bassin d'employés qualifiés et compétents. »

L'un des attributs que les communautés culturelles apportent à CCH est la capacité

de voir les enjeux autrement. « Nous fonctionnons dans un mode de gestion participative où chacun est invité à se prononcer à différentes occasions, par exemple sur nos méthodes de travail ou lors de la conception d'un nouveau logiciel. Les gens provenant d'une minorité culturelle nous forcent souvent à penser plus loin que nos repères habituels en soulevant des éléments nouveaux ou en jetant un regard différent sur une problématique particulière. » Elle ajoute qu'avec un tel brassage d'idées, l'adhésion des employés aux projets est encore plus forte, chacun y ayant apporté du sien.



Oser des solutions durables

Insuffler un vent déterminant pour favoriser l'intégration des personnes issues des communautés culturelles.



www.csn.qc.ca

DES TALENTS, DES EXPERTISES, UNE SOLUTION POUR VOS ENTREPRISES



Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
<http://rquode.savie.qc.ca>

- › Gestion de la diversité culturelle (formation, embauche de personnes immigrantes, etc.)
- › Services d'aide à l'emploi auprès des personnes immigrantes



Perspective Carrière
Laval : 450 682-2278
www.perspectivecarriere.ca

Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail de Québec (SOIT)
Québec : 418 648-0822
www.soiit.qc.ca

Rond-Point jeunesse au travail
Montréal : 514 327-5555
www.cjebourassasauve.com

CIE Laurentides
Sainte-Adèle : 450 229-1556
www.cielautentides.com

Accès travail
Victoriaville : 819 758 -2964
Drummondville : 819 472-9393
www.acces-travail.qc.ca

Agence Ometz
Montréal : 514 345-2625
www.ometz.ca

Centre Génération Emploi
Montréal : 514 948-0000
www.generationemploi.org



Nathalie Noël, gestionnaire des ressources humaines de CCH.

Des valeurs communes

Les décideurs de CCH apprécient la contribution d'employés immigrants au point où ils font maintenant fréquemment appel à des organismes comme le Service d'aide aux Néo-Canadiens, financé notamment par Emploi-Québec et par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles afin de dénicher de la main-d'œuvre de qualité. Emploi-Québec propose aussi aux entreprises différentes mesures de subventions salariales dans le but de soutenir l'embauche de personnes qui rencontrent des difficultés d'intégration en emploi.

« Quand les valeurs sont communes entre l'entreprise et l'individu, le mariage est facile. »

Nathalie Noël explique que, souvent, les nouveaux employés sont issus d'une culture qui valorise des éléments chers à CCH : travail d'équipe, respect des individus, partage des connaissances, etc. « Ainsi, dit-elle, le mariage entre l'entreprise et ces personnes est facile. » De fait, ajoute-t-elle, l'union entre une firme d'ici et des gens venus d'ailleurs est beaucoup moins compliquée qu'on peut le penser. « Nos valeurs sont globales

et transférables. Ainsi, nous favorisons la responsabilisation, l'innovation et le focus client. Ce ne sont pas des valeurs exclusives. Ceux qui arrivent chez nous, qu'ils proviennent du Québec ou non, les partagent souvent. »

Malgré ces dénominateurs communs, l'entreprise doit faire preuve de souplesse au quotidien afin de s'adapter aux croyances et coutumes de chacun. Par exemple, elle a permis à un employé musulman de recourir à une salle de réunion libre pour sa prière du midi. Dans un autre cas, elle a offert à un travailleur un bureau orienté vers l'est. Elle a aussi répondu favorablement à la demande d'un autre, désireux de prendre sa pause après le coucher du soleil pendant le ramadan. Et de manière plus générale, chacun dispose de journées personnelles pouvant être utilisées, par exemple, à l'observance d'une fête religieuse.

« De plus, notre service des ressources humaines suit souvent des formations en lien avec la diversité culturelle pour mieux connaître les spécificités et sensibilités de chacun, signale Nathalie Noël. Cela permet par la suite aux participants de transmettre à l'ensemble de l'organisation les connaissances acquises. »

Intégrer par la collégialité

En matière d'intégration, CCH a déployé, au fil des ans, une série de mesures destinées à aider les nouveaux employés dans l'équipe à se sentir membres à part entière : tissage de réseaux interpersonnels, parrainage, rétroaction régulière, etc. « De la même façon, indique Nathalie Noël, nous participons très souvent à diverses foires de l'emploi ou à des salons spécialisés. Nous y établissons alors un premier contact avec des candidats, ce qui est nettement plus avantageux, pour eux et pour nous, que la simple transmission d'un CV. » Cela dit, Nathalie Noël insiste sur l'importance de créer un climat d'écoute, d'ouverture et

de dialogue avec les membres de groupes ethnoculturels. Chez CCH, cela prend diverses formes. Ainsi, à la suggestion d'une employée, dans le cadre de la participation de l'entreprise à la collecte de fonds de Centraide, un « lunch international » est désormais organisé annuellement. « Des mets de partout y sont préparés et offerts. Mais la rencontre permet surtout aux employés d'échanger et de se rapprocher. Immanquablement, on finit par constater que nous avons davantage de points communs que de différences. Fondamentalement, tous aspirent au bonheur et cherchent à se réaliser dans leur travail. » ■

