



École nationale
d'administration publique



COLLOQUE LE FUTUR DE LA DIVERSITÉ

11, 12 et 13 décembre 2019

École nationale d'administration publique QUÉBEC

→ futurdeladiversite.org

PROGRAMME



PROGRAMME DU COLLOQUE LE FUTUR DE LA DIVERSITÉ

PARTIE 1 : CALENDRIER

JOURNÉE 1 : 11 DÉCEMBRE 2019

Heure	Amphithéâtre	Salle à paliers	Grand Hall	Autre
8h à 8h30	Accueil des participants			
8h30 à 9h00	Mot d'ouverture			
9h00 à 9h10	Pause			
9h10 à 11h	Panel étudiant 1 (110)			
11h à 11h10	Pause			
11h10 à 12h30	Séminaire de méthodologie avancée (120)			Conférence au salon rouge de l'Assemblée nationale (130)
12h30 à 13h30	Repas			
13h30 à 15h30	Panel étudiant 2 (111)		Conférence (131)	
15h30 à 15h40	Pause			
15h40 à 16h30	Séminaire de méthodologie avancée (121)		Activité (140)	
16h30 à 16h45	Mot de clôture			
17h30 à 19h30	Atelier (160)			

N.B. La journée du 11 décembre sera en grande partie consacrée aux étudiant.es : a) pour les étudiant.es-chercheur.ses : conférence étudiante et séminaire de méthodologie avancée ; b) pour les étudiant.es-gestionnaires : un groupe de 52 étudiant.es prendront un autobus nolisé qui partira du campus de l'ÉNAP à Montréal le 11 décembre et passera la journée à Québec (retour dans la soirée à Montréal)¹.

¹ Pour les détails de cette journée, consultez l'annexe du programme.



PROGRAMME DU COLLOQUE LE FUTUR DE LA DIVERSITÉ

PARTIE 1 : CALENDRIER

JOURNÉE 2 : 12 DÉCEMBRE 2019

Heure	Amphithéâtre	Salle à paliers	Grand Hall	Autre
8h00 à 8h30	Accueil des participants			
8h30 à 9h20	Mot d'ouverture			
9h20 à 10h00	Conférence (232)			
10h00 à 10h10	Pause			
10h10 à 12h00	Panel 1 (250)	Panel 2 (251)		
12h00 à 13h00	Repas			
12h30 à 13h00	Conférence (233)			
13h00 à 15h00	Panel 3 (252)	Panel 4 (253)	Activité (241)	
15h00 à 15h10	Pause			
15h10 à 17h00	Panel 5 (254)	Conférence (234) (horaire spécial : 15h10 à 16h30)	Activité (242)	
17h00 à 17h10	Pause			
17h10 à 17h30	Activité (243)			
17h30 à 18h45	Activité (244)			
19h00 à 21h30			Activité (245)	



PROGRAMME DU COLLOQUE LE FUTUR DE LA DIVERSITÉ

PARTIE 1 : CALENDRIER

JOURNÉE 3 : 13 DÉCEMBRE 2019

Heure	Amphithéâtre	Salle à paliers	Grand Hall	Autre
8h00 à 8h30	Accueil des participants			
8h30 à 10h00	Panel 6 (355)	Panel 7 (356)		
10h00 à 10h20	Pause			
10h20 à 12h00	Conférence (335)	Atelier (362)		Atelier au Musée national des beaux-arts du Québec (363)
12h00 à 13h00	Repas			
13h00 à 14h00	Conférence (336)			
14h00 à 14h10	Pause			
14h10 à 16h00	Panel 8 (357)	Panel 9 (358)		
16h00 à 16h10	Pause			
16h10 à 18h00	Panel 10 (359)			
18h00 à 18h20	Mot de clôture			



PROGRAMME DU COLLOQUE LE FUTUR DE LA DIVERSITÉ

PARTIE 2 : DÉTAILS DES ACTIVITÉS

1— PANELS ETUDIANTS¹

Panel étudiant 110

Date : 11 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 9h10 à 11h00

Panélistes étudiants : à venir

Panel étudiant 111

Date : 11 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 13h30 à 15h30

Panélistes étudiants : à venir

2— SEMINAIRES DE METHODOLOGIE

Séminaire de méthodologie 120 : Les enjeux éthiques et méthodologiques des recherches auprès de populations vulnérables

Date : 11 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 11h10 à 12h30

Présentatrice : Tatiana Garakani, Professeure, École nationale d'administration publique

Descriptif : Les recherches auprès des populations affectées par différents facteurs de vulnérabilité soulèvent des enjeux éthiques et méthodologiques. Ce séminaire visera à sensibiliser et à mieux outiller les chercheurs dont les travaux portent sur ces populations.

Séminaire de méthodologie 121 : La quantification de la diversité

Date : 11 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 15h40 à 16h30

Présentateur : Stéphane Moulin, Professeur agrégé, Université de Montréal

¹ Notez que les propositions étudiantes retenues qui composeront les panels de la conférence étudiante seront connues la première semaine de décembre 2019.



