

9 avril 2025

# Laboratoire sur l'inclusion de la diversité dans le mouvement de l'économie sociale au Québec

Présentation des résultats de la recherche-action



# Qui sommes nous ?

## Équipe de recherche :

|                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| Jessica Renaud          | Nordin Lazreg          |
| Roxana Paniagua Humeres | Brintha Koneshachandra |
| Emmanuel Méthot-Jean    | Jérémy Duhamel         |
| Paula Lima              |                        |

## Plusieurs étudiant.es stagiaires :

Tu Anh Alicia Phommasak, Fabiola Michelot, Cédric Massé, Salma Lotfi et Sophie Bouchard.



Institut de recherche sur l'immigration et  
sur les pratiques interculturelles et inclusives



# Déroulement

## 1 - Objectifs et méthodologie

---

## 2 - Résultats de la recherche



## 3 - Discussion

# Objectifs de la recherche

**Répertorier les obstacles** à l'inclusion des personnes immigrantes et/ou racisées dans le mouvement de l'ÉS.

**Comprendre les défis et les besoins** des différents acteurs du mouvement de l'ÉS dans leurs efforts visant à lever ces obstacles.

**Cocréer un dispositif collaboratif et des outils** visant à renforcer les capacités d'actions des organisations partenaires pour soutenir les efforts d'inclusion de la diversité ethnoculturelle dans le mouvement de l'ÉS.

# Méthodologie

## **Collecte de données** entre mai et décembre 2023 :

- 11 séances d'observation
- 11 groupes de discussion
- 34 entrevues individuelles

## **Profil des participant.e.s**

- Parité employé.es/gestionnaires
- Diversité régionale, sectorielle et de tailles
- Diversité ethnoculturelle
- Majorité de femmes
- Majorité d'organisations de soutien



# Résultats de l'analyse: plan

**01.** Portrait de la diversité dans l'écosystème de l'ÉS

**02.** Obstacles à l'inclusion de la diversité dans l'écosystème de l'ÉS

**03.** Défis et besoins des organisations en ÉS aspirant à une meilleure inclusion de la diversité

# 01.

## Portrait de la diversité dans l'écosystème de l'ES





# Portrait de la diversité ethnoculturelle dans l'écosystème de l'ÉS

Dans les équipes de travail, il y a une tendance vers davantage de diversité ethnoculturelle avec de fortes variations selon la région et le secteur d'activité.

Les postes stratégiques (directions et CA) restent très imperméables à la diversité ethnoculturelle.





02.

# Obstacles à l'inclusion de la diversité dans l'écosystème de l'ES



# L'accès limité aux opportunités

Diffusion limitée des  
offres d'emploi et  
d'engagement

Manque  
d'attractivité des  
offres d'emploi

Contrecoups du  
manque de  
représentativité



Témoignage  
de Francine



Témoignage  
de Leila

# Des pratiques de sélection perméables aux biais

Plusieurs  
raisons  
expliquent  
l'exclusion des  
candidatures  
immigrantes

- Recherche de personnes prêtes à l'emploi
- Absence d'expérience québécoise
- Insécurité face à certains statuts et profils migratoires
- Anticipation des défis et efforts supplémentaires pour l'intégration
- Peur que ces personnes se servent de l'organisation comme tremplin
- Absence de dispositifs pour limiter l'impact des biais.

# L'absence de cadre adapté pour l'accueil et l'intégration

L'espoir de  
l'autonomie  
instantanée

Absence d'un  
processus formel

Préjudiciable à tout le monde, et plus encore pour les  
personnes immigrantes.

# Le manque d'équité dans l'accès aux postes stratégiques

Trop peu d'attention et d'efforts sont portés à la progression en emploi :

- Opportunités d'avancement limitées
- Manque de confiance et de compétence des gestionnaires pour établir un dialogue constructif
- Manque de créativité
- Méconnaissance du plafond de verre

Témoignage  
de Marc





# Le biais de valeurs



L'ÉS serait inclusive par définition

Ce biais porte à conséquence :

- surestimation des capacités d'inclusion
- angle mort
- effet de ressac

**Ceci est un obstacle transversal.**



# 03.

## Défis et besoins des organisations aspirant à une meilleure inclusion de la diversité



# Typologie des postures organisationnelles face à l'inclusion

1

Indifférence

Ne sont pas engagées dans un processus de changement comme le statu quo n'est pas perçu comme problématique.

2

Intention

Se questionnent sur leurs pratiques et sont animées d'une volonté de changement, mais peinent à passer à l'action.

3

Expérimentation

Qui ont commencé à poser des actions en faveur d'une meilleure inclusion de la diversité.

4

Consolidation

Qui sont engagées de façon plus structurée dans le processus de changement et qui cherchent à le pérenniser.

# 1 Indifférence : défis et besoins

- Biais de valeurs
- Mécompréhension du principe d'inclusion
- Appréhension du changement
- Septicisme vis-à-vis de l'ÉDI



Témoignage  
de Carole

**Comment prendre conscience de son besoin de changement?**

## 2 Intention : défis et besoins



- Biais de valeurs
- Difficulté à mobiliser et à libérer les ressources nécessaires
- Absence de modèles en ES
- Sujets sensibles : effet de paralysie ou de déstabilisation
- Manque de leadership de la direction et/ou du CA

**Comment passer de l'intention à l'action?**

# 3 Expérimentation : défis et besoins

- Recherche de solutions pour améliorer les pratiques
- Recherche d'un cadre propice au changement et à l'apprentissage
- Recherche de l'adhésion et de la mobilisation

Témoignage  
de Rachel



**Comment favoriser et structurer le changement?**



# 4

## Consolidation : défis et besoins

- S'assurer que les changements soient réels et durables
- Cultiver le courage de la vérité

**Comment assurer la pérennité et maximiser l'impact du changement?**

# Outils cocréés à partir de la recherche

Parcours de formation  
en ÉDI du CSMO-ESAC

Module ÉDI de la BAO  
du CSMO-ESAC

2 saynètes pour  
des activités de  
théâtre-forum

Outil  
d'autoévaluation  
du niveau  
d'inclusion

Capsules vidéo  
sur l'inclusion  
en ÉS

Bandes dessinées sur  
les obstacles à  
l'inclusion en ÉS

Et autres  
outils à venir...



# Conclusion

Merci de votre écoute!

