Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

Rapport annuel sur les minorités visibles

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Janvier 2023

Table des matières

Rapport annuel sur les minorités visibles 1
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics 1
Mot du président et de la vice-présidente 3
Introduction 6
Faits saillants 7
État de la situation des minorités visibles dans les organismes publics au Québec 7
Contenu du rapport annuel 8
Actions de la Commission 9
Enjeux spécifiques aux minorités visibles et solutions 11
Enjeu 1 : Confusion dans la terminologie 11
Enjeu 2 : L'auto-identification du personnel au groupe des minorités visibles 16
Enjeu 3 : Les sous-groupes 19
Enjeu 4 : Les discriminations croisées et l'analyse intersectionnelle des données des PAÉE 21
Enjeu 5 : L'accès des minorités visibles à l'emploi en toute égalité 25
Enjeu 6 : Le maintien et la progression des minorités visibles en emploi en toute égalité 30
Enjeux 7 – Corriger les discriminations systémiques dans le domaine de l'emploi : les limites de l'approche fondée sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 34
Portrait statistique des minorités visibles dans les organismes publics assujettis à la LAÉE 37
Mise en contexte 37
La méthodologie 38
Les limites de ce rapport 39
La représentation des minorités visibles au Québec 41
Engagements et recommandations de la Commission 75
Engagements de la Commission 75
Recommandations de la Commission 76
Conclusion 79
Annexe 1 - Services et ressources aux employeurs 80
Services et ressources de la CDPDJ 80
Services et ressources du Gouvernement du Québec et des organismes publics ou parapublics 81
Annexe 2 - Lexique 82
Annexe 3 - Catégories professionnelles d'emploi 88

Ce rapport a été produit par la direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils en collaboration avec la direction de la recherche et la direction de l'éducation-coopération et des communications, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, janvier 2023.

Mot du président et de la vice-présidente

C'est avec plaisir que nous vous présentons ce rapport annuel portant sur la représentation des minorités visibles dans les organismes publics, le deuxième d'une série de rapports qui portent sur les cinq groupes historiquement victimes de discrimination en emploi visé par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE). La publication de ce rapport résulte d'une démarche entamée en 2019-2020, lors du 20e anniversaire de la LAÉE.

Nous avons ainsi décidé de publier annuellement un rapport spécialisé en accès à l'égalité portant sur les problématiques d'un des groupes visés par la LAÉE. Contrairement au rapport triennal qui aborde des problématiques globales et organisationnelles s'appliquant aux organismes publics, le contenu des rapports annuels portent spécifiquement sur les enjeux et les obstacles à l'emploi rencontrés par chacun des groupes visés.

De plus, au lieu de mettre l'accent sur les statistiques d'un organisme public, ce qui est propre au rapport triennal, notre regard porte plutôt sur les problématiques d'un seul groupe visé dans les dix grands réseaux des organismes publics assujettis à la LAÉE, tels que le réseau des municipalités, de la santé ou des universités. Ce regard nous permet de soulever certains enjeux de nature systémique à un groupe visé et de proposer des pistes de solutions appropriées en lien avec les actions prises par la Commission. Ces actions permettront d'accroitre la représentation des minorités visibles dans le secteur de l'emploi et d'éliminer leur sous-représentation dans les catégories professionnelles d'emploi qui ont été ciblées.

Au cours de votre lecture, vous constaterez que les défis à relever comme société afin d'atteindre une égalité réelle en emploi pour ce groupe visé sont encore présents et constituent toujours un enjeu réel au Québec. En effet, malgré quelques avancées spécifiques des minorités visibles dans certains types d'emploi, de nombreux obstacles subsistent dans les organismes publics, particulièrement au niveau du processus de recrutement et de l'intégration en emploi. De plus, il appert que l'accès des minorités visibles aux emplois de

cadres de direction ou de la haute direction semble être limité dans certains réseaux par un « plafond de verre »[1], confinant ainsi les membres de ce groupe dans des postes subalternes.

En raison de préjugés et de stéréotypes encore présents sur le marché de l'emploi et de la présence de barrières rencontrées par les membres des minorités visibles lors des processus de dotation, la discrimination systémique en emploi est un phénomène réel et observable dans plusieurs grands réseaux regroupant les organismes publics au Québec. Pour corriger cette situation, il importe d'aller au-delà de la simple gestion de la diversité[2] pour trouver des solutions s'attaquant efficacement à la discrimination systémique et intersectionnelle dans le secteur de l'emploi. Notons que la discrimination systémique peut être fondée à la fois sur des rapports sociaux de sexe et de « race ».

Aussi, c'est en misant sur l'adhésion de la haute direction à la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi et en adoptant des mesures de redressement efficaces et des mesures d'égalité de chances porteuses de résultats que les organismes publics réussiront à atteindre de façon optimale les résultats souhaités pour chacun des cinq groupes visés par la Loi. Au Québec, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE) adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 2000 institue un cadre particulier pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes historiquement discriminés.

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi représentent pour la société québécoise un levier essentiel pour corriger les inégalités dans le domaine de l'emploi et il est important d'insister sur le fait que les principes fondamentaux qui sous-tendent ces programmes reposent sur les notions de *compétence équivalente et d'égalité des chances*.

---

1 En mettant en évidence la notion du « plafond de verre », des chercheurs du TIEDI (Toronto Immigrant Employment Data Initiative) ont examiné comment la promotion en emploi est influencée par le lieu de naissance, la période d'immigration, l'origine ethnique et le sexe. Ils soutiennent la thèse selon laquelle le plafond de verre, dans la promotion en emploi, est intimement lié à la discrimination à l'encontre des femmes et des minorités visibles. Tony FANG, Philip KELLY, Fang YANG, Stella PARK and Maryse LEMOINE, How Is Promotion In The Workplace Affected By Nativity, Period Of Immigration, Ethnicity, Gender, Education, Occupation And Employment Tenure TIEDI Analytical Report 27, février 2012. Voir également: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (juin, 2020). Rapport triennal 2016-2019 – Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Pierre, Myrlande. (2012). La Haute fonction publique « administrante » : un regard contrasté sur les déterminants de la représentation des minorités racisées ». Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations, 8(2), 13-16.CHICHA, Marie-Thérèse (2009). Le mirage de l'égalité. Les immigrées hautement qualifiées à Montréal. Toronto, Fondation canadienne des relations raciales, 136 pages.

2 Approche qui est liée aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)

Nous rappelons également, comme nous l'avons fait dans une lettre que nous avons co-signée dans le Devoir, qu'en dépit du consensus social québécois sur le principe d'égalité pour toutes et tous, il faut toujours déployer des efforts afin d'atteindre cet idéal et le concrétiser dans les différentes sphères de la société.

En terminant, nous vous invitons à prendre connaissance des différentes sections de ce rapport annuel portant sur le groupe des minorités visibles, en portant une attention particulière aux engagements de la Commission et aux recommandations faites à certaines entités gouvernementales.

Bonne lecture,

Philippe-André Tessier, président

Myrlande Pierre, vice-présidente

Responsable du mandat Charte et de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Introduction

Le Québec s'est doté de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics[3] pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes historiquement victimes de discrimination en emploi et augmenter leur représentation. Pour ce faire, les organismes publics doivent mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi et implanter différentes mesures visant l'embauche de ces groupes ainsi que leur intégration, leur maintien et leur promotion en emploi.

La LAÉE est entrée en vigueur le 1er avril 2001 et le groupe des minorités visibles faisait partie des premiers groupes mentionnés dans la loi, les autres étant les femmes, les personnes autochtones, et les minorités ethniques. Le groupes des personnes handicapées a été ajouté en 2005. Dès son déploiement, le législateur affirmait ainsi son intention d'augmenter la représentation des minorités visibles dans les types d'emploi où celles-ci sont sous-représentées. Comme vous le constaterez dans ce rapport, la représentation des minorités visibles au sein des organismes publics assujettis à la LAÉE a connu une récente croissance au Québec, notamment depuis l'année 2016. Cette hausse est plus importante dans la grande région de Montréal. À l'inverse, beaucoup d'efforts devront être investis dans les autres régions pour recruter ces personnes.

La lecture des données des organismes publics a été effectuée le 31 mars 2022. En fait, il s'agit de leurs plus récentes données de représentation des groupes visés reçues à la Commission entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022. Tous les organismes publics ont été avisés que leurs résultats seront présentés uniquement par réseau. Outre la Sureté du Québec qui est le seul organisme constituant un réseau, aucune donnée statistique spécifique à un organisme public n'est présentée dans ce rapport.

Nous allons voir que la progression du groupe des minorités visibles, étant très modeste dans les premières années de la LAÉE, a considérablement évolué avec les années.

3 RLRQ, c. A-2.01 (ci-après «LAÉE»)

Faits saillants

État de la situation des minorités visibles dans les organismes publics au Québec

Au Québec, 338 organismes publics sont assujettis à la LAÉE en date du 31 mars 2022. Au 31 mars 2009[4], les minorités visibles représentaient 2,7% de l'effectif total des organismes publics assujettis à la LAÉE. Au 31 mars 2022, elles représentaient 11,2% de l'effectif total, soit une hausse de 8,5% entre ces deux périodes.

Au cours des dernières années, il s'agit du groupe qui a connu une certaine croissance au niveau de sa représentation comparée à celle des autres groupes : les personnes autochtones, les personnes handicapées et les minorités ethniques.

L'indicateur-cible correspond à la moyenne des cibles à atteindre des organismes publics assujettis à la LAÉE regroupées par réseau, qui, elles-mêmes, sont la moyenne des cibles à atteindre pour tous les organismes publics d'un réseau. Il ne s'agit donc pas d'une cible réelle, mais d'un indicateur qui nous permet d'établir un point de comparaison entre l'objectif souhaité et la représentation des groupes visés.

L'indicateur-cible utilisé pour les minorités visibles au niveau provincial provient des données du recensement de 2016, les données du recensement canadien 2021 n'étaint pas disponibles le 31 mars 2022 au moment de la prise de lecture des données. Ce taux est de 16,8%[5]. Les écarts entre le taux de représentation et le taux de disponibilité[6] des minorités visibles dans les organismes persistent dans la grande majorité des réseaux, notamment dans les emplois de cadres de la direction et de hauts niveaux ainsi que les emplois de supervision. Notons qu'on les retrouve plus nombreux à des postes subalternes qui ne requièrent pas une formation universitaire ou technique.

---

4 Cette donnée sur la représentation des minorités visibles en 2009 provient du dernier rapport triennal 2016-1019 dans lequel nous avons fait un comparatif de la représentation des groupes visés dans les organismes publics au 31 mars 2009 avec celles du 31 mars 2019.

5 Source : Recensement canadien 2016, Statistique Canada

6 L'expression « cible » ou « taux de disponibilité » est habituellement utilisée pour définir la cible des catégories professionnelles d'emploi d'un organisme assujetti à la LAÉE. Celle-ci correspond à un taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable.

Contenu du rapport annuel

Le présent rapport débute avec les actions de la Commission visant à améliorer au cours des dernières années la situation des membres des minorités visibles en emploi.

La section qui suit présente sept grands enjeux reliés à l'accès à l'égalité en emploi spécifiques aux minorités visibles identifiés par la Commission. Ceux-ci sont accompagnés de solutions proposées par la Commission. Les enjeux correspondent à des problématiques identifiées par les conseillers et conseillères en accès à l'égalité et les représentants des organismes publics lors de discussions ou d'échanges sur la mise en œuvre des programmes qui ont eu lieu au cours des trois dernières années. Par exemple, un de ces enjeux réfère aux difficultés de compréhension et d'interprétation de la définition de « minorité visible » et de la distinction entre cette notion et celle de « minorité ethnique ».

Certains obstacles sur le marché de l'emploi qui entravent la représentation ou la progression des minorités visibles au sein des organismes publics ont aussi été retenus comme constituant des enjeux en accès à l'égalité en emploi. Ces obstacles ont été relevés par le personnel de la Commission spécialisé en recherche et en accès à l'égalité ainsi que par certains acteurs externes et experts universitaires spécialisés dans les mêmes domaines.

Les solutions à ces enjeux visent à favoriser l'atteinte des objectifs poursuivis par l'employeur en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles.

La section réservée aux résultats statistiques des dix grands réseaux suit les enjeux et solutions. Elle regroupe les données de la représentation des minorités visibles des organismes publics assujettis à la LAÉE ainsi que les indicateurs-cibles à atteindre pour ce groupe visé. Les données sont présentées par réseau pour le Québec. Ensuite, elles sont reprises par grand réseau. Cette section comporte des graphiques par catégorie professionnelle et par région métropolitaine de recensement. Comme nouveauté, ce rapport inclut les données genrées de la représentation, ce qui nous permet d'introduire de nouveaux constats et des éléments partiels d'analyse intersectionnelle[7].