Descriptif : Ce séminaire abordera les enjeux de la quantification de la diversité à partir des données de Statistique Canada. Le séminaire invitera à identifier et débattre des catégories statistiques qui sont utilisées comme instruments des politiques publiques au Canada. Il proposera d'exposer les défis de mesure des inégalités qui émergent de la multiplication des modes de catégorisation de la population canadienne. Une attention particulière sera portée aux enjeux que soulève la transformation des catégories statistiques du recensement, aussi bien qu'ethniques, que familiales, linguistiques, générées ou liées à la santé.

3— CONFÉRENCES

Conférence 130 : Les migrations de travailleurs : enjeux contemporains²

Date : 11 décembre 2019

Local : Salon Rouge de l'Assemblée nationale

Heure : 11h10 à 12h30

Présentatrice : Christiane Kuptsch, Spécialiste des politiques migratoires, Bureau international du Travail

Descriptif : On estimait en 2017, que près de 3% de la population mondiale sont des migrants internationaux qui, pour la plupart, quittent leur pays d'origine pour des raisons liées directement ou indirectement au travail. L'ampleur de ce phénomène oblige à une réflexion intégrée et nécessite pour les États de se doter d'outils appropriés de gestion de ces flux migratoires, mais aussi de renforcer la coopération entre les États. Cette conférence présentera l'approche préconisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) face aux défis que posent les migrations internationales de travailleurs.

Conférence 131 : Dotation et discrimination : ce que nous devons nommer

Date : 11 décembre 2019

Local : Grand Hall

Heure : 13h30 à 15h30

Présentateurs : Awa Kane, Conseillère en gestion des ressources humaines, Centre de recherche informatique de Montréal, et Éric Charest, Professeur agrégé, École nationale d'administration publique

Descriptif : Cette conférence vise à mettre en lumière comment des processus de dotation en apparence neutres peuvent discriminer les membres de certains groupes. Des exemples concrets seront présentés afin de permettre aux participants de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre.

Conférence 232 : Les femmes dans des professions traditionnellement masculines

Date : 12 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 9h20 à 10h00

Présentatrice : Sophie Brière, Professeure titulaire, Université Laval

Descriptif : Malgré des avancées politiques et juridiques en faveur de l'égalité au Québec, la progression et la rétention des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins demeurent inégales. Comment expliquer

² Notez que cette conférence est sur invitation seulement.



les écarts de progression de carrière des femmes dans ces milieux? Dans les trajectoires de carrière, quels sont les enjeux qui peuvent expliquer la progression ou non des femmes? Quelles sont les pratiques organisationnelles porteuses de changement? Cette conférence abordera les dimensions contextuelles et culturelles des organisations qui influencent les parcours de carrière des femmes et la rétention en emploi, telles que présentées dans l'ouvrage de Sophie Brière, « Les femmes dans des professions traditionnellement masculines ».

Conférence 233 : La nouvelle orientation du gouvernement du Québec en matière d'immigration

Date : 12 décembre 2019

Local : À venir

Heure : 12h30 à 13h00

Présentateur : Bernard Matte, Sous-ministre, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Descriptif : Cette allocution a pour objectif de présenter les nouvelles façons de faire mises en place en matière d'immigration ainsi que la manière dont ces mesures permettront de faciliter l'intégration des personnes immigrantes tout en répondant aux besoins du Québec.

Conférence 234 : Une approche intégrée de la gestion de la diversité dans le secteur de la construction au Québec

Date : 12 décembre 2019

Local : Salle à paliers

Heure : 15h10 à 16h30

Présentatrice : Émilie Ruffin, Chef de section, Commission de la construction du Québec – Diversité et Innovation sociale

Descriptif : Cette conférence mettra en lumière les efforts mis en œuvre par la Commission de la construction du Québec depuis les dernières années pour favoriser l'inclusion de la diversité dans l'industrie de la construction. La diversité comprend les clientèles actuellement sous-représentées dans l'industrie de la construction, soit les femmes, les Premières nations et les Inuit, les personnes immigrées, et les personnes handicapées. De façon plus détaillée, deux projets majeurs en cours seront présentés et discutés : un premier qui concerne le programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction – un second qui s'attache à l'inclusion des Premières nations et des Inuit.

Conférence 335 : L'entrepreneuriat féminin chez les Premières Nations au Québec : Obstacles, succès et défis

Date : 13 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 10h20 à 12h00

Présentateur : Emmanuel Bertrand-Gauvin, Conseiller en entrepreneuriat féminin, Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador

Descriptif : Cette présentation vise à présenter l'historique de notre implication avec les femmes entrepreneures des Premières Nations et les résultats à ce jour. Plusieurs éléments ont déjà été mis en place



pour améliorer l'écosystème d'affaires et les résultats sont déjà impressionnants. Nous pouvons affirmer avec certitude que les femmes des Premières Nations sont de bonnes gestionnaires. En effet, leurs entreprises ont une plus grande longévité que celles hommes. Pourtant elles sont sous-représentées dans le secteur des affaires. Alors que 1% des femmes des Premières Nations sont propriétaires d'entreprises, ce chiffre passe à 9% pour les Québécoises. Dans quel contexte évoluent les femmes entrepreneures des Premières Nations ? Quels sont les principaux obstacles et pistes de solutions identifiés par les femmes ? Comment mettre en œuvre le soutien individuel pour les femmes qui désirent faire avancer un projet ?