Alliés Montréal: mettre à profit les talents issus de l'immigration

L'objectif principal d'Alliés Montréal est de positionner l'immigration comme une plus-value pour l'économie montréalaise et les compétences issues de l'immigration comme une solution d'affaires pour les entreprises. Cette initiative est portée par la CRÉ de Montréal et reçoit l'appui de plusieurs partenaires institutionnels. Alliés Montréal vise à développer des projets et des stratégies d'intégration en emploi des personnes immigrantes qualifiées dans les entreprises montréalaises. Plusieurs entreprises se sont jointes à cette initiative afin de relever ce défi régional. Le site internet d'Alliés Montréal rend disponible des informations pratiques pour les employeurs et présente les enjeux de la gestion des ressources humaines et de la diversité : www.alliesmontreal.info



Le développement économique et culturel de la société québécoise passe par l'intégration en emploi des personnes immigrantes lesquelles constituent une richesse inégalée. Considérant que pour assurer la compétitivité et la productivité de nos entreprises, celles-ci doivent compter sur une main-d'œuvre qualifiée et en nombre suffisant, l'apport de l'immigration revêt un enjeu de première importance sur le marché du travail québécois. Ainsi, des entreprises d'ici pourront compter sur le talent, l'expertise et l'expérience des travailleurs immigrants, tout en leur permettant de participer au développement socioéconomique du Québec.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,

Sam Hamad

Sam Hamad

Emploi
et Solidarité sociale
Québec

Une porte toujours plus ouverte

Les équipes multiculturelles procurent à l'entreprise un regard élargi.

La diversité ethnoculturelle représente un atout considérable pour les organisations qui traitent avec l'étranger. La maison de production Tortuga Films mise sur cet attribut pour la création et pour ses rapports avec des partenaires à l'international.

L'apport de la diversité ne se mesure pas qu'au point de vue économique. Elle contribue entre autres au développement de l'intelligence culturelle et à faciliter l'ouverture vers les marchés extérieurs. La maison de production Tortuga Films, établie à Rimouski, table justement sur de tels avantages en favorisant la diversité ethnoculturelle au sein de ses équipes.

Il faut dire que sa cofondatrice affiche un parcours l'ayant menée aux quatre coins de la planète. En effet, Viveka Melki, présidente de Tortuga Films, est originaire de la Gambie, en Afrique de l'Ouest, et sa famille est d'origine libanaise. Elle est diplômée de l'Université Simon Fraser de Vancouver et du British Columbia Institute of Technology. L'un de ses derniers films, *Campesinos... la terre va nous rester*, raconte des histoires se déroulant au Guatemala, au Nicaragua et au Costa Rica.

Un monde sans frontières

Avec une telle feuille de route, il n'est pas étonnant que la diversité fasse partie des valeurs intrinsèques de l'organisation. Sa dirigeante refuse d'ailleurs de définir le monde par les frontières qui le composent, d'autant plus que les sujets abordés dans ses productions les dépassent largement. En effet, Tortuga crée des films et des séries documentaires dont l'objectif est de sensibiliser, d'éduquer et d'amorcer la réflexion sur des thèmes sociaux, politiques et environnementaux.



Viveka Melki, présidente et fondatrice de Tortuga Films.

Pour Viveka Melki, il est donc logique et avantageux de s'entourer de gens aux expériences diverses et avec des connaissances d'autres régions du globe. « Nos films n'ont pas de frontières et nos histoires reflètent bien cette nouvelle réalité. Donc, il est naturel pour nous de nous construire autour de personnes aux expériences diversifiées. De fait, nous incorporons ces différences à nos politiques organisationnelles. »

Cela se traduit notamment par une grande souplesse quant aux horaires de travail, par exemple lors des congés religieux ou des diverses fêtes nationales étrangères. Viveka Melki explique qu'étant passée par la grande entreprise, elle comprend la nécessité de rendre son personnel heureux et de permettre à chacun de concilier la vie personnelle et le travail.

Cela dit, l'entrepreneure reconnaît que la nature humaine rend parfois difficile la réussite d'une telle aventure. « Nous sommes et serons toujours l'autre pour une autre personne, estime-t-elle. Cela est accentué par le fait que notre entreprise est située à Rimouski, une région où l'intégration fait moins partie du paysage que dans les grands centres ».

les affaires

Le contenu rédactionnel de ce cahier spécial a été réalisé par le Service des ventes publicitaires du journal Les Affaires.