Le rapport se termine avec les engagements de la Commission envers le groupe des minorités visibles et les recommandations destinées aux organismes publics ou aux institutions de l'État.

Des annexes ont aussi été ajoutées comme outils de référence. On y retrouve des informations sur les services offerts aux employeurs par la Commission, par exemple les formations.

---

7 Rappelons que l'approche intersectionnelle permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. (Source : Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, CDPDJ, novembre 2019 p.16)

D'autres renseignements sont aussi disponibles dans les annexes qui suivent sur ce qu'offrent le Gouvernement du Québec et d'autres organismes publics ou parapublics.

Ces annexes visent à renseigner et outiller les employeurs afin de leur faciliter la mise en œuvre de leur programme.

Actions de la Commission

Cette section présente les actions prises par la Commission visant à améliorer la situation des membres des minorités visibles en emploi. Il s'agit d'activités organisées ou planifiées par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC).

La Commission a pour mission de veiller à l'application de la LAÉE. L'administration des programmes est assumée par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC), dont le rôle principal est d'assister les organismes dans l'élaboration et la planification de leur PAÉE et d'en valider le contenu.

En 2016-2017, la Commission s'est engagée dans une démarche de révision de la DAESC en vue d'accroître l'efficacité de ses processus et de ses outils. Les efforts du personnel ont été concentrés sur la révision du travail de la Direction et plusieurs travaux et avancements ont été effectués en équipe. L'objectif de la démarche est d'avoir accès aux connaissances et aux outils requis afin d'offrir des services-conseils de qualité supérieure aux employeurs et ultimement faciliter la hausse de la représentation des membres des groupes visés dans les types d'emplois où ils sont sous-représentés.

L'un des projets mis en œuvre dans ce contexte visait la conception et la programmation d'un nouvel outil informatique permettant de traiter rapidement les données des organismes publics reçues à la Commission et de générer les résultats instantanément pour tous les groupes visés. La nouvelle application Gestion PAÉE a été lancée en 2019 et ce projet a été un succès. Ce nouvel outil a permis d'offrir une meilleure assistance aux organismes publics lors de l'évaluation de leur programme. Il a permis aussi d'améliorer et de faciliter le choix des mesures gagnantes à adopter, dont celles associées aux minorités visibles, ces dernières étant faiblement représentées depuis plusieurs années dans les organismes publics assujettis à la Loi.

Entre 2019 et 2021, des lettres de conformité des programmes d'accès à l'égalité ont été envoyées à tous les organismes publics assujettis à la LAÉE. Celles-ci précisaient qu'à la fin de leur phase d'implantation, la DAESC porterait une attention particulière aux objectifs poursuivis par l'employeur, particulièrement ceux liés aux minorités visibles, et à l'atteinte des résultats suivant la période de trois ans d'implantation. D'après les résultats obtenus, nous croyons que ces envois ont influencé les employeurs et leur ont permis d'obtenir de meilleurs résultats.

En 2019, une table d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi a été constituée par la Commission. L'objectif a été de créer une activité annuelle permettant à ses membres d'échanger sur certains sujets propres à l'accès à l'égalité en emploi, de partager l'avancement de leurs recherches, de discuter des problématiques liées à la discrimination systémique vécue par certains groupes en emploi et de présenter les changements instaurés et envisagés par la Commission en matière d'accès à l'égalité en emploi. La quatrième rencontre de cette table a eu lieu en 2022 et elle portait spécifiquement sur les enjeux et problématiques associées au groupe des minorités visibles.

En 2020, de nouveaux groupes de travail sur les PAÉE, composés d'organismes publics, ont été constitués afin de favoriser les échanges entre les réseaux sur les meilleures pratiques applicables à l'embauche et à l'intégration des groupes visés. Leur première rencontre a eu lieu en 2020 et visait à informer les organismes des enjeux du groupe des minorités visibles reliés aux nouvelles statistiques, à la définition, à l'auto-identification et au nouveau vocabulaire utilisé en accès à l'égalité en emploi. En 2021, une rencontre a eu lieu afin de leur présenter le rapport annuel produit par la Commission sur les personnes handicapées et recueillir les commentaires sur l'utilisation du questionnaire d'auto-identification.

En 2021, la Commission a par ailleurs produit et diffusé plusieurs outils qui concernent en partie les minorités visibles. Le premier de ces outils est un guide sur les meilleures pratiques en recrutement destiné aux universités québécoises élaboré en collaboration avec le RIQEDI, instigateur de ce projet. Deux autres outils ont été mis en ligne par la Commission, soit une mise à jour du questionnaire d'auto-identification des groupes visés ainsi qu'un guide explicatif des définitions des groupes visés et des bénéfices du programme. Enfin, une courte vidéo a été produite afin de démystifier le processus d'auto-identification et donner certaines précisions sur le programme et les définitions des groupes visés par la Loi.

Enfin, en 2022, la Commission a implanté de façon permanente un nouveau comité de travail sur les PAÉE spécialisé en emploi pour le groupe des femmes. Celui-ci est composé de plusieurs personnes représentant divers organismes spécialisés dans le secteur de l'emploi, dont certaines représentent les femmes racisées, les femmes des minorités visibles et les femmes immigrantes. Les rencontres de ce comité de travail permettront d'avoir une perspective plus concrète de la réalité des femmes des minorités visibles sur le marché du travail, mais surtout de solidifier et développer les liens avec les principaux partenaires participants.

Enjeux spécifiques aux minorités visibles et solutions

Certains enjeux ont été identifiés par les représentants des organismes publics lors de rencontres ou d'échanges avec le personnel de la Commission, particulièrement avec les conseillères et les conseillers en accès à l'égalité en emploi qui discutent fréquemment avec ceux-ci des dossiers qui leur sont assignés. D'autres enjeux peuvent aussi avoir été identifiés dans le cadre de travaux effectués par la Commission ou de rencontres de travail avec les représentants des réseaux de l'éducation, de la santé, des sociétés d'État et des municipalités. D'autres encore émanent d'acteurs externes de la Commission ou d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi. Nous en avons retenu sept et nous les présentons dans cette section.

Enjeu 1 : Confusion dans la terminologie

Les termes utilisés dans les organismes publics québécois, et plus largement dans l'espace public, pour désigner le groupe des minorités visibles sont nombreux et les définitions qui y sont associées sont souvent mal comprises. « Minorités racisées », « minorités ethniques », « minorités culturelles », « minorités ethnoculturelles » et « personnes immigrantes » sont autant d'expressions utilisées, souvent à tort, pour nommer les minorités visibles. Or, ces expressions ne sont pas toutes interchangeables, car elles correspondent à des groupes sociaux bien distincts.

En outre, la méconnaissance et l'incompréhension de la définition des minorités visibles, et la confusion de celles-ci avec les groupes précités, peuvent entrainer une auto-identification erronée. Par exemple, l'amalgame entre « minorités visibles » et « minorités ethniques » est assez fréquent alors que leurs définitions sont, elles, bien distinctes. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'expressions plus larges comme « communautés culturelles » et « communautés ethnoculturelles », elles peuvent englober d'autres groupes sociaux que celui des minorités visibles. Quant aux vocables « minorités racisées » et « minorités visibles », ils désignent les membres d'un même groupe. Dans ce rapport, nous utilisons « minorités visibles » car il est associé aux données quantitatives des PAÉE et de Statistique Canada.

Enfin, cette diversité d'interprétations alimentée par la confusion terminologique peut avoir une incidence directe sur la comparaison des données quantitatives fournies par les organismes publics avec les sources statistiques utilisées pour déterminer la représentation et les cibles à atteindre pour les minorités visibles dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Il importe donc de clarifier les notions afin de mieux s'y retrouver.

Minorités visibles et minorités ethniques

Le terme « minorité visible » a vu le jour en 1975. Kay Livingstone, une militante afro-canadienne, l'a créé « pour discuter des inégalités sociopolitiques auxquelles sont confrontées les minorités non blanches »[8]. Ce terme est repris en 1984 dans le rapport Abella[9] dans lequel les « minorités visibles » renvoient à l'un des quatre groupes reconnus comme étant historiquement discriminés en emploi[10] et ultérieurement, lors de l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi[11] pour devenir enfin une norme de Statistique Canada. Les membres des minorités visibles sont définis par la loi fédérale comme « des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche »[12].

Au Québec, l'expression « minorité visible » a été utilisée par la Commission dès l'application des programmes volontaires en 1985 et la mise en place du programme d'obligation contractuelle en 1987. La définition d'une minorité visible au Québec provient de la LAÉE[13], entrée en vigueur en 2001. Elle y est définie comme « une personne […] appartenant [à ce groupe] en raison de sa race ou de la couleur de sa peau »[14]. Cette loi reprend et utilise les exemples proposés par Statistique Canada.

Enfin, notons que l'expression « minorité visible », qu'elle provienne d'une législation fédérale ou provinciale, est critiquée par certains organismes internationaux qui contestent son utilisation[15]. Statistique Canada souligne à ce sujet qu': « Il n'existe pas de norme comparable reconnue au niveau international, car cette variable mesure un concept qui n'est défini que

---

8 (L'Encyclopédie canadienne https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/minorite-visible?gclid=EAIaIQobChMI8JCnqL6A-AIVgevjBx24UwJYEAAYASAAEgJRYvD_BwE)

9 Rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, 1984

10 Rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, 1984

11 Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, c. 44 ; https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm

12 Statistique Canada reprend la définition de la LÉE et y ajoute des exemples de personnes faisant partie du groupe des « minorités visibles ». Les exemples proposés sont les suivants : les personnes des communautés noires, les personnes asiatiques (Chinois, Philippin, Japonais, Coréen; Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien), les personnes de l'Asie du Sud (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité et de l'Afrique orientale), les personnes de l'Asie de l'Ouest et du Nord de l'Afrique (Arménien, Égyptien, Iranien, Libyen, Libanais, Marocain, Turc), les personnes de l'Amérique Latine ou des Caraïbes, les personnes nées d'une union mixte. (STATISTIQUE CANADA, Minorité visible, Date de modification : 2008-12-01, [En ligne]. http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm)

13 Art. 1 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

14 Id.

15 Le terme « minorité visible » fait l'objet de plusieurs critiques entre autres par les Nations Unies. Voir : Nations Unies, Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Observations finales concernant le rapport du Canada valant vingt et unième à vingt-troisième rapports périodiques, Doc. N.U. CERD/C/CAN/CO/21-23, 13 septembre 2017, par. 5 et par. 6d). Pour n'en nommer que quelques-unes, cette désignation ne prendrait pas en considération l'hétérogénéité qui existe au sein de ce groupe visé et favoriserait les inégalités socioéconomiques par son manque de précision; le terme « minorité » ne serait pas nécessairement le reflet de certaines réalités puisque dans certaines villes canadiennes, les « minorités visibles » représentent la majorité de la population. Soulevons que le Canada est le seul pays qui emploie ce terme. Nation Unies, Comité pour l'élimination de la discrimination raciale relativement à l'examen des 21e à 23e rapports périodiques du Canada dans le cadre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 13 septembre 2017, p. 2.

dans les lois canadiennes, et plus particulièrement dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. [16] »

En 2001, lors de la mise en vigueur de la LAÉE, le législateur québécois a par ailleurs ajouté un autre groupe visé par celle-ci, soit les minorités ethniques[17], car il a été démontré que les membres de ce groupe ont été historiquement victimes de discrimination en emploi et qu'ils sont sous-représentés sur le marché de l'emploi. Selon la LAÉE, une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et si elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles[18]. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance; une personne doit encore la comprendre pour être considérée comme une minorité ethnique[19].

Comme relevé précédemment, la confusion qui existe entre les termes « minorités visibles » et « minorités ethniques » est toujours bien réelle. D'ailleurs, celle-ci ajoute un défi au processus d'auto-identification des membres de ces deux groupes visés. En effet, certains membres du personnel correspondant à la définition proposée des « minorités visibles » choisissent de s'identifier comme étant une minorité ethnique en raison de leur origine nationale ou de leur langue maternelle.