Conférence 336 : Défis, enjeux et perspectives à l'aube du 20e anniversaire de la Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics

Date : 13 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 13h00 à 14h00

Présentateurs : Me Philippe-André Tessier, Président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ; Myrlande Pierre, Vice-présidente, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ; et Martin Boucher, Directeur, Accès à l'égalité et des services-conseils, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Descriptif : Les minorités ethniques et les groupes racisés, les personnes handicapées, les Autochtones, ainsi que les personnes LGBTQ+, se heurtent à des obstacles systémiques dans le domaine de l'emploi, compromettant ainsi les principes fondamentaux du droit au travail. Au Québec, la discrimination en emploi est interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*. De plus, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* a été adoptée en 2000, dans l'objectif d'assurer une meilleure représentation des personnes issues de groupes qui sont victimes de discrimination sur le marché du travail. Un des mandats de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est de veiller à l'application de cette loi. À l'aube de son 20^e anniversaire, quels sont les principaux défis et les enjeux liés à la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi ? Quels sont les impératifs et les actions à préconiser afin que les organismes assujettis à la loi puissent corriger les désavantages subis par les membres des groupes visés dans le domaine de l'emploi ? Telles sont les principales questions auxquelles s'attardera cette conférence.

4— ACTIVITES

Activité 241 : Le serpents et échelles de l'intégration au travail des jeunes ayant des problèmes de santé mentale

Date : 12 décembre 2019

Local : Grand Hall

Heure : 13h00 à 15h00

Animatrice : Émilie Roy, Militante pour l'accès à l'emploi des jeunes avec des problèmes de santé mentale

Descriptif : Le jeu serpents et échelles du Mouvement Jeunes et Santé Mentale est à l'image des divers parcours des jeunes du Québec. Les règles sont les mêmes que le jeu traditionnel ; lancé les dés, monter aux échelles, descendre le long des serpents et atteindre la dernière case. Toute la différence provient des obstacles rencontrés sur les cases serpents et des victoires sur les cases échelles. Lorsque vous tomberez sur une case serpent, une carte vous sera remise pour vous énoncez votre obstacle. Cet obstacle est un fait réel qu'un jeune



rencontré dans son parcours de vie. De même, une case échelle énonce une victoire qu'un jeune a rencontrée dans son parcours de vie. Ces cartes ont pour but d'enclencher une discussion entre les participants en lien avec l'événement cité. De plus, chaque nouveau participant peut ajouter de nouvelles cartes serpents ou échelles qui seront ajoutés lors de prochaines parties. Ce jeu se veut en constante évolution grâce à tous ceux qui voudront partager leurs obstacles et leurs victoires à travers ce qui deviendra un énorme partage interactif des problématiques et des victoires en santé mentale jeunesse au Québec.

Activité 242 : L'égalité réelle : de la tête jusqu'au cœur

Date : 12 décembre 2019

Local : Grand Hall

Heure : 15h10 à 17h00

Animateur : Me Réza Dupuis, Agent d'éducation et de coopération, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

Descriptif : Si la discrimination intentionnelle est mieux comprise au sein de nos collectivités, il en va tout autrement de la discrimination dite « non-intentionnelle ». Biais implicites, trajectoire discriminatoire, intersectionnalité, discrimination systémique, privilèges, etc. : comment vulgariser ces notions pour un membre de sa famille, un ami, ou un collègue ? Et si, pour susciter une prise de conscience, il fallait non seulement parler à la tête mais aussi au cœur ? Nourrir sa réflexion, se familiariser aux connaissances académiques et s'ouvrir aux autres, déculpabiliser, normaliser, partager ? Comment vulgariser ? Comment illustrer ? Comment faire voyager le savoir jusqu'à nos milieux de vie ?

Activité 243 : Monologue de Sergeï Kimvi, Directeur de l'évaluation, Humanov.is

Date : 12 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 17h10 à 17h30

Descriptif : Je ne suis pas qu'une main-d'œuvre à la solde d'une croissance à l'infini, de qui on n'attend que des muscles pour le travail. Je ne suis pas non plus qu'un chiffre que l'on comptabilise dans un quota ou dans une cohorte. Je suis moins encore cet éternel immigrant juste par sa couleur de peau, et ce, quel que soit le nombre d'années sur sa ville d'accueil. Je ne suis pas la misère que l'on n'évite ni l'envahisseur de qui l'on doit se protéger. Je suis une identité, je suis une culture, je suis une histoire.

