

Personnes appartenant à un groupe de minorités visibles

« La valeur qu'ajoutent au travail les employés appartenant à un groupe de minorités visibles dépasse de beaucoup la visibilité. Il s'agit de bien plus que de couleur de peau, de langue ou d'aptitudes physiques. Leur présence est symbole d'évolution, et ce n'est que lorsque les vieilles idées, les vieux processus et les vieux préjugés sont ébranlés que l'on découvre leur véritable valeur. L'affrontement de notions et d'opinions concurrentes est la seule façon d'atteindre la vérité. La valeur véritable d'un groupe diversifié est donc sa faculté d'assembler une palette de démarches, de compétences et de suggestions. »

Sammy Watson, Conférence nationale des minorités visibles de la fonction publique fédérale, octobre 1999

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Elles comprennent des groupes comme les Noirs, les Latino-américains qui n'ont pas la peau blanche, les Chinois, les Japonais, les Philippins, les Sud-asiatiques, les Antillais qui n'ont pas la peau blanche, les Nord-africains ou Arabes, les Asiatiques du Sud-Est et les personnes d'origine mixte.

Aperçu statistique

D'après les chiffres du recensement de 1996, le Canada compte 3,2 millions de personnes appartenant au groupe des minorités visibles, soit 11,2 % de toute la population du Canada. Une personne sur trois de ce groupe est née au Canada.

La majorité des immigrants parlent aisément une des deux langues officielles du Canada. Il est à remarquer que 15,63 % des minorités visibles vivant dans notre pays ont un diplôme d'études universitaires, comparativement à 10,69 % de la population canadienne dans son ensemble. Toutefois, le taux de chômage des minorités visibles est supérieur à la moyenne nationale, surtout chez certains groupes et dans la population immigrante. Beaucoup d'études attribuent cette disproportion à des obstacles systémiques tels qu'un processus de sélection culturellement non impartial, la non-reconnaissance des crédits scolaires et des expériences diversifiées acquis à l'étranger et un besoin de recours plus grand aux réseaux, liens de parenté et rapports sociaux dans les processus d'embauche et de promotion, facteurs qui désavantagent les groupes sous-représentés comme les minorités visibles.

Problèmes de recrutement*

Beaucoup d'idées fausses circulent au sujet du recrutement d'employés appartenant au groupe des minorités visibles. En voici quelques-unes :

- les employés qualifiés sont difficiles à trouver;
- ces candidats font piètre figure lors des entrevues.

*Source : Rétroactions des gestionnaires de la FPC, entrevues à l'interne et rapports de conférences.