Minorités ou groupes racisés

L'expression « minorités ou groupes racisés » fait référence à un regroupement de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles[20]. Les individus faisant partie des minorités racisées sont « classés » et catégorisés socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent. Cette notion fait référence à un construit social qui renvoie à une catégorisation de la « race » pour désigner « les minorités issues, ou dont les ancêtres sont issus, de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage. »[21] Par ce

---

16 Statistique Canada, « Minorité visible de la personne », Définitions, sources de données et méthodes, Date de modification : 2021-11-01, [En ligne]. Minorité visible de la personne (statcan.gc.ca)

17 Ce groupe n'est pas visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

18 Art. 1 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

19 Font partie de ce groupe : une personne italienne, portugaise, croate, serbe, grecque, espagnole; allemande, hollandaise, danoise, norvégienne, suédoise, finlandaise; polonaise, roumaine, bulgare, ukrainienne, russe, hongroise, moldave; une personne née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents).

20 « La notion de groupe racisé fait ressortir le caractère socialement construit de l'idée de "race", dont on sait maintenant qu'elle ne repose sur aucun fondement scientifique crédible. Le participe passé "racisé" renvoie au fait que les prétendues "races" résultent d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire.» Daniel DUCHARME et Paul EID, « La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée? », p. 7.

21 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, (Cat. 2.120-1.29), Paul Eid, Johanne Magloire et Me Michèle Turenne, 2011, p. 9.

processus de racisation, ces personnes sont susceptibles de subir, notamment dans les milieux de travail, le racisme, la discrimination fondée sur la « race », la couleur ou l'origine ethnique ainsi que le profilage racial.

Notons que le terme « minorités ou groupes racisés » est privilégié à « minorités visibles » par la Commission. Toutefois, rappelons que la Commission emploie le terme « minorités visibles » lorsqu'elle fait référence aux programmes d'accès à l'égalité en emploi ou aux données de Statistique Canada [22], comme c'est le cas dans ce rapport.

Communautés culturelles et communautés ou minorités ethnoculturelles

Le terme « communautés culturelles » est aujourd'hui considéré comme étant désuet. Selon le glossaire du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), celui de « minorités ethnoculturelles » englobe toutes les « personnes qui font partie d'un groupe social minoritaire, d'un point de vue démographique et qui partagent des traits collectifs, entre autres culturels, linguistiques, sociaux ou religieux. Les personnes de minorités ethnoculturelles peuvent autant être immigrantes que nées au Québec.

Personnes immigrantes au Québec

Une personne immigrante est « une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans ce groupe. »[23]

Solutions à l'enjeu 1 : Confusion dans la terminologie - une réflexion s'impose

Il y a lieu de préciser que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, qui est entrée en vigueur le 1er avril 2001, n'a pas fait l'objet d'une mise à jour du terme « minorité visible » et de sa définition depuis plus de 20 ans.[24] Or le droit doit tenir compte des

---

22 La Commission constate que Statistique Canada utilise néanmoins le terme « minorités racisées » dans ses analyses depuis 2022.

23Statistique Canada, Définitions, sources de données et méthodes. Unités statistiques, Date de modification : 2022-10-18, [En ligne]. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=Unit&Id=85107

24 Il en va de même pour le règlement no 3 sur les programmes d'accès à l'égalité (C-12,r.3) ainsi que pour les Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi qui n'ont pas été modifiés depuis 1986.

réalités socio-démographiques en constante évolution. Les lois et règlements en matière d'accès à l'égalité devraient donc être adaptés afin de répondre aux besoins de la population.

Considérant ces circonstances, nous sommes d'avis qu'une réflexion du législateur liée à la définition et l'utilisation des expressions « minorités visibles », « minorités ethniques », « minorités ou groupes racisés », « communautés culturelles ou minorités ethnoculturelles » et « personne immigrante au Québec » est requise. Celle-ci devrait inclure la participation de certains acteurs externes spécialisés en accès à l'égalité, mais surtout de personnes membres du groupe des minorités visibles.

Dans ce contexte, la Commission entend ouvrir un champ de réflexion pour se pencher sur cet enjeu afin d'envisager un changement de terminologie dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. À cet égard, le terme minorité racisée, contrairement à celui de minorité visible, semble trouver écho auprès de nombreux acteurs institutionnels, tant dans les milieux académiques que gouvernementaux, y compris la Commission. La Table des experts universitaires en accès à l'égalité pourrait être mise à contribution.

Par ailleurs, la Commission a revu certains de ses outils visant à faciliter la compréhension de la définition de « minorité visible ». Elle a notamment produit un guide sur l'auto-évaluation des programmes expliquant la signification de l'expression « minorité visible » et donnant plusieurs exemples. Une réflexion sur l'inclusion de sous-groupes dans le questionnaire d'auto-évaluation est en cours. La Commission s'est aussi engagée, dans ses interventions avec les employeurs, à déployer des efforts afin de faire valoir les avantages de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et de renforcer ses partenariats avec les organismes spécialisés dans l'intégration et le maintien des minorités visibles en emploi.[25]

Une clarification des différents termes tels minorité visible, minorité racisée, minorité ethnique, communauté culturelle et personne immigrante semble essentielle à leur compréhension et leur utilisation. Des réflexions sont d'ailleurs actuellement engagées sur l'utilisation du terme « minorités visibles ». Rappelons que le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de l'ONU recommande depuis longtemps au Canada de ne plus utiliser ce vocable[26].

25 Il s'agit des organismes à but non lucratif offrant des services au public et des ministères tels que : le MIFI, MESS, EMPLOI QUÉBEC, MSSS.

26 Voir la note de bas de page 13 sur les critiques notamment du Comité à l'endroit de l'utilisation de « Minorités visibles » par le Canada.

Enjeu 2 : L'auto-identification du personnel au groupe des minorités visibles

Au Québec, la LAÉE permet aux organismes assujettis de demander des informations concernant l'appartenance de leur personnel à l'un ou l'autre des groupes visés dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité. Les données récoltées sont confidentielles et elles ne peuvent être utilisées à d'autres fins que celles du programme. Les informations recueillies par l'administration du questionnaire d'auto-identification permettent de dresser un portrait quantitatif de la représentation des groupes visés par la LAÉE. De même, elles permettent de suivre la progression de l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi au sein des organismes et d'en évaluer le succès. Les résultats permettent d'avoir un portrait clair et réel de la représentation des minorités visibles au sein des organismes publics. Ces mêmes résultats peuvent aussi contribuer à mieux connaître les enjeux liés à la sous-représentation des groupes visés et à développer des stratégies pour y remédier.

L'auto-identification du personnel aux groupes visés par la LAÉE représente donc un enjeu majeur pour un employeur, car un processus de collecte d'informations appliqué de manière inadéquate faussera les données et donnera des résultats non représentatifs de la présence des membres des groupes visés au sein de l'organisation. Les données produites sur la représentation des groupes, si elles ne sont pas fidèles à la réalité interne de l'organisation, auront une incidence négative sur les objectifs poursuivis par l'employeur, qui seront souvent non réalistes et très difficiles à atteindre. Il est donc très important de bien planifier la démarche d'auto-identification du personnel afin d'obtenir les résultats les plus justes et représentatifs possibles de l'organisation. Cette démarche inclut la campagne de sensibilisation du personnel et le plan de communication élaboré par l'organisme pour faire connaître les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Malgré tout, d'autres facteurs viendront influencer cette démarche. En effet, plusieurs organismes publics mentionnent avoir rencontré des difficultés durant le processus d'administration des questionnaires d'auto-identification, tel que l'adhésion des membres du personnel au programme, un faible taux de participation, un manque d'information sur les avantages du programme et une inquiétude quant à l'utilisation des données confidentielles recueillies par leur employeur. Finalement, la résultante peut donner dans certains cas un portrait peu réaliste de la représentation des membres des groupes visés, dont les minorités visibles, dans l'organisation.

Or, il appert qu'en raison des difficultés rencontrées liées à la compréhension et l'interprétation de certaines définitions des groupes visés, dont celles des minorités visibles et des minorités ethniques, les taux de participation sont faibles et les résultats, dans certains cas, non probants. Par ailleurs, certains membres du personnel des minorités visibles et certaines personnes immigrantes, candidats à des concours, ont refusé de remplir le questionnaire d'auto-identification, car ils ne désiraient pas être assimilés à un groupe visé par le programme. Ils craignaient ainsi d'être stigmatisés et étiquetés suivant l'obtention d'un emploi et disaient préférer être exclusivement sélectionnés sur la base de leurs compétences pour échapper à cette stigmatisation. D'autres ont pu aussi considérer que les questions posées dans le questionnaire d'auto-identification étaient

discriminatoires et ne désiraient pas divulguer ce type d'information qui risquerait de leur nuire éventuellement dans de futurs emplois.

Enfin, l'inquiétude liée à la divulgation de renseignements personnels transmis à l'employeur, leur utilisation à d'autres fins que celles prévues pour le programme, ainsi que la méconnaissance par l'employeur de ses obligations liées à la protection des renseignements nuisent à l'adhésion du personnel au programme. Ces éléments combinés constituent un enjeu majeur affectant négativement la participation à la démarche d'auto-identification du personnel aux groupes visés et, ultimement, à la crédibilité de la mise en œuvre d'un tel programme.

Ces situations nous amènent à nous questionner sur plusieurs éléments, par exemple :

- La démarche d'auto-identification utilisée par un organisme;
- L'effort investi dans la campagne de sensibilisation pour obtenir un taux de réponse élevé;
- Les actions prises par la direction d'un organisme visant à faire de leur programme une priorité organisationnelle;
- Les mesures d'information et de consultation appliquées pour faire connaître les objectifs du programme auprès du personnel;
- La faible adhésion du personnel au programme.

D'autres questions se sont démarquées durant les démarches appliquées par les organismes publics, telles que : « Quels sont les avantages de s'auto-identifier comme membre d'un groupe visé? Est-ce que le questionnaire est discriminatoire? À quoi serviront les renseignements recueillis par l'employeur? » Il est aussi important de s'y attarder.

Solutions à l'enjeu 2 : L'auto-identification du personnel au groupe des minorités visibles – un défi constant

Les enjeux reliés au processus d'auto-identification ne sont pas nouveaux et ils sont encore assez présents auprès des organismes publics. Certaines solutions existent déjà et d'autres sont nouvelles. Nous recommandons aux employeurs d'en prendre connaissance et de ne pas hésiter à appliquer ces solutions si le contexte est approprié. Voici les solutions proposées :

- S'assurer que le programme d'accès à l'égalité de l'organisme constitue une des priorités de la haute direction dans le plan d'action annuel et que les résultats du programme font l'objet de suivis périodiques lors de rencontres des membres de la haute direction.
- Impliquer les gestionnaires lors de la mise en œuvre du programme et les rendre imputables des objectifs poursuivis et des résultats obtenus notamment pour l'embauche des minorités visibles dans les types d'emplois où les membres de ce groupe sont sous-représentés.
- Encourager l'auto-identification du personnel aux groupes visés en faisant connaître les avantages organisationnels qui y sont associés, soit la diversification du personnel, l'apport de nouvelles connaissances, l'application d'un processus de recrutement exempt de tout élément potentiellement discriminatoire.

- Inciter tout le personnel à participer à la démarche d'auto-identification par des campagnes de promotion effectuée lors de la mise en œuvre du programme ou par des témoignages de réussite obtenus dans le cadre d'un processus de révision annuelle de cette démarche.
- Utiliser les outils de la Commission, tels que le questionnaire d'auto-identification, le guide sur l'auto-identification ainsi qu'une vidéo explicative précisant les avantages du programme et facilitant la compréhension des définitions des cinq groupes visés par la Loi.
- Démystifier le programme par l'utilisation de différents médias électroniques (l'intranet des organismes, les affichages de poste, le site internet de l'organisation, les médias sociaux et des vidéos explicatives…).
- Prendre les moyens nécessaires afin d'assurer la confidentialité des données personnelles recueillies, tant dans la cueillette, le traitement, la conservation que l'utilisation de celles-ci.
- Informer régulièrement l'ensemble du personnel sur les objectifs du programme, l'application des mesures retenues et les résultats obtenus afin de lui permettre de bien comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et les modalités d'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Tout questionnement lié à l'auto-identification du personnel aux groupes visés et à la démarche utilisée mérite une attention particulière de la haute direction et des gestionnaires concernés des organismes publics et de la Commission afin d'améliorer ce processus, de réduire les appréhensions du personnel à s'auto-identifier et d'augmenter l'adhésion du personnel au programme d'accès à l'égalité en emploi.

Enjeu 3 : Les sous-groupes

Cinq groupes visés sont mentionnés dans la LAÉE, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les personnes des minorités visibles et les personnes des minorités ethniques. Rappelons que le législateur a retenu ces groupes, car il considère que leurs membres sont historiquement victimes de discrimination systémique en emploi et qu'ils y sont encore sous-représentés.