Activité 243 : Grand entretien avec Stéphanie Martelly, Poétesse et professeure, Université de Sherbrooke

Date : 12 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 17h30 à 18h45

Animatrice : Émilie Aki-Mbot, Intervenante communautaire chez Action Travail des Femmes et chroniqueuse radio à Néo-Québec

Descriptif : Émilie Aki-Mbot rencontre l'autrice, poétesse, peintre, chercheuse et professeure de l'Université de Sherbrooke, Stéphanie Martelly. Intellectuelle originaire de Haïti, Stéphanie Martelly se livrera au jeu du grand



entretien pour discuter des concepts d'identité, d'exil et du rapport à l'autre dans son œuvre poétique – des concepts forts qui interpellent autant les artistes que les chercheurs depuis longtemps déjà. On peut lire la poésie de Stéphane Martelly dans *Inventaires*, publié aux Éditions Triptyques, et ses idées dans *Les jeux du dissemblables. Folie, marge et féminin en littérature haïtienne contemporaine*, dont l'amorce a été l'œuvre de... Marie Vieux Chauvet.

Activité 244 : Coquetel-réseautage

Date : 12 décembre 2019

Local : Grand Hall

Heure : 19h00 à 21h00

Descriptif : Dans une ambiance festive, venez en grand nombre au coquetel-réseautage que nous proposons en marge du colloque. Des bouchés seront servies, alors que les vins et bières du Québec, ainsi que les délices de l'érable, seront à l'honneur. Lors de cette activité, vous aurez la chance de découvrir l'auteure-compositrice, Innu Karen Pinette Fontaine, qui interprétera, accompagnée de sa guitare, quelques-unes des chansons de son premier mini album éponyme. Ses chansons sont une vitrine sur sa vie de jeune femme, qui cherche à reconquérir sa culture innue par la chanson. Karen Pinette Fontaine participe au projet Nikamu Mamuitin, qui provoque des rencontres entre artistes autochtones et allochtones, et qui lançait en septembre dernier l'album *Nikamu Mamuitin - Chansons rassembleuses*. Laissez-vous séduire par son folk doux et mélancolique qui vous fera découvrir sa communauté de Uashat mak Mani-Utenam.

5— PANELS

Panel 250 : Employeurs et gestion de la diversité (partie 1)

Descriptif : On entend de plus en plus les mots « inclusion » et « diversité » dans les discours sur l'emploi. De même, il devient de plus en plus fréquent de parler de « gestion de la diversité » dans les entreprises et les milieux d'affaire. Quels sont les aspects transversaux et spécifiques des enjeux vécus par les groupes sous-représentés sur le marché du travail québécois ? Quel rôle les employeurs jouent-ils dans la création de milieux de travail plus diversifiés et inclusifs ? Dans quelle mesure la gestion de la diversité peut-elle se substituer aux obligations légales de non-discrimination en emploi ? Comment s'assurer que les employeurs soient mieux outillés afin de proposer des milieux de travail qui soient plus inclusifs ? Autant de questions qui seront abordées dans le cadre de ce panel, qui ne laissera personne indifférent.

Date : 12 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 10h10 à 12h00

Modératrice : Marie-Ève Dufour, Professeure agrégée, Université Laval

Panélistes : Hector Giraldo, Directeur général, Chambre de commerce Latino-américaine du Québec ; Jae-Hee Chang, Chercheuse, Organisation internationale du Travail – Bureau des activités pour les employeurs ; Tatiana Tinoco, Conseillère en ressources humaines, Ville de Québec – Division de la dotation et de la planification de la main-d'œuvre ; et Me Isabelle Auclair, Avocate en droit du travail et SST, Monette Barakett Avocats



Panel 251 : Les travailleurs LGBTIQ2+³

Descriptif : Les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou l'expression et l'identité de genre sont encore très courantes. Selon un baromètre créé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du Travail, une personne LGBT sur trois croit que révéler son homosexualité dans son lieu de travail pourrait avoir un impact négatif sur sa carrière. Au Canada, nous célébrons cette année le 50^e anniversaire de la décriminalisation de l'homosexualité; au Québec, dès son adoption à l'unanimité par l'Assemblée Nationale en 1975, la *Charte des droits et libertés de la personne* interdisait les discriminations basées sur l'orientation sexuelle, entre autres dans le monde du travail. Plus récemment, la Charte a été modifiée afin d'inclure parmi la liste des motifs illicites de discrimination l'identité et l'expression de genre. Pourtant, de nombreuses voix, au Québec et ailleurs, rapportent des situations de harcèlement et autres violences, des discriminations à l'embauche, et même des agressions à l'endroit des travailleurs des minorités sexuelles et de genre. Les personnes transgenres et non-conformistes de genre constituent l'un des groupes les plus fortement discriminés sur le marché de l'emploi et les milieux de travail. Ce panel sera l'occasion de faire un état des lieux au Québec et ailleurs sur les réalités des personnes LGBTIQ2+ et les enjeux qu'ils rencontrent sur le marché du travail, et de mieux comprendre les multiples réalités que tentent de mettre en lumière l'acronyme LGBTIQ2+. Les questions d'intersectionnalité des identités seront aussi discutées.