CANADIAN RACE RELATIONS FOUNDATION
CRRF FCRR
FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES
EDUCATION • INCLUSION • LEADERSHIP
www.crrf-fcrr.ca

Il n'en reste pas moins que ces deux dernières années, Tortuga a notamment accueilli une stagiaire belge d'origine rwandaise en plus d'avoir engagé une coordonnatrice de production d'origine française. À l'occasion du tournage d'un documentaire, la compagnie a bénéficié, pour le sous-titrage, de l'aide d'un professionnel d'origine marocaine ayant principalement travaillé en Allemagne, ainsi que d'une traductrice canadienne originaire du Guatemala. Enfin, Tortuga développe présentement divers projets avec une Canadienne ayant des origines ivoiriennes de même qu'avec une Française ayant la nationalité canadienne.

« Nous fonctionnons toujours en équipe quand nous élaborons des projets. Comme nous souhaitons raconter aux gens d'ici des histoires d'ailleurs, la variété des profils et des origines des gens avec lesquels nous travaillons devient vite un attribut. » L'attribut est d'autant plus important que par ses activités et sa mission, l'entreprise œuvre constamment avec des collaborateurs de partout. « Pour sensibiliser les jeunes à la solidarité et à l'écologie, nous œuvrons avec des ONG dans le but de développer des ressources éducationnelles en milieu scolaire. Par conséquent, il est dans nos habitudes de travailler avec des producteurs locaux et des créateurs des régions que nous identifions. »

Paradoxalement, alors que les diplômes obtenus à l'étranger sont encore souvent difficilement reconnus au Canada et que, par conséquent, les compétences acquises sont remises en question, Tortuga voit les choses d'un autre œil. « Ces expériences sont un réel bagage. Regroupées, elles nous aident à progresser et à aborder les situations avec différentes perspectives. »

Enrichissement personnel

L'apport de gens de diverses origines dépasse clairement le contexte professionnel puisqu'il enrichit aussi le quotidien de l'équipe de Tortuga. « Les membres de notre équipe ont souvent des discussions qui apportent à chacun un apprentissage personnel. Le tout permet d'élargir les horizons et, même,

d'ouvrir des pistes pour d'éventuels projets. Cela devient même une nécessité puisque nous évoluons dans un milieu assez homogène. »

La vision internationale de Tortuga ne se limite toutefois pas à accueillir et intégrer

du personnel de diverses origines dans ses projets. En effet, touchés par des situations observées lors de tournages en Amérique centrale, Viveka Melki et Adam Pajot Gendron (cofondateur de Tortuga, réalisateur et scénariste)

ont mis sur pied une fondation destinée à permettre aux enfants de pays en voie de développement de poursuivre des études postsecondaires. Pour y parvenir, l'entreprise verse 100% de ses revenus nets de distribution éducation-

nelle afin de remettre des bourses d'études et distribuer du matériel scolaire et informatique aux jeunes dans le besoin.

À ce jour, la Fondation Tortuga Films a ainsi aidé des étudiants d'une école du

Guatemala par la distribution de matériel informatique. Elle a aussi octroyé trois bourses d'études à des jeunes d'Amérique centrale en plus de donner du matériel scolaire à la communauté d'Yorkin, au Costa Rica. ■

diversité productivité expertise innovation

L'avenir des entreprises d'ici
ne peut s'écrire sans l'immigration.

L'apport économique, social et culturel des personnes immigrantes contribue à garder la société québécoise bien vivante.

immigration-bienvenue.gouv.qc.ca

 L'immigration,
c'est Bienvenue!

Immigration
et Communautés
culturelles
Québec 


CRÉ

de Montréal

Conférence régionale des élus

La Conférence régionale des élus de Montréal salue ses partenaires d'affaires qui s'engagent au sein d'Alliés Montréal pour favoriser l'intégration durable en emploi des personnes immigrantes qualifiées.

Alliés Montréal, une nouvelle initiative qui permet aux entreprises d'être au coeur de l'action!

Participez

- pour relever vos défis et partager vos réussites en matière de diversité
- pour améliorer votre productivité et vos pratiques


ALLIÉS
Montréal

Des talents pour l'avenir

Pour information :
Alliés Montréal
1550, rue Metcalfe, bureau 810
Montréal, QC, H3A 1X6
514-842-2400
alliesmontreal@credemontreal.qc.ca

La Diversité, une solution d'affaires pour les entreprises montréalaises

Fiers partenaires d'Alliés Montréal


Samson Bélair/Deloitte & Touche
BANQUE
NATIONALE
GROUPE FINANCIER

avec Rapidsnack, Yu Centrik, Metro,
Artificial Mind & Movement, Carrefour Desjardins,
Dessau, Cellulab, Alstom Transport, Xerox Canada
et autres partenaires

www.alliesmontreal.info