De leur propre initiative, des organismes publics nous ont soumis pour approbation un questionnaire d'auto-identification qu'ils avaient modifié. Celui-ci incluait des sous-groupes choisis par l'organisme pour répondre aux besoins statistiques de l'institution. Cependant, nous ne recommandons pas de modifier le questionnaire d'auto-identification proposé par la Commission, car nous ne pouvons pas en garantir le contenu ni soutenir les ajouts ou modifications effectués par un employeur.

Si dans certains cas précis, on peut affirmer que le questionnaire d'auto-identification peut être modifié, soulignons qu'un employeur ne peut ajouter de sa propre initiative un sous-groupe ou même des questions supplémentaires au questionnaire d'auto-identification utilisé pour recueillir des informations du personnel dans le cadre de l'application du programme.

Par conséquent, il est recommandé à tous les employeurs d'utiliser le questionnaire d'auto-identification produit par la Commission, car nos outils sont conformes à la Charte québécoise et exempts de tout élément potentiellement discriminatoire envers les membres des groupes visés. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec précise par ailleurs que nul ne peut dans un formulaire ou lors d'une entrevue d'emploi requérir d'une personne des renseignements sur un des motifs de discrimination sauf si ces renseignements sont utiles à l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi ou s'ils concernent l'exécution des tâches essentielles pour un emploi. Actuellement, il n'est donc pas possible d'ajouter de questions supplémentaires, ce qui inclut l'ajout de sous-groupes pour répondre aux objectifs du programme.[27]

À cet effet, nous avons remarqué l'utilisation assez récente par le gouvernement fédéral d'un formulaire s'intitulant « Formulaire d'autodéclaration des membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ». Celui-ci inclut certains sous-groupes associés au groupe désigné des minorités visibles et il y est précisé que ce renseignement est facultatif. Notons que ce formulaire est distribué par la Commission de la fonction publique du Canada dans le cadre du processus d'auto-identification du personnel aux groupes désignés, comme prévu dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Voici l'information :

27 Art. 10, 16 et 18.1 de la Charte des droits et des libertés de la personne du Québec

3. Minorité visible : Un membre d'une minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone, selon la définition précisée à la section ci-dessus) qui n'est pas de race blanche ou de peau blanche, quel que soit le lieu de naissance.

Êtes-vous membre d'un groupe de minorité visible?

- ☐ Non
- ☐ Oui

Facultatif : Si vous souhaitez fournir plus de détails, veuillez sélectionner les cases qui indiquent le mieux votre origine.

- ☐ Asiatique de l'Asie occidentale, Nord-Africain ou Arabe non blanc (incluant : Égyptien, Libyen, Libanais, Iranien, etc.)
- ☐ Asiatique du Sud-Est (incluant : Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien, etc.)
- ☐ Asiatique du Sud/Indien de l'Est (incluant : Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.)
- ☐ Autre groupe de minorité visible
- ☐ Chinois
- ☐ Coréen
- ☐ Japonais
- ☐ Latino-Américain non blanc (incluant : Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.)
- ☐ Noir
- ☐ Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes de minorité)
- ☐ Philippin

Si vous faites partie d'un groupe de minorité visible qui n'est pas mentionné ci-dessus, veuillez le préciser (facultatif) :

Cette approche adoptée par le gouvernement fédéral est étudiée dans un comité interne de la Commission. Notons que certaines universités ont pris l'initiative de modifier leur questionnaire d'auto-identification en y ajoutant des sous-groupes et ce, malgré les risques juridiques encourus.

Quoi qu'il en soit, les exemples de sous-groupes de minorités visibles, tels qu'ils sont proposés actuellement dans le questionnaire d'auto-identification, peuvent porter à confusion du fait de la multiplicité des critères à partir desquels ils ont été choisis : la couleur (exemple : « Noir »), la situation géographique (exemple : Asie du Sud), le groupe ethnique ou la langue (exemple : « Arabe »), la nationalité ou le pays d'origine (exemple : « Chinois »).

Solutions à l'enjeu 3 : Les sous-groupes – une option à considérer

L'intégration des sous-groupes dans le questionnaire d'auto-identification, notamment pour le groupe des minorités visibles, permettrait de faciliter le processus interne d'auto-identification du personnel des organismes publics comme membre d'un ou des groupes visés par la LAÉE.

La Commission évalue actuellement la possibilité d'ajouter les sous-groupes aux minorités visibles dans son questionnaire d'auto-identification, surtout si cette pratique permettrait aux personnes de se sentir plus interpelées par cette appartenance et d'adhérer à la démarche d'auto-identification. Cependant, le choix des sous-groupes devra se faire avec précaution.

L'ajout de sous-groupes, dans le questionnaire d'auto-identification du personnel, aux groupes visés par la LAÉE n'est pas actuellement autorisé. Cependant, cette pratique a été modifiée et autorisée au niveau fédéral avec l'utilisation d'un nouveau formulaire qui inclut certains sous-groupes au groupe visé des minorités visibles. Une réflexion sur cet enjeu devrait-elle être envisagée au niveau québécois afin d'évaluer la faisabilité et les impacts d'un tel ajout sur le programme d'accès à l'égalité?

Enjeu 4 : Les discriminations croisées et l'analyse intersectionnelle des données des PAÉE

Comme vous le constaterez dans la section suivante, qui présente les statistiques des grands réseaux des organismes publics, les données de représentation ne sont pas actuellement analysées en tenant compte du caractère croisé de certaines discriminations ou de l'approche intersectionnelle de la discrimination. D'ailleurs, ni la LAÉE ni les règlements en découlant ne prévoient une telle analyse. Pourtant, les données récoltées par les organismes publics sont désagrégées et le croisement de celles-ci pourrait donner un meilleur portrait des membres des groupes visés en emploi, notamment celui des femmes des minorités visibles[28].

28 Plus précisément, la prise en compte du croisement de certains motifs de discrimination ou de l'approche intersectionnelle permettrait « de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. En fait, l'approche intersectionnelle de la discrimination consiste à considérer "la complexe articulation des identités/inégalités multiples" Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, (Cat. 2.120-1.35), 2019, p. 16; citant Sirma BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », (2009) 225(1) Diogène 3.

Comme la Commission l'a déjà fait remarquer, il est d'ailleurs reconnu, incluant par la Cour suprême, qu'une personne puisse être touchée par le croisement de plusieurs motifs de discrimination interreliés[29]. Ainsi :

> « Il peut arriver qu'il soit impossible de reconnaître un traitement discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe en l'examinant au regard d'un seul motif de discrimination interdit et qu'il soit nécessaire d'appliquer plusieurs facteurs convergents qui, isolément, ne permettraient peut-être pas de mesurer l'ampleur des conséquences du déni de l'avantage ou de l'imposition du fardeau en cause. »[30]

Les cas documentés de discrimination croisée ou intersectionnelle qui touchent les personnes des minorités visibles et les personnes immigrantes sont nombreux et diversifiés. Citons, à titre d'exemple, les barrières auxquelles sont confrontées les femmes des minorités visibles en emploi.[31] En ce qui a trait plus particulièrement au concept d'intersectionnalité, il a d'abord été utilisé en 1989 par la professeure Kimberlé Crenshaw, démontrant comment le droit ignorait les situations de discrimination particulières des femmes noires, à l'intersection du patriarcat et du racisme, en les considérant soit comme étant seulement des femmes, soit comme étant seulement des personnes noires. K. Crenshaw écrivait à propos de la prise en compte de l'approche intersectionnelle dans les discriminations subies par les femmes noires, souvent exclues à la fois des théories féministes et des politiques antiracistes :

> « Because the intersectional experience is greater than the sum of racism and sexism, any analysis that does not take intersectionality into account cannot sufficiently address the particular manner in which black women are subordinated[32].»

Récemment, les résultats d'une enquête de Statistique Canada ont démontré que les hommes et les femmes racisés avaient deux fois moins de chance de se retrouver dans des postes de cadres supérieurs que les hommes et les femmes du reste de la population. Ainsi, 10 hommes racisés pour 1 000 occupaient un poste de cadre supérieur (contre 21 hommes du reste de la population pour 1 000), tandis que pour les femmes racisées, ce taux était de 4 pour 1 000 (contre 9 pour 1 000 chez les femmes du reste de la population). [33] Cet exemple démontre bien l'énorme retard à rattraper pour les

---

29 Withler c. Canada (Procureur général), 2011 C.S.C. 12, par. 58.

30 Id.

31 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, La progression en emploi dans le secteur privé du Grand Montréal : les minorités visibles face à des inégalités de traitement, Rapport de recherche, Amina Triki-Yamani avec la collab. de Mélissa Goupil-Landry et Karima Mokarram, (Cat. 2.126.24), 2018, p. 13-17; -Maude Boulet, Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec, Canadian journal of Women and the Law Volume 24 Issue 1, Janvier 2012, pp. 53-81; CATALYST, Unwritten rules : Why Doing a Good Job Might Not Be Enough, Laura Sabattini and Sarah Dinolfo, 2010; p. 8.

32 Id. (Crenshaw 1989), p. 140.

33 Statistique Canada, Aperçu de la participation sociale, politique et économique des groupes racisés, Le Quotidien, 17 mai 2022, p. 3.

minorités visibles dans ces postes de haut niveau, et plus particulièrement les femmes de ce groupe visé.

La discrimination peut donc être envisagée sur la base de plusieurs motifs, dont certains pourraient être intimement liés entre eux dans le cas des minorités visibles, soit le sexe, l'origine ethnique ou la « race », le handicap, la religion, la langue ou encore la condition sociale. Ces liens peuvent donner lieu à une imbrication des motifs pouvant constituer des situations de discrimination distinctes.

Dans le cadre de l'application des programmes, certains motifs de discrimination pourraient être des caractéristiques personnelles des employés et employées des minorités visibles. Par exemple, une personne peut s'identifier à la fois comme étant une femme, appartenant à une minorité visible et étant en situation de handicap. Par conséquent, le croisement de variables comme l'appartenance à une minorité visible, le sexe et le handicap dans la récolte et l'analyse des données des PAÉE nous permettrait de mieux appréhender les besoins de ces employés et employées et d'y remédier par l'approche intersectionnelle. La Commission pourrait ainsi se pencher sur la recherche et l'analyse de cette discrimination complexe vécue par certains membres des groupes visés.

Solutions à l'enjeu 4 : Les discriminations croisées et l'analyse intersectionnelle des données des PAÉE

La Commission insiste sur l'importance d'adopter une approche intersectionnelle de la discrimination dans l'analyse de la représentation des groupes visés par la LAÉE. Celle-ci permettra de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation, notamment sur le marché de l'emploi pour les personnes membres de plus d'un groupe visé.

Dans le cadre de la dernière *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* rendue publique en juin 2022, la Commission s'est d'ailleurs engagée à produire un document de référence visant à assurer une meilleure compréhension des discriminations croisées et de l'approche intersectionnelle abordées dans le cadre de la Charte québécoise.

En ce qui a trait plus particulièrement à la discrimination intersectionnelle subie par des personnes des minorités visibles, la Commission pourrait se doter de mécanismes et d'outils qui lui permettront de recueillir des données désagrégées (selon le groupe visé) auprès des organismes publics assujettis à la Loi. Elle pourrait ainsi comparer ces données croisées avec les cibles correspondantes à atteindre afin de mieux évaluer le retard à rattraper par les membres des minorités visibles qui cumulent d'autres caractéristiques personnelles. Les effets combinés de ces motifs de discrimination seront alors mis en évidence pour les personnes membres de plus d'un groupe visé.

La Commission travaille par ailleurs à développer et mettre en place des indicateurs qui lui permettront de mesurer l'impact qu'ont les mesures de redressement, les mesures d'égalité de chances et les mesures de consultation ou d'information implantées et mises en œuvre dans un programme sur les résultats obtenus. Les constats résultant de cette démarche permettront de porter une attention particulière aux personnes s'étant identifiées à plus d'un groupe visé et de

suggérer aux organismes publics les mesures appropriées pour mieux corriger les effets discriminatoires de processus de dotation ou d'intégration en emploi.

Les données de représentation des membres des groupes visés par les PAÉE ne sont pas présentement analysées pour tenir compte de discriminations résultant du croisement de différents motifs ou selon l'approche intersectionnelle de la discrimination. Dans le cadre de l'application des programmes, certains motifs de discrimination pourraient être associés à des caractéristiques personnelles des employés et employées des minorités visibles. Le croisement de variables comme l'appartenance à une minorité visible, le sexe et le handicap dans la récolte et l'analyse des données des PAÉE permettrait à la Commission de mieux appréhender les besoins du personnel et d'y remédier par l'approche intersectionnelle.