Date : 12 décembre 2019

Local : Salle à paliers

Heure : 10h10 à 12h00

Modératrice : Marie Geoffroy, Agente de recherche et coordonnatrice, Chaire de recherche sur l'homophobie

Panélistes : Gurchaten Sandhu, Président, UN Globe ; Julie-Maude Beauchesne, Doctorante, Université de Montréal, et militante pour les droits des personnes trans ; Pierre-Olivier Beaulac-Bouchard, Artiste ; et Maloose, Auteur et illustrateur

Panel 252 : Employeurs et gestion de la diversité (partie 2)

Descriptif : Lors de cette seconde partie du panel, les panélistes discuteront plus en profondeur d'éléments qui amènent de plus en plus d'employeurs à prendre le « virage diversité » : contexte démographique, mondialisation des marchés, revendications identitaires des travailleurs, Mais que signifie concrètement la gestion de la diversité pour les employeurs ? Quelles actions prennent-ils, mais surtout, que devraient-ils faire ? Les entreprises sont nombreuses à avoir mis en œuvre des politiques misant sur la diversité et l'inclusion, tout en reconnaissant qu'il y a encore de la place à l'amélioration. Sur quels plans ? Quelles stratégies pourraient être élaborées pour redresser la situation, compte tenu des différents enjeux soulevés par les groupes minoritaires ou minorisés sur le marché du travail ?

Date : 12 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 13h00 à 15h00

Modératrice : Marie-Ève Dufour, Professeure agrégée, Université Laval

³ Ce panel est offert en collaboration avec SAVIE-LBGTQ.



Panélistes : Steve Foster, Président sortant de la Chambre de commerce LGBT du Québec ; Primose Martinez Antoine, Présidente, Prime Affaires ; Ady Standley, Vice-président, Prime Affaires ; Audrey Murray, Présidente, Commission des partenaires du marché du travail ; et Anne-Marie Bouchard, Conservatrice de l'art moderne (1900-1949), Musée national des beaux-arts du Québec.

Panel 253 : Les défis d'insertion et maintien en emploi des immigrants récents

Descriptif : Le nombre de personnes qui vivent dans un pays autre que celui de leur naissance est en constante progression dans le monde. Ces mouvements de personnes sans précédent s'expliquent en grande partie par des facteurs directement ou indirectement liés à la vigueur relative du marché du travail, ainsi qu'aux possibilités réelles d'obtenir un emploi décent. Ces mouvements internationaux de travailleurs posent leur lot d'enjeux pour les États. L'un de ceux-ci concerne les difficultés que rencontrent de nombreux immigrants à se trouver et à conserver un emploi qui correspond à leurs compétences. Dans un contexte comme celui du Québec, où nous avons eu tendance à construire la politique migratoire dans une perspective principalement économique – à savoir, soutenir le marché du travail sur l'ensemble du territoire – cela oblige au questionnement. Plusieurs obstacles à l'intégration et au maintien en emploi sont fréquemment cités : difficultés à faire reconnaître certaines compétences, faible maîtrise de la langue du français et/ou de l'anglais, inadéquation entre les profils des immigrants reçus et les demandes des employeurs, etc. En plus de ces « suspects habituels », qui ont tendance à mettre une emphase particulière sur les immigrants et leur capacité à s'adapter aux demandes des employeurs, des voix de plus en plus nombreuses proposent que ce ne sont pas que les immigrants qui doivent s'adapter, mais aussi les employeurs et les autres institutions du monde du travail. Quels sont les principaux enjeux rencontrés en matière d'intégration réussie ? Sur quelles bases devraient être sélectionnés les immigrants afin d'améliorer les probabilités que leur intégration au marché du travail soit réussie ? Quelle part des problèmes d'intégration pourrait s'expliquer par la discrimination ? Autant de questions qui nourriront ce panel bien d'actualité, alors que le gouvernement du Québec souhaite réviser en profondeur sa politique migratoire.

Date : 12 décembre 2019

Local : Salle à papiers

Heure : 13h00 à 15h00

Modératrice : Tatiana Tinoco, Conseillère en ressources humaines, Ville de Québec – Division de la dotation et de la planification de la main-d'œuvre

Panélistes : Marie-Laure Dioh, Professeure adjointe, Université du Québec en Outaouais ; Jill Hanley, Professeure associée, Université McGill ; Cheolki Yoon, Doctorant, Université du Québec à Montréal ; et Christiane Kuptsch, Spécialiste senior des politiques migratoires, Bureau international du Travail

Panel 254 : Égalité et équité sur le marché du travail : quels rôles devraient jouer les syndicats ?

Descriptif : L'idée selon laquelle tous les travailleurs devraient pouvoir obtenir et conserver un travail décent est fondamentale pour le mouvement syndical. Aussi, on ne sera pas surpris d'apprendre que dans de nombreuses régions du monde, les syndicats ont été des alliés de la première heure des mouvements féministes qui réclamaient la pleine égalité juridique pour les femmes. Les revendications pour un accès égal au travail salarié, ainsi que des conditions de travail et de rémunération identiques à celles des hommes, sont fondamentales pour la grande majorité des syndicats. Plus récemment, ils ont entamé un travail de réflexion



qui a mené à de nombreuses actions concrètes afin de mieux défendre les droits de certains groupes de travailleurs, qui continuaient d'être victimes de discriminations et d'autres violences dans leur parcours vers et en emploi, dont les travailleurs racisés, les travailleurs LGBT, les jeunes travailleurs, etc. Ce panel traitera des rôles que jouent ou devraient jouer les syndicats en matière d'égalité et d'équité en emploi. On s'interrogera, notamment, sur les mesures à prendre, afin que les élus syndicaux, ainsi que les employés des syndicats, soient plus représentatifs de la société ; les capacités des syndicats à répondre aux attentes des travailleurs racisés ou issus de l'immigration récente ; et les défis que posent la diversité au renouveau du mouvement syndical.

Date : 12 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 15h10 à 17h00

Modérateur : Christine Vézina, Professeure agrégée, Université Laval

Panélistes : Véronique de Sève, 3^{ème} Vice-présidente, Confédération des syndicats nationaux ; Marc-Édouard Joubert, Président, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec ; Diane Gagné, Professeure, Université du Québec à Trois-Rivières ; Armel Brice Adanhounme, Professeur, Université du Québec à Trois-Rivières ; Ann Gingras, Présidente, Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches, Confédération des syndicats nationaux.

Panel 355 : Les travailleurs racisés

Descriptif : Les données disponibles continuent de démontrer des différences marquées entre les travailleurs racisés et les autres en termes de revenus d'emploi, d'heures travaillées, de semaines chômées, etc. De manière générale, les personnes racisées au Québec ne retirent moins de bénéfices sur le marché du travail, aussi est-il nécessaire de s'interroger sur les raisons fondamentales qui expliquent cette situation qui perdure. Comme de nombreux militants le rappellent depuis plusieurs années, le racisme systémique en tant que cause profonde permettant de comprendre les données empiriques ne devrait plus être systématiquement écarté. Ce panel traitera, entre autres, des réalités socioéconomiques contemporaines dans lesquelles se retrouvent les personnes racisées, et leurs impacts sur les options économiques viables qui s'offrent à elles. Il sera aussi question des préjugés, des discriminations, et des violences, auxquelles elles font face au quotidien, mais surtout, dans leur parcours vers et en emploi.

Date : 13 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 8h30 à 10h00

Modératrice : Naïma Bentayeb, Coordinatrice de l'évaluation et chargée des projets d'ÉTMISSE, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Panélistes : Marlihan Lopez, Vice-présidente de la Fédération des femmes du Québec et coordinatrice du programme d'études interdisciplinaires de la sexualité à l'Institut Simone de Beauvoir ; Fo Niemi, Directeur général, Centre de recherche-action sur les relations raciales ; Victor Armony, Professeur titulaire, Université du Québec à Montréal, et co-directeur de l'Observatoire des diasporas du Centre de recherches interdisciplinaires sur la diversité et la démocratie (CRIDAQ) et du Laboratoire interdisciplinaire d'études latino-américaines (LIELA) de l'Université de Québec à Montréal ; Ibrahima Guisse, Chercheur associé à l'Institut de recherches sociologiques, Université de Genève ; et Myrlande Pierre, Vice-Présidente, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse



Panel 356 : Création d'une culture inclusive dans les Forces armées et chez les répondants d'urgence⁴ (Partie 1)

Descriptif : L'armée est souvent reconnue pour sa culture machiste forte. Dans les dernières années, au Canada comme dans d'autres pays, de nombreuses situations de harcèlement, d'intimidation et de violences à caractère sexuel continuent d'être perpétrées à l'encontre de militaires appartenant à des groupes minoritaires (femmes, membres des Premières Nations, membres des communautés LGBT, etc.), ou à l'endroit de civils, surtout lors de déploiements à l'étranger pour réaliser des missions de paix ou des opérations humanitaires. Ces situations ont affecté la réputation des corps militaires. Pour plusieurs critiques, ces problèmes perduraient en raison d'un certain laxisme chez les officiers supérieurs, qui avaient tendance à normaliser certains comportements ou situations, à étouffer les affaires qui pouvaient nuire à la réputation de l'armée, ou à carrément ignorer les plaintes, surtout lorsqu'elles visaient des officiers. C'est dans ce contexte que certains corps militaires, dont l'armée canadienne, se sont engagés dans un processus pour faire évoluer leur culture organisationnelle pour la rendre plus inclusive. La première partie de ce panel, s'intéressera exclusivement au travail qui a été entrepris dans les Forces armées canadiennes, afin de devenir un véritable reflet de la population. Il sera notamment question des mesures mises en place pour mieux rejoindre les membres des groupes qui sont peu représentés au sein des forces armées, et les inciter à s'enrôler. La question de la culture militaire traditionnelle, et ses impacts sur les décisions et comportements des militaires, sera aussi abordée.