Enjeu 5 : L'accès des minorités visibles à l'emploi en toute égalité

Les personnes appartenant à une minorité visible, nées au Canada ou à l'étranger, demeurent victimes de discrimination systémique à l'embauche, tels que le démontrent leur taux de chômage[34] et leur taux de surqualification[35]. L'appartenance à une minorité visible[36] et le statut d'immigration[37] semblent être autant de facteurs qui entravent l'accès au marché du travail en toute égalité des personnes concernées par le présent rapport.

Il importe de rappeler que tous les employeurs du Québec ont l'obligation légale, en vertu de la Charte, de ne pas discriminer à l'une ou l'autre des étapes du système d'emploi. Plus particulièrement, la Charte interdit toute discrimination[38] ou harcèlement[39] fondé sur la « race », la couleur et l'origine ethnique ou nationale : « dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi » (nos soulignés)[40].

---

34 Les personnes noires, arabes et latino-américaines appartenant aux trois groupes des minorités visibles les plus importants en nombre au Québec, avaient respectivement, en 2016, un taux de chômage s'élevant à 13 %, 13,6 % et 10,3 % en comparaison avec celui de l'ensemble de la population n'appartenant pas à une minorité visible qui égalait 6,6 %. Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016276 au catalogue de Statistique Canada, [En ligne]. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=110938&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=

35 Les personnes noires, arabes et latino-américaines, appartenant aux trois groupes racisés les plus importants en nombre au Québec avaient respectivement un taux de surqualification égal à 23,5 %, 18,1 % et 21,4 % comparativement à 9,3 % pour les personnes de l'ensemble de la population n'appartenant pas à une minorité visible. Statistique Canada, Tableau 43-10-0071-01 Taux de surqualification, selon les groupes désignés comme minorités visibles et certaines caractéristiques sociodémographiques pour la population active employée âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés, 2011 et 2016, [En ligne] : https://doi.org/10.25318/4310007101-fra

36 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal, Paul Eid, avec la collab. de Marion Quérat et Meissoon Azzaria, (Cat. 2.120-1.31), 2012.

37 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation, (Cat. 2.120-7.30), 2015, p. 3.; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire sur le document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010 », (Cat. 2.120-7.27), 2007, p. 11-12; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire sur le document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2010-2012 », (Cat. 2.120-7.28), 2011.

38 Art. 10 Charte.

39 Art. 10.1 Charte.

40 Art. 16 Charte. La Charte des droits et libertés de la personne se fonde entre autres sur la Convention nº 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée en 1958, l'une des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, qui intime aux États membres d'éliminer toute discrimination en matière d'emploi. Voir Convention nº 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, art. 1 et 2. Le Canada l'a ratifiée en 1964.

L'absence d'expérience de travail au Québec[41] ainsi que la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger[42] font particulièrement obstacle à l'accès à l'emploi en toute égalité des personnes immigrantes des minorités visibles récemment installées. Pourtant, le Québec sélectionne les candidats à l'immigration relevant du programme des travailleurs qualifiés sur la base d'une grille de pondération dont les critères les plus importants résident dans leur formation, le nombre d'années de scolarité, leur expérience professionnelle et leur maitrise de la langue française. Au surplus, le Québec recrute activement des professionnels formés à l'étranger en fonction des besoins de main-d'œuvre qui sont exprimés dans plusieurs des réseaux des organismes publics concernés par ce rapport.

De l'avis de la Commission, les personnes immigrantes, notamment celles appartenant à une minorité visible, doivent pouvoir avoir accès à un emploi à la hauteur de leur formation et de leur expérience de travail. Elle estime que l'expérience de travail québécoise ou canadienne devrait exceptionnellement être demandée par l'employeur à condition qu'il démontre qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée pour le poste[43]. Une telle exception s'interprète cependant restrictivement et l'employeur a le fardeau de démontrer 1) que cette exigence a été adoptée dans un but rationnellement lié au travail en cause et, 2) qu'elle est raisonnablement nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail[44].

En outre, dans le cadre des professions et métiers réglementés, les employeurs ainsi que les établissements d'enseignement ne reconnaissent pas toujours l'équivalence du diplôme reconnu à la personne par l'ordre professionnel. La Commission rappelle à cet égard la discrimination que vivent bon nombre de médecins formés à l'étranger dans l'accès aux formations d'appoint offertes par les facultés de médecine, alors que le Collège des médecins leur a octroyé une équivalence de leurs

---

41 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale – Projet de loi nº 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes, (Cat. 2.412.99.3), 2019, p. 7-9 et 13-14; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Résolution COM-559-5.1.1, 2010. Voir également sur cet enjeu : Commission ontarienne des droits de la personne, Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne », 2013, [En ligne]. http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-li%C3%A9s-%C3%A0-l%E2%80%99%C2%AB-exp%C3%A9rience-canadienne-%C2%BB.

42 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commentaires sur le projet de loi nº 53, Loi instituant les mécanismes de reconnaissances des compétences professionnelles, (Cat. 2.412.111), 2009; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Résolution COM-559-5.1.1, 2010.

43 Art. 20 Charte. Colombie-Britannique c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 54; Colombie-Britannique (Superintendent Of Motor Vehicules) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights), [1999] 3 R.C.S. 868; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale – Projet de loi nº 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes, (Cat. 2.412.99.3), 2019, p. 9.

44 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale – Projet de loi nº 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes, (Cat. 2.412.99.3), 2019, p. 9, citant Colombie-Britannique c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 54; Colombie-Britannique (Superintendent Of Motor Vehicules) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights), [1999] 3 R.C.S. 868.

diplômes[45.] En 2013, La Commission s'est dite inquiète du fait que les facultés de médecine du Québec continuaient de refuser aux médecins formés à l'étranger l'accès à la résidence, même lorsque ceux-ci réussissaient le stage de mise à niveau offert par le Centre d'évaluation des diplômés internationaux en santé (CÉDIS), une initiative du ministère de la Santé et des Services sociaux. C'est encore le cas aujourd'hui[46].

La Commission considère que le défaut d'offrir une « mise à niveau » à des candidats formés à l'étranger dans les programmes de formation collégiale et universitaire, dont la réussite est une exigence pour l'obtention d'un permis de pratique d'un ordre professionnel, contrevient au droit à l'égalité de ces candidats en vertu des articles 10, 12 et 17 de la Charte.

Ces constats ont amené la Commission à formuler 11 recommandations aux parties mises en cause (le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le Collège des médecins et les universités) dans l'enquête, dont certaines concernent directement les facultés de médecine québécoises[47] .

Il s'agit là d'une illustration des obstacles que rencontrent les nouveaux arrivants sélectionnés sur la base de leurs compétences, dont l'intégration est freinée par des pratiques discriminatoires de certaines de nos institutions[48].

Les effets discriminatoires des pratiques de sélection et d'embauche dans le milieu du travail sont encore plus flagrants lorsqu'ils touchent les membres de groupes racisés ayant obtenu leurs diplômes au Canada. La Commission considère que les préférences des employeurs, souvent ancrées dans la culture institutionnelle de l'organisme, ne reposent pas sur des facteurs quantifiables comme le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle ou la maîtrise de la langue du travail, mais sur des préjugés et stéréotypes racistes souvent difficiles à prouver ou à mesurer. C'est ce qu'ont démontré les résultats d'un *testing* effectué par la Commission[49]. Les résultats de cette étude montrent qu'à qualifications et profils égaux le candidat du groupe majoritaire a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche que le candidat racisé, né ici ou immigrant, issu d'un des trois groupes minoritaires ciblés dans l'enquête, soit les candidats au nom à consonance africaine, latino-américaine ou arabe.

À ce sujet, la Commission invite le gouvernement à adopter une perspective globale du phénomène du racisme et de la discrimination systémiques et avoir une hauteur de vue qui permette de se saisir collectivement des mesures visant à combattre ces phénomènes dans tous les secteurs, notamment ceux de la formation et de l'emploi.

---

45 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Résolution COM-559-5.1.1, 10 septembre 2010.

46 Le Collège des médecins du Québec d'accord pour admettre plus de médecins de l'étranger | Radio-Canada.ca

47 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Résolution COM-559-5.1.1, préc., 60, p. 14-16.

48 Id. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Résolution COM-559-5.1., 2010.

49 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal, Paul Eid, (Cat. 2.120-1.31), 2012.

Solutions à l'enjeu 5 : L'accès des minorités visibles à l'emploi en toute égalité

Afin de remédier aux obstacles rencontrés par les personnes racisées dans leur accès en toute égalité à l'emploi et en amont de l'embauche, la Commission souhaite tout d'abord rappeler que l'adoption d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques constituerait un levier essentiel pour le plein exercice des droits garantis par la Charte[50].

Ensuite, la Commission appelle les organismes publics assujettis à la LAÉE à prendre tous les moyens nécessaires afin que les diplômes et l'expérience que les personnes immigrantes ont acquis à l'étranger soient évalués à leur juste valeur lors du processus d'embauche et ce, sans biais discriminatoires. De plus, la Commission considère que les organismes publics devraient exceptionnellement demander aux candidats immigrants une expérience de travail québécoise ou canadienne à condition qu'ils démontrent qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée pour le poste.

Par ailleurs, comme nous l'avons mentionné précédemment, un obstacle important à l'accès à l'emploi réside dans la reconnaissance de l'équivalence des diplômes obtenus à l'étranger et la délivrance de permis de pratique pour les professions et métiers réglementés. Ce processus implique la responsabilité de plusieurs acteurs, notamment les ordres professionnels, les établissements d'enseignement qui offrent les formations d'appoint exigées pour obtenir les permis de pratique et les ministères qui sont impliqués dans le financement de ces formations. Il importe que l'ensemble des acteurs qui participent à ce processus agissent de concert afin de lever les obstacles persistants qui entravent l'accès à l'exercice des professions et métiers réglementés.

Considérant que les recommandations de la Commission à l'intention des facultés de médecine n'ont pas été mises en œuvre et que les médecins diplômés hors Canada et États-Unis continuent de faire face à différentes procédures et pratiques qui les désavantagent dans le cadre du processus d'admission au programme de formation postdoctorale en médecine, la Commission saisit l'occasion de ce rapport pour réitérer les recommandations émises en 2010 à l'intention des facultés de médecine du Québec. Elle recommande ainsi aux facultés de médecine de :

- Réviser les processus et critères de sélection en place afin d'assurer un accès réel au programme de formation postdoctorale;
- Entreprendre un processus de validation afin d'assurer que les processus et critères de sélection soient exempts de biais discriminatoires et conçus de manière à permettre d'évaluer objectivement la candidature des personnes diplômées hors Canada et États-

[50] COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Bilan de la mise en œuvre des recommandations du Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences, 2020, Evelyne Pedneault et Amina Triki-Yamani, p. 29; Philippe-André TESSIER et Myrlande PIERRE, « Pour une politique nationale québécoise de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques », Lettre ouverte, Le Devoir, 6 juin 2020, [En ligne].

Unis à leur juste valeur et en fonction des qualités et aptitudes nécessaires pour accéder au programme de formation postdoctorale;

- Développer un système de support sous forme de séances d'information, stages préparatoires ou autres ressources appropriées de manière à favoriser une meilleure connaissance de la pratique médicale du Québec quant à ses aspects légaux, éthiques, organisationnels, socioculturels, pharmacologiques et autres;
- Mettre en place une formation pour l'ensemble des enseignants et des intervenants agissant auprès des personnes diplômées hors Canada et États-Unis afin de les sensibiliser à la réalité de ces dernières;
- Faire périodiquement rapport au gouvernement quant aux mesures implantées dans le but de favoriser l'intégration des médecins diplômés hors Canada et États-Unis au programme de formation postdoctorale tout en précisant les nouvelles pratiques développées à cet effet.

L'absence d'expérience de travail au Québec ainsi que la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger font particulièrement obstacle à l'accès à l'emploi en toute égalité des personnes immigrantes des minorités visibles récemment installées. La Commission estime que l'expérience de travail québécoise ou canadienne devrait exceptionnellement être demandée par l'employeur à condition qu'il démontre qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée pour le poste.

Enjeu 6 : Le maintien et la progression des minorités visibles en emploi en toute égalité

La Commission s'est à maintes reprises dite préoccupée par la précarité de bon nombre de personnes appartenant à une minorité visible et issues de l'immigration en emploi[51]. La Commission a par ailleurs évoqué à plusieurs occasions les difficultés qu'ont les personnes racisées à progresser en emploi [52].

Ainsi, les recherches effectuées par la Commission ont démontré une précarisation du marché du travail qui se manifeste par une augmentation des emplois atypiques[53]. Le travail à temps partiel, le travail temporaire, le cumul d'emplois, le travail intérimaire dans lequel une agence intervient, le travail autonome, les stages et les emplois subventionnés par l'État, sont autant de formes de travail qui s'éloignent du salariat traditionnel. Autrement dit, ce sont des emplois qui ne sont pas salariés, permanents et à temps complet[54]. Ces formes de travail se caractérisent par un statut ambigu par rapport au chômage parce que l'on passe de l'un à l'autre sans démarcation ferme[55]. Les personnes immigrantes, notamment racisées, font partie des personnes qui finissent par accepter des emplois précaires, souvent sous-qualifiés[56], et ce, pour subvenir à leurs besoins dans les premiers mois, les premières années suivants leur installation.

La Commission a noté les effets délétères de ces formes de travail sur la rémunération ainsi que sur l'accès aux avantages sociaux, à la protection sociale, à la négociation collective[57] et à la santé et

---

51 Voir entre autres : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commentaires présentés au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale relativement à l'examen des 21ème à 23ème rapports périodiques *du Canada dans le cadre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, (Cat.2.102.5.8.1), 2017; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire sur le document de consultation intitulé « Ensemble pour les générations futures. Politique québécoise de la jeunesse »*, (Cat. 2.120-13.40), 2015, [En ligne].

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_consultation_politique_jeunesse.pdf

52 Voir entre autres : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La progression en emploi dans le secteur privé du Grand Montréal : les minorités visibles face à des inégalités de traitement*, Rapport de recherche, Amina Triki-Yamani avec la collab. de Mélissa Goupil-Landry et Karima Mokarram, (Cat. 2.126.24), 2018.

53 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale Projet de loi nº 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, (Cat. 2.412.86.5), 2018, p. 4-6; Marie-France MARTIN, « L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006 », (2007) 8:2 Flash- Info (Institut de la statistique du Québec) 5; Diane GALARNEAU, « L'écart entre emplois temporaires et permanents », Perspectives (Statistique Canada), janvier 2005; Lucie France DAGENAIS, *Travail éclaté, protection sociale et égalité*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998.

54 Luc CLOUTIER-VILLENEUVE, « Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », (2014) 15:3 Flash-Info (Institut de la statistique du Québec) 1.

55 Lucie France DAGENAIS, *La question des jeunes et la stratégie d'emploi jeunesse : éléments de réflexion*, (Cat. 2.500-83), texte de conférence, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1997, p. 19.

56 Marie-Thérèse CHICHA, *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal,* Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales, 2009, p. 77-79.

57 Yanick NOISEUX, «Le travail atypique au Québec : Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi », (2012) 7 (1) *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 28, 46.

sécurité au travail[58]. L'origine du phénomène est systémique, c'est-à-dire qu'il repose « sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte »[59], en l'occurrence les personnes racisées, notamment les personnes immigrantes racisées. En somme, la Commission estime que les difficultés des personnes racisées en emploi ne sont pas seulement le fait d'un problème d'employabilité[60]. La Commission souligne ainsi que le travail atypique est susceptible de compromettre l'exercice, en pleine égalité[61], du droit garanti par la Charte de toute personne qui travaille « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »[62] Le travail joue un rôle central dans la sauvegarde de la dignité des travailleuses et travailleurs, un droit garanti par l'article 4 de la Charte[63].

On peut ainsi penser que les personnes racisées se heurtent plus souvent à un plafond de verre ou à un plancher collant[64], alors que les mesures d'un PAÉE ont été justement mises en place pour lever les obstacles discriminatoires auxquels sont confrontés ces employés.

La discrimination fondée sur la « race », la couleur et l'origine ethnique ou nationale subie par les personnes appartenant à une minorité visible dans leur maintien ou leur progression en emploi peut également se traduire par des comportements et des attitudes discriminatoires tolérés et légitimés par une culture organisationnelle. À ce sujet, la Commission souhaite attirer l'attention des employeurs des organismes publics sur les micro-agressions, formes invisibles du racisme, que

---

[58] Élise Ledoux, Pierre-Sébastien Fournier, Danièle Champoux *et al.*, « Les conditions de travail au Québec: une analyse différenciée selon les groupes d'âge », (2013) 68 (4) *Relations industrielles/Industrial Relations*, 590.

[59] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, Paul Eid, Johanne Magloire et Me Michèle Turenne, 2011, p. 14, [En ligne]. http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf (consulté le 13 septembre 2015)

[60] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire sur le document de consultation intitulé « Ensemble pour les générations futures. Politique québécoise de la jeunesse »*, (Cat. 2.120-13.40), 2015.

[61] Charte, art. 10.

[62] Charte, art. 46.

[63] *Terre-Neuve (Conseil du Trésor)* c. *N.A.P.E.*, 2004 CSC 66, par. 49.

[64] Une étude réalisée sur un échantillon de 22 000 salariés dans une même entreprise canadienne opérant sur tout le territoire national, a montré que les femmes et les membres des minorités visibles étaient moins susceptibles d'être promus en emploi que leurs pairs masculins « blancs ». Dans cette recherche, il est question de démontrer les effets des variables « 'race' » et « sexe » sur la probabilité de promotion dans un intervalle de cinq années. Trois niveaux d'emplois sont examinés : les emplois de niveau d'entrée ou subalternes, les emplois de niveau intermédiaire et ceux de niveau supérieur. Les résultats de la recherche viennent renforcer la théorie du « plancher collant » lié aux emplois les moins qualifiés et abordent pour la première fois au Canada celle du « goulot » dans les emplois de niveau intermédiaire. Ils démontrent plus précisément que : 1- ce sont les employées des minorités visibles et « blanches » qui sont les plus désavantagées lorsqu'il s'agit d'obtenir une promotion dans les emplois peu qualifiés (plancher collant); 2- les salariés des minorités visibles, femmes et hommes, ainsi que les employées « blanches » subissent un effet de « goulot » puisqu'ils sont les plus défavorisés pour accéder à un poste de cadre moyen; 3- Les employés des minorités visibles masculins sont enfin ceux qui peinent le plus à obtenir une promotion aux postes les plus élevés de la hiérarchie organisationnelle et sont, par conséquent, sujets au « plafond de verre ». Les auteurs concluent que les employés « blancs » masculins font l'objet d'un traitement préférentiel dans la promotion, et ce, quel que soit le niveau d'emploi. (Nos soulignés). Margaret Yap and Alison M. Konrad, "Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling?", 64, (4*) Relations industrielles / Industrial Relations*, 2009, 593 – 619

peuvent subir les personnes racisées quotidiennement de la part de leurs collègues, leurs superviseurs ou la clientèle[65]. Ces « micro-insultes, micro-assauts et micro-invalidations »[66] sont brefs en plus d'être subtils et sont donc difficiles à démontrer. Le climat de travail environnant devient alors toxique pour ces personnes et les conditions de travail justes et raisonnables auxquelles elles ont droit, ne sont plus respectées[67]. Soulignons que ces micro-agressions ont des effets nocifs sur la santé mentale des employés racisés[68]. La Commission tient à le rappeler, la Charte interdit tout harcèlement discriminatoire fondé sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale en emploi[69].

Comme toute autre manifestation du racisme, ces micro-agressions et leurs effets néfastes doivent faire l'objet de sanctions et de réparations, mais aussi de mesures correctives à tous les niveaux du système d'emploi et de mesures préventives telles que la formation, initiale et continue. Une culture organisationnelle saine et exempte de pratiques racistes devrait accompagner les employés racisés dans leur progression en emploi par des mesures de redressement et d'égalité des chances.

Solutions à l'enjeu 6 : Le maintien et la progression des minorités visibles en emploi en toute égalité

La Commission insiste sur l'importance que les responsables de la dotation ainsi que ceux de l'évaluation de rendement devraient accorder aux compétences antiracistes, incluant celles associées au respect des droits et libertés prévus à la Charte, des personnes candidates à un poste et des personnes employées.

De l'avis de la Commission, les organismes publics devraient trouver le moyen, en concertation avec les syndicats présents dans leurs milieux de travail, de mettre en place des mesures spécifiques dans leur PAÉE afin d'éliminer ce plafond de verre auquel se heurtent les membres des minorités visibles. Ces mesures doivent avoir comme objectif d'améliorer la progression des employés et employées des minorités visibles afin qu'ils soient adéquatement représentés dans les différentes catégories professionnelles de l'organisme, notamment dans les emplois de niveau supérieur. La haute direction, les ressources humaines et les syndicats devront également veiller à ce qu'il n'y ait pas d'effets

---

[65] Derald Wing Sue, Jennifer Bucceri, Annie I. Lin, Kevin L. Nadal, and Gina C. Torino, « Racial microaggressions and the Asian American experience », (2007) 13(1) *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 72-81; Ville de Montréal, *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Séance thématique emploi*, Transcriptions, Tania Saba et Marjorie Villefranche, 28 mai 2019, p. 26 et p. 31,

[En ligne]. http://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P100/7-4_cl-052_-_ocpm.28mai2019.pdf

[66] Derald Wing Sue, Christina M. Capodilupo, Gina C. Torino, Jennifer M. Bucceri, Aisha M. B. Holder, Kevin L. Nadal, and Marta Esquilin, « Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice », (2007) 62(4) *American Psychologist* 271, 274.

[67] Art. 46 Charte.

[68] D. W. Sue, C. M. Capodilupo, G. C. Torino, J. M. Bucceri, A. M. B. Holder, K. L. Nadal, and M. Esquilin, préc., note 74, 272.

[69] Art. 10, 10.1 et 16 Charte.

discriminatoires sur la formation, la nomination par intérim, la promotion en emploi des minorités visibles ou dans tout autre mouvement du personnel.

Par ailleurs, la Commission propose de créer une table de concertation regroupant les principaux représentants des centrales syndicales présentes dans les milieux de travail des organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Dans un premier temps, cette démarche viserait à élargir la réflexion sur la mobilité du personnel et la progression en emploi des groupes visés, notamment des les minorités visibles. La Commission serait ensuite mieux à même de déterminer s'il y a lieu de recommander une révision des dispositions de la Loi quant à l'application de mesures spécifiques favorisant l'avancement des groupes visés dans une organisation.

La Commission attire par ailleurs l'attention des organismes publics sur la nécessité de réviser régulièrement tous les niveaux du système d'emploi afin qu'ils soient exempts de biais discriminatoires.

Enfin, la Commission suggère vivement que les organismes publics visés par ce rapport dispensent, à l'intention des membres de la haute direction, responsables des ressources humaines, cadres et autres employés, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés ainsi que sur les mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques en emploi. Elle appelle également les syndicats présents dans les milieux de travail des organismes publics visés par ce rapport à dispenser, à l'intention de leurs représentants, ce même type de formation.

Les organismes publics doivent avoir comme objectif d'améliorer la progression des employés et employées des minorités visibles afin qu'ils soient adéquatement représentés dans les différentes catégories professionnelles de l'organisme, notamment dans les emplois de niveau supérieur. La haute direction, les ressources humaines et les syndicats devront également veiller à ce qu'il n'y ait pas d'effets discriminatoires sur la formation, la nomination par intérim, la promotion en emploi des minorités visibles ou dans tout autre mouvement du personnel.

Enjeux 7 – Corriger les discriminations systémiques dans le domaine de l'emploi : les limites de l'approche fondée sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Les questions reliées à l'accès à l'égalité en emploi ainsi que celles de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) représentent actuellement des enjeux importants dans les organismes québécois et canadiens. Certains employeurs peuvent être tentés de combiner les objectifs des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) avec ceux de l'EDI. Cependant, même si ces deux notions semblent apparemment faciles à jumeler et complémentaires, la réalité est tout autre. En effet, il s'avère difficile et risqué de les amalgamer, car une démarche entreprise en vertu de la LAÉE ou de la Charte permet de s'assurer qu'elle n'est pas discriminatoire.[70] Alors que ce moyen de défense ne pourrait pas être invoqué pour une mesure EDI.

L'accès à l'égalité en emploi et l'EDI possèdent leur spécificité et des objectifs propres à eux et qui sont bien distincts.

Tout d'abord, la notion d'accès à l'égalité en emploi fait référence à une intervention légale de l'État auprès d'un employeur. En effet, au Québec, en vertu de la LAÉE, les organismes publics sont tenus d'élaborer et d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il s'agit donc d'une obligation légale. En effet, les programmes d'accès à l'égalité visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi et à éliminer tout élément potentiellement discriminatoire du processus de dotation et de la progression en emploi envers les groupes visés par la Loi.