Date : 13 décembre 2019

Local : Salle à papiers

Heure : 8h30 à 10h00

Modérateur : Stéphane Roussel, Professeur titulaire, École nationale d'administration publique

Panélistes : Caporale Laurence Séguin, Forces armées canadiennes ; Caporal Vincent-Gabriel Lamarre, Forces armées canadiennes ; Capitaine Fatou Camara, Forces armées canadiennes ; Capitaine Nathalie Lefebvre.

Panel 357 : Les femmes dans les cercles de pouvoir

Descriptif : En 2015, le Premier ministre Justin Trudeau présentait avec fierté son premier cabinet paritaire. Selon ONU-Femmes, bien que la participation des femmes aux prises de décisions politiques ait progressivement augmenté au cours des dernières années, leur présence aux plus hauts postes décisionnels a connu un recul entre 2017 et 2019. Les femmes continuent également d'être sous-représentées dans les hautes sphères des organisations où se prennent les décisions les plus stratégiques, tant dans le secteur privé que public. Du côté des postes électifs, et bien qu'on perçoive de nombreux signaux qui semblent indiquer que la situation des élues s'améliore, les femmes demeurent encore minoritaires. Comment peut-on soutenir celles qui aspirent à rejoindre ces cercles de pouvoir ? Quels sont les principaux obstacles qu'elles rencontrent dans leur parcours ? Alors que certains pays imposent maintenant des quotas visant l'équité hommes-femmes, d'autres choisissent d'inclure la diversité dans les codes de gouvernance : quelles sont les mesures les plus

⁴ Ce panel est offert en collaboration avec le Centre interuniversitaire de recherche sur les relations internationales du Canada et du Québec, et a été rendu possible grâce à la contribution d'Isabelle Caron, Professeure adjointe à Dalhousie University, et Cassandra Toussaint-Jean-Pierre, Agente des communications au Bureau de l'engagement des partenaires stratégiques – Est du Canada du Ministère de la Défense nationale.



efficaces ? L'atteinte de la parité complète sera-t-elle un jour possible ? L'obtention de la parité signifie-t-elle en soi que les femmes ont plus d'influence dans les processus décisionnels, ou que les enjeux qui les touchent plus directement seront davantage pris en considération lors de la prise de décision ?

Date : 13 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 14h10 à 16h00

Modératrice : Mélissa Coulombe-Leduc, Directrice, TACT

Panélistes : Cathy Wong, Présidente du conseil municipal et conseillère municipale, Ville de Montréal ; Isabelle Marquis, Cocréatrice, l'Effet A ; Hanen Khemakhem, Professeure, Université de Québec à Montréal ; Patrice Gélinas, Professeur associé, Université York ; Sophie Brière, Professeure titulaire, Université Laval ; et Marjolaine Étienne, Présidente et Directrice générale du Collectif Femmes Autochtones, Leadership et Gouvernance

Panel 358 : Création d'une culture inclusive dans les Forces armées et chez les répondants d'urgence⁵ (Partie 2)

Descriptif : Être ouvertement homosexuel dans les corps policiers et militaires a longtemps été impossible. Au Canada, à partir des années 1950 et ce, jusqu'en 1992, le gouvernement a traqué et congédié les membres des minorités sexuelles ; cet événement connu sous le nom de « La purge » a détruit de nombreuses vies. L'armée canadienne, de même que la Gendarmerie Royale du Canada, ont été particulièrement visées lors de cet épisode tragique de notre histoire. De nos jours, la plupart des corps de police et de pompiers, souhaitent s'ouvrir davantage à la diversité sexuelle et de genre. Ainsi, plusieurs de ces organisations ont mis en place des mesures ou adopté des politiques pour mettre fin à l'homophobie et aux discriminations liées à l'identité de genre. Ces stratégies, mises en place pour augmenter le nombre de personnes LGBT parmi les répondants d'urgence, sont cohérentes avec l'objectif de construire des ponts avec les communautés LGBT, en particulier dans les zones urbaines, où les relations avec les corps policiers ont souvent été tendues. Quels ont été leurs impacts, et quel travail reste-t-il à faire ?

Date : 13 décembre 2019

Local : Salle à papiers

Heure : 14h10 à 16h00

Modérateur : Stéphane Roussel, Professeur titulaire, École nationale d'administration publique

Panélistes : Anick St-Pierre, Enseignante en Techniques de sécurité incendie, Cégep Montmorency ; Sergent Gabriel Bélanger, Coordonnateur à l'attraction, à l'accueil et à l'intégration, Division du recrutement policier, Sûreté du Québec ; Mary Levasseur, Gendarmerie Royale du Canada ; et Éric Steingue, Directeur, Service incendie de Mercier

Panel 359 : Une illusion d'égalité : un marché du travail genré et ses impacts sur les travailleuses

Descriptif : Certaines personnes prétendent que l'égalité est atteinte sur le marché du travail, et que les inégalités basées sur le sexe sont désormais chose du passé. Tout en reconnaissant les gains significatifs réalisés sur le marché du travail par les femmes, des différences importantes perdurent entre les sexes,

⁵ Ce panel a été rendu possible grâce à la généreuse contribution d'Anick St-Pierre, Enseignante en Techniques de sécurité incendie au Cégep Montmorency.