Les organismes publics ont des cibles à atteindre, des mesures à implanter et un rapport à produire afin de faire un état de la représentation des groupes visés par la LAÉE à la Commission. Bref, les organismes publics assujettis à la LAÉE ont une obligation de rendre compte des résultats obtenus et des mesures implantées à la Commission. Rappelons que la Commission veille à l'application de la Loi. Elle s'assure que les organismes assujettis à la Loi se conforment à ses objectifs et à ses exigences, le tout selon un échéancier prédéterminé par la Loi. En cas de défaut ou de non-respect d'une de leurs obligations, des poursuites peuvent être entamées par la Commission contre les organismes devant les tribunaux et une sanction peut être aussi imposée par le tribunal à l'organisme fautif. Cet aspect coercitif n'est pas présent dans l'approche de l'EDI.

Il importe de rappeler que les PAÉE constituent une solution de nature systémique visant à corriger un problème de nature systémique. Rappelons que la création des programmes avait pour but à l'origine de limiter certains recours individuels des employés auprès d'un employeur. Ces recours portaient sensiblement tous sur le même thème et ils visaient une réparation ainsi qu'une

[70] Art. 86 al.2 de la Charte des droits et des libertés de la personne du Québec

modification de certaines règles ou politiques d'un employeur potentiellement discriminatoire envers certains groupes. Notons ici que ce n'est aucunement un des objectifs de l'EDI. En d'autres termes, l'EDI échappe aux mécanismes de reddition de comptes et de contrôle de la Commission.

À titre informatif, le concept de l'EDI a fait surface au cours des quatre dernières années par l'impulsion des exigences provenant des organismes subventionnaires tels que les Chaires de recherche du Canada (CRC). L'«EDI» fait référence aux notions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. L'équité réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée et désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. Il s'agit d'un moyen pour atteindre l'égalité. La diversité fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc. L'inclusion réfère à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et qui leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. Il s'agit d'un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés. Enfin, comme mentionné par certains organismes assujettis à la LAÉE, comprendre les concepts clés en EDI est le premier pas pour s'impliquer pleinement dans une culture d'inclusion et contribuer à créer un milieu exempt de discrimination et de préjugés.

L'adhésion des employeurs au concept de l'EDI a bénéficié d'une certaine popularité chez les organismes publics en raison de la flexibilité de ce concept pouvant regrouper tous les éléments s'apparentant à l'équité, la diversité et l'inclusion. Par exemple, un employeur peut définir les composantes de la diversité dans son organisation. Il peut ainsi adapter à sa guise son interprétation de la diversité et, surtout, il peut faire des choix qui ne sont pas contraignants, contrairement au PAÉE dont le cadre d'action ou d'application des mesures associées à ce programme est beaucoup plus restreint et limité à certains groupes visés. L'EDI est donc très attrayant pour un employeur en raison de la capacité d'adaptation de ce concept à ses besoins économiques et opérationnels et du contrôle qu'il exerce sur les composantes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Et, en plus du contrôle, il n'est pas tenu de rendre de comptes et il peut exercer ainsi ses choix sans contrainte afin de répondre à ses besoins.

La définition et l'application des règles de l'EDI étant malléables, non contraignantes et nullement coercitives, certains organismes publics ont clairement mentionné leur intention aux conseillers et conseillères en accès à l'égalité à la Commission sur le terrain que leur organisation préférait adhérer aux concepts de l'EDI, allant même jusqu'à délaisser leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Cette situation, accompagnée de l'arrivée de nouveaux conseillers en EDI dans les diverses organisations gouvernementales a augmenté la popularité de l'EDI.

Rappelons que l'approche de l'EDI n'oblige aucunement la détermination de cibles et n'impose en aucun moment à un employeur de suivre une méthode administrative et un cadre normatif préétablis.

Les PAÉE ont pour principal objectif de corriger le traitement inégal qui se fonde sur des systèmes de pratiques, de valeurs ou de règles dont l'interaction complexe a pour effet de maintenir les membres des groupes visés dans une situation d'inégalité qui n'est pas nécessairement reliée à des comportements individuels intentionnels. L'approche fondée sur l'EDI apparaît en ce sens nettement insuffisante pour s'attaquer de manière efficace et durable à l'interaction complexe des inégalités dans le domaine de l'emploi.

Solutions à l'enjeu 7 – Corriger les discriminations systémiques dans le domaine de l'emploi : les limites de l'approche fondée sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Afin que la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité soit efficace et surtout pour éviter une confusion et un glissement de sens avec les travaux effectués dans le cadre de l'EDI, la Commission tient à rappeler et à préciser aux organismes publics les éléments suivants :

1. Un employeur se doit de bien saisir la distinction entre les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et ceux de l'EDI. Il doit maitriser ces deux notions, car leurs objectifs et leurs finalités ne sont pas les mêmes.
2. L'adhésion d'un employeur aux concepts de l'EDI ne peut remplacer la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi au sein de son organisation. En effet, l'obligation légale d'élaborer un programme résulte d'une disposition de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et le non-respect de son obligation peut entrainer une poursuite judiciaire devant les tribunaux et faire l'objet d'une ordonnance du tribunal ou d'autres sanctions, si elles sont requises. Alors que ce n'est pas le cas pour l'EDI.
3. Le cadre normatif applicable lors de la mise en œuvre d'un PAÉE et les étapes qu'un employeur doit suivre sont déjà déterminés à l'avance par la Commission en tant qu'organisme de contrôle et d'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. De plus, seulement cinq groupes visés sont identifiés par le législateur comme étant historiquement victimes de discrimination en emploi. Un employeur ne peut modifier les étapes ou ajouter d'autres groupes visés au programme élaboré et implanté selon les critères établis par la Loi. Alors que ce n'est pas le cas pour l'EDI.
4. Les PAÉE exigent également que les objectifs numériques fixés s'accompagnent d'une analyse du système d'emploi ou de nomination pour permettre de lever les barrières systémiques qui ont contribué à la sous-représentation des groupes visés par le programme. Ces mesures doivent aussi contribuer à maintenir une représentation adéquate une fois celle-ci atteinte.
5. L'implantation d'un PAÉE implique impérativement une reddition de compte public de l'efficacité des mesurées implantées et des résultats obtenus à la Commission. Les membres

de la haute direction d'un organisme public sont par conséquent imputables des résultats obtenus. Ce qui n'est pas le cas avec l'EDI.

6. L'engagement et l'adhésion de la haute direction envers le PAÉE doivent être visibles et soutenus auprès du personnel. Et ceci doit avoir lieu indépendamment de son adhésion aux concepts de l'EDI.

Enfin, la Commission ne recommande pas de réunir les travaux effectués dans le cadre d'un PAÉE avec ceux de l'EDI, leurs objectifs étant distincts et leurs finalités nullement identiques ou concordantes.

Portrait statistique des minorités visibles dans les organismes publics assujettis à la LAÉE

Mise en contexte

L'objectif de cette section est de présenter un état de la représentation des minorités visibles pour les dix grands réseaux regroupant les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Il importe de préciser que la représentation peut avoir évolué considérant le temps écoulé entre la date de réception des données à la Commission, qui se situe entre le 1er avril 2019 et 31 mars 2022, la lecture des données, soit le 31 mars 2022, et la sortie du présent rapport.

Rappelons que le présent rapport met l'emphase sur les constats observés par réseau et non par organisme. Aucune donnée d'un organisme public n'apparait dans ce rapport annuel, à l'exception de la Sûreté du Québec qui est à la fois un organisme public et un réseau. En effet, les données spécifiques à chaque organisme public assujetti à la LAÉE, plus particulièrement celles du personnel s'étant identifié comme membre d'un ou de plusieurs groupes visés, ainsi que celles de leur sous-représentation apparaitront dans le prochain rapport triennal de la Commission.

Dans les rapports triennaux, l'accent est mis sur la situation des groupes visés dans chacun des organismes publics. Cette publication une obligation s'appliquant à la Commission et qui est prévue dans la LAÉE. Habituellement, ces publications proposent une courte analyse qui accompagne l'interprétation des données. D'ailleurs, la Commission publiera les données de (sous-) représentation des organismes publics reçues entre le 1er avril 2019 et le 30 mars 2022, au cours de l'année 2023 dans son prochain rapport triennal, comme prévu dans la Loi. Quant aux rapports annuels, l'accent est mis sur les problématiques systémiques rencontrées par un des groupes visés par la Loi. Si les problématiques sont généralisées dans les grands réseaux, nous en tirons des constats et nous proposons des solutions permettant de corriger ou d'éliminer les éléments potentiellement discriminatoires. Cela permet de réduire les iniquités rencontrées par exemple dans un réseau dans le cadre du processus de dotation et favoriser l'accès à l'égalité en emploi.

Dans le présent rapport, les taux de représentation des minorités visibles sont comparés à leurs taux de disponibilité (indicateurs-cibles) calculés en fonction des données de recensement de 2016. Nous sommes conscients que la sous-représentation des personnes de ce groupe pourrait être sous-évaluée étant donné que la population active des minorités visibles pourrait avoir augmenté depuis 2016. Mais, considérant que les données du recensement 2021 ne sont disponibles en totalité au grand public que dans les deux ans suivant la collecte de ces données, nous n'avons pu utiliser de données plus récentes.

La méthodologie

Pour rappel, les données des 338 organismes publics assujettis à la LAÉE sont présentées par réseau et par catégories professionnelles d'emploi. Elles correspondent à la représentation des minorités visibles au 31 mars 2022.[71] Les données sont aussi présentées par catégorie professionnelle d'emploi et par région métropolitaine de recensement (RMR)[72] au Québec afin d'évaluer leur présence dans les régions du Québec. La présence des femmes des minorités visibles et des hommes des minorités visibles est aussi présentée.

Il y a dix grands réseaux, soit les universités, les cégeps, les centres de services scolaires, les établissements d'enseignement privés, les sociétés d'État, les municipalités, les sociétés de transport, les régies intermunicipales de police, les établissements de la santé et des services sociaux et la Sûreté du Québec.

Pour les catégories professionnelles d'emploi, elles sont au nombre de quatorze et elles correspondent à celles mentionnées dans l'Annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi[73].

La Commission utilise les catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi, car celles-ci sont applicables aux cinq groupes visés par le programme, ce qui n'était pas le cas avant 2019. Elles permettent d'obtenir une certaine uniformité et d'effectuer des comparaisons entre organismes publics, par catégories professionnelles et par réseau, que ce soit au niveau provincial ou avec les

---

71 Pour la majorité des organismes publics, nous avons utilisé les données reçues entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022. Cette période correspondait majoritairement à la fin de leur dernière période d'implantation.

72 Une région métropolitaine de recensement (RMR) ou une agglomération de recensement (AR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un centre de population (aussi appelé le noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants d'après les données ajustées du Programme du Recensement de la population précédent. Quant à l'AR, son noyau doit compter au moins 10 000 habitants toujours selon les données du Programme du Recensement de la population précédent. Pour être incluses dans une RMR ou une AR, les autres municipalités adjacentes doivent avoir un degré d'intégration élevé avec le noyau, lequel est déterminé par le pourcentage de navetteurs (déplacement domicile-lieu de travail) établi d'après les données du Programme du recensement précédent sur le lieu de travail. Source : Statistique Canada, Glossaire illustré - Région métropolitaine de recensement (RMR) et agglomération de recensement (AR), 2017

73 Source : Annexe II Règlement sur l'équité en matière d'emploi.

organismes fédéraux. Leurs définitions sont énumérées dans un lexique disponible à l'annexe 4 de ce rapport.

Quant aux RMR, elles sont au nombre de six, soit les RMR de Montréal, de Gatineau, de Québec, de Trois-Rivières, de Sherbrooke et de Saguenay. Pour des fins d'analyse, une région a été ajoutée à ces six RMR, soit une région que nous appelons « Hors RMR » et qui regroupe toutes les autres municipalités non incluses dans les six RMR.

Depuis 2019, l'identification des emplois dans les organismes publics s'effectue par personne et non par type d'emploi, ce qui nous permet dorénavant d'obtenir et de présenter des données genrées. Cette première étape ayant été complétée, les données sont par la suite appariées à la Classification nationale des professions afin d'être regroupées par type d'emploi (CNP[74]), par catégorie professionnelle d'emplois, par réseau et par région métropolitaine de recensement. L'identification par personne nous permettra aussi prochainement d'identifier les mouvements de personnel des organismes publics entre différentes phases d'implantation ainsi que dans les différentes catégories professionnelles d'emploi.