notamment en ce qui concerne les revenus d'emploi, et les probabilités d'être victime de violence, comme le mouvement #metoo l'a brutalement rappelé. On constate également que les femmes et les hommes se répartissent inégalement dans les métiers et occupations, dont les secteurs industriels. À titre d'exemple, le secteur de la construction a déjà été désigné comme la « dernière taverne », puisque les femmes y sont très faiblement représentées. Mises en relation, ces différences dans les parcours vers et en emploi des femmes et des hommes démontrent à quel point le marché du travail demeure genré. Il est donc nécessaire de continuer à mettre en lumière les inégalités, et à identifier les caractéristiques des contextes qui permettent à celles-ci de perdurer. Il est également nécessaire d'identifier les groupes de femmes qui sont les plus à risque de subir de manière aiguë ces inégalités, comme celles qui sont racisées et qui vivent sous ou près du seuil de pauvreté. Ce panel s'intéressera à tous ces enjeux, ainsi qu'aux multiples formes de violences que les femmes subissent, et des stéréotypes et préjugés qu'on entretient à leur endroit.

Date : 13 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 16h10 à 18h00

Modératrice : Amel Zaazaa, Chargée du Volet intersectionnalité et diversité, Regroupement québécois des CALACS

Panélistes : Gabrielle Bouchard, Présidente, Fédération des femmes du Québec ; Laurence Hamel Roy, Chercheuse, Action travail des femmes; Élise Dumont Lagacé, Chercheuse, Action travail des femmes ; Widia Larivière, Agente d'éducation et de coopération, Commission des droits de la personne et de la jeunesse ; Émilie Bouchard, Coordinatrice, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes – Volets Employabilité et Régionalisation de l'immigration

6 — ATELIERS

Atelier 160 : L'évaluation de politiques publiques en contexte multiculturel : prendre conscience de ses biais implicites afin d'améliorer la qualité de l'évaluation

Date : 11 décembre 2019

Local : Amphithéâtre

Heure : 17h30 à 19h30

Présentatrices : Lynda Rey, Professeure, École nationale d'administration publique, et Nesrine Ayadi, Doctorante, Université Laval

Descriptif : L'évaluation vise notamment à comprendre et améliorer les programmes sociaux pour qu'ils répondent au mieux aux besoins des citoyens et représentent équitablement les intérêts des parties prenantes. Ainsi, la conduite et la participation au processus évaluatif sont teintées de perspectives diverses reflétant les valeurs, conceptions du monde et cultures autant des parties prenantes que de l'évaluateur. Cet atelier vise à 1) sensibiliser les participants sur la façon dont les expériences, croyances, différences linguistiques, historiques et socio-économiques, etc. peuvent contribuer ou être des obstacles à un processus évaluatif équitable et inclusif ; 2) les outiller pour mener des évaluations fondées sur l'équité, la diversité et l'inclusion ; 3) coconstruire des recommandations relatives à la réflexivité et l'adoption d'une posture culturellement adaptée de la part des évaluateurs.



Atelier 362 : Pourquoi réagissons-nous si mal envers les victimes de violences à caractère sexuel ? Comprendre afin de mieux soutenir les victimes

Date : 13 décembre 2019

Local : Salle à paliers

Heure : 10h20 à 12h00

Présentatrice : Melissa Garrido, Conseillère en matière de violences à caractère sexuel, École nationale d'administration publique

Descriptif : Vous êtes invités à assister à un atelier au cours duquel vous découvrirez les éléments sociétaux qui provoquent des réactions néfastes envers les victimes de violences à caractère sexuel. Vous y apprendrez notamment comment réagir aux signalements en milieu de travail, et découvrirez les meilleures pratiques dans le domaine. Cette activité vous renseignera également sur les pièges à éviter lors de vos interventions ou de vos relations, comme la victimisation secondaire des personnes. Participez à cet atelier pour apprendre à mieux réagir envers les victimes de violences à caractère sexuel et à devenir leur allié(e) dans le milieu de travail.

Atelier 363 : Ombre et lumière : identités et biais implicites

Date : 13 décembre 2019

Local : Musée national des beaux-arts du Québec

Heure : 10h20 à 12h00

Présentateur : Éric Charest, Professeur agrégé, École nationale d'administration publique, et Anne-Marie Bouchard, Conservatrice de l'art moderne (1900-1949), Musée national des beaux-arts du Québec

Descriptif : Cet atelier vise à amener le participant à réfléchir sur les impacts qu'ont nos identités sur la manière dont nous créons du sens dans nos vies. Cet exercice réflexif sera l'occasion de mettre en lumière certains biais implicites. Cet atelier se divise en deux parties : dans un premier temps, dans les salles d'exposition du musée, les participants sont initiés au concept du portrait dans l'art occidental, en découvrant certaines œuvres réalisées au Québec. Dans un deuxième temps, les participants seront amenés à réfléchir et à discuter de leurs affiliations potentielles avec les portraits exposés et à s'interroger sur les narratifs que pourraient convoquer, individuellement et en groupe, ces œuvres.