Les limites de ce rapport

La méthodologie préconisée dans le cadre de ce rapport annuel comporte certaines limites que l'on se doit d'expliciter. Une de ces limites est la suivante : même si certaines données genrées, soit celles de la présence des femmes et des hommes des minorités visibles, sont précisées, les cibles n'ont pu être calculées. Par conséquent, nous ne pouvons pas comparer actuellement les taux de représentation des femmes appartenant à une minorité visible avec les taux de représentation des femmes n'appartenant pas à une minorité visible. Il en est de même pour le taux. Plus précisément, nous ne pouvons évaluer par exemple la représentation des femmes des minorités visibles en fonction de celles de la représentation des femmes n'appartenant pas à une minorité visible dans un réseau ou une catégorie professionnelle précis. Cependant, nous pouvons comparer la présence des femmes des minorités visibles à celle de leurs pairs masculins pour une catégorie professionnelle. Bref, les cibles genrées ne sont actuellement pas disponibles et la Commission devra évaluer la faisabilité d'intégrer celles-ci au programme.

La seconde limite s'applique à la définition d'une cible. Habituellement, la cible correspond à l'objectif à atteindre pour une catégorie professionnelle d'emploi ou un type d'emploi d'un organisme public assujetti à la LAÉE. Il s'agit du taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable. Or, il n'existe pas de cible réelle pour un réseau ni d'obligation légale associée à celle-ci. Pour cette raison, nous utilisons dans ce rapport l'expression « indicateur-cible », celle-ci correspondant à la moyenne des cibles à atteindre dans un réseau. Il

74 Source : Classification nationale des professions 2016

s'agit donc d'un indicateur qui nous permet d'établir un point de comparaison entre la représentation des groupes visés et l'objectif souhaité.

Une troisième limite concerne la disponibilité des statistiques du recensement en provenance de Statistique Canada. En effet, la Commission utilise pour les programmes les statistiques du plus récent recensement canadien. Actuellement, celles-ci proviennent du recensement de 2016, car celles du recensement de 2021 seront disponibles en totalité au grand public uniquement au début de l'année 2023. Il nous est donc impossible d'utiliser celles du dernier recensement pour ce rapport.

Or, comme les données des organismes publics ont été reçues par la Commission entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022, un écart éventuel est à prévoir entre les cibles provenant du recensement de 2016 et celles du recensement de 2021. Comme la proportion de la population québécoise qui appartient à une minorité visible a augmenté depuis 2016, nous prévoyons que les cibles pour 2021 seraient plus élevées que celles de 2016.

Notons par ailleurs qu'au 31 mars 2022, dix organismes sur un total de 338 n'avaient pas transmis de nouvelles données à la Commission, leur période d'implantation d'une durée de 3 ans n'étant pas encore terminée. Le fait que certains organismes ne nous aient pas transmis leurs données constitue une autre limite de ce rapport.

Enfin, une autre limite est que le portrait obtenu ne permet pas pour l'instant d'évaluer certains mouvements de personnel, dont les embauches, les promotions et les fins d'emploi des minorités visibles.

La représentation des minorités visibles au Québec

Représentation des minorités visibles au Québec par réseau

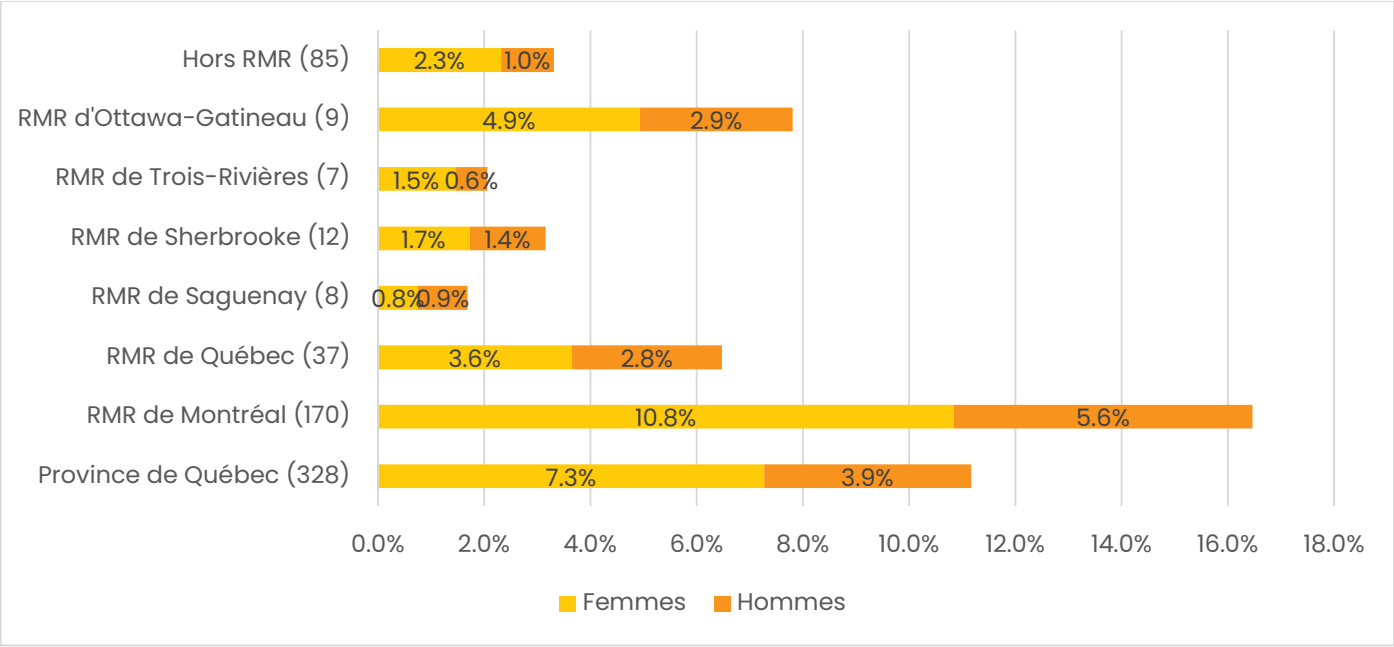
Réseaux (10) des organismes publics (338)	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
Centres des services scolaires et Commissions scolaires anglophones	200 013	19 314	9.7%	14 089	7.0%	5 225	2.6%	14.7%
Établissements d'enseignement privés	8 566	655	7.6%	385	4.5%	270	3.2%	15.4%
Cégeps	28 042	1 742	6.2%	860	3.1%	882	3.1%	15.5%
Universités	49 521	5 023	10.1%	2 456	5.0%	2 567	5.2%	18.9%
Sociétés d'État	62 253	7 102	11.4%	3 341	5.4%	3 761	6.0%	15.5%
Municipalités	74 288	6 048	8.1%	2 359	3.2%	3 689	5.0%	11.7%
Sociétés de transport	14 835	3 196	21.5%	478	3.2%	2 718	18.3%	22.7%
Régies intermunicipales de police	729	10	1.4%	6	0.8%	4	0.5%	8.6%
Sûreté du Québec	5 831	83	1.4%	25	0.4%	58	1.0%	2.8%
Réseau de la santé et des services sociaux	300 075	39 966	13.3%	30 120	10.0%	9 846	3.3%	19.4%
Total	744 153	83 139	11.2%	54 119	7.3%	29 020	3.9%	16.8%

Les minorités visibles représentent 11,2% des effectifs totaux des organismes publics. Considérant que la représentation des membres de ce groupe était de 6,3% au 31 mars 2019[75], celle-ci a presque doublé en trois ans. Notons que plusieurs efforts ont été investis par le personnel de la Commission, particulièrement par les conseillers et conseillères en accès à l'égalité en emploi lors de leurs interventions afin de mettre l'emphase dans les programmes sur les mesures de redressement facilitant l'embauche des minorités visibles au sein de tous les organismes publics. Les efforts de la Commission combinés aux différentes stratégies d'embauche mises en place par les organismes publics semblent donner des résultats positifs quant à l'augmentation de la représentation des minorités visibles d'après les plus récents résultats reçus à la Commission.

75 Rapport triennal 2016-2019 Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Juin 2020

Au 31 mars 2022, les taux de représentation les plus élevés sont observés dans le réseau des sociétés de transport et le réseau de la santé et des services sociaux avec respectivement 21,5% et 13,3%. Notons que les plus faibles taux sont observables dans les réseaux des Régies intermunicipales de police et à la Sûreté du Québec. Cependant les cibles pour ces deux réseaux sont également beaucoup plus faibles que les autres réseaux. Une des pistes d'explication est que l'attrait et l'embauche de candidatures membres du groupe des minorités visibles dans les effectifs du service de police représentent un défi majeur pour ces deux réseaux.

Représentation des minorités visibles au Québec par RMR



Au Québec, les minorités visibles sont majoritairement présentes dans la RMR de Montréal, avec un taux de représentation de 16,4%. Leur plus faible représentation se retrouve dans la RMR de Saguenay avec un taux de 1,7%. Notons que le taux de représentation des femmes des minorités visibles est supérieur à celui des hommes des minorités visibles dans toutes les RMR du Québec, à l'exception de celle de Saguenay.

Représentation des minorités visibles au Québec par catégorie professionnelle d'emploi

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	1 945	46	2.4%	20	1.0%	26	1.3%	5.3%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	22 241	1 030	4.6%	596	2.7%	434	2.0%	12.8%
03 Professionnels	297 980	27 906	9.4%	17 660	5.9%	10 246	3.4%	16.9%
04 Personnel semi-professionnel et technique	155 418	15 046	9.7%	10 767	6.9%	4 279	2.8%	13.1%
05 Surveillants	4 731	412	8.7%	148	3.1%	264	5.6%	16.6%
06 Contremaîtres	3 353	182	5.4%	25	0.7%	157	4.7%	10.6%
07 Personnel administratif et de bureau principal	65 578	7 985	12.2%	6 239	9.5%	1 746	2.7%	14.9%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2 848	255	9.0%	131	4.6%	124	4.4%	18.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	14 898	880	5.9%	47	0.3%	833	5.6%	9.6%
10 Personnel de bureau	21 744	2 187	10.1%	1 463	6.7%	724	3.3%	13.3%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	95 933	19 729	20.6%	14 803	15.4%	4 926	5.1%	26.2%
12 Travailleurs manuels spécialisés	14 731	2 212	15.0%	218	1.5%	1 994	13.5%	16.9%
13 Autre personnel de la vente et des services	36 686	4 782	13.0%	1 952	5.3%	2 830	7.7%	19.3%
14 Autres travailleurs manuels	6 067	487	8.0%	50	0.8%	437	7.2%	10.8%
Total	744 153	83 139	11.2%	54 119	7.3%	29 020	3.9%	16.8%

Les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Cependant, plusieurs efforts doivent être investis par les organismes publics afin d'augmenter leur représentation dans tous les emplois cadres supérieurs et intermédiaires, ainsi que dans les emplois de surveillants et de contremaîtres, où les membres de ce groupe sont le plus sous-représentés.

Les femmes des minorités visibles sont beaucoup moins présentes dans les emplois cadres supérieurs et les emplois liés au travail manuel et autres métiers traditionnellement masculins que dans les autres catégories professionnelles d'emploi des organismes publics.

Cependant, même si les minorités visibles ont un taux de représentation de 11,2%, l'indicateur-cible à atteindre est de 16,8 %, ce qui exige un effort considérable en ce qui concerne l'embauche des minorités visibles afin d'atteindre les objectifs de représentation souhaités, notamment dans les emplois cadres supérieurs.

Ces constats viennent confirmer que la progression en emploi des minorités visibles est lente, comme l'indiquent plusieurs études récentes et moins récentes[76].

Les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones

Ce réseau inclut 70 centres de services scolaires et commissions scolaires anglophones. Ces organismes ont été institués à la suite de l'adoption du projet de loi 40[77] en février 2020, pour remplacer les commissions scolaires. Lors de la prise de lecture, 63 organismes avaient transmis leur rapport de programme à la Commission. Les programmes de sept organismes[78] de ce réseau n'avaient pas encore été transmis, car leur période d'implantation, d'une durée de trois ans, n'était pas encore terminée.

---

76 Statistique Canada, Aperçu de la participation sociale, politique et économique des groupes racisés, Le Quotidien, 17 mai 2022; Christian Vilney, Perceptions de responsables de ressources humaines sur la discrimination systémique, des pratiques d'accès et de maintien en emploi des membres des minorités racisées, Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, février 2021, p. 193 et p. 216;

DIVERSITÉ ENTÊTE, Les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : profil du Montréal métropolitain, Rapport 2015, Institut de la diversité de l'université Ryerson et Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill, 2016; DIVERSITÉ ENTÊTE, Les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : profil de la région métropolitaine de Montréal, Rapport 2012-2013, Institut de la diversité de l'université Ryerson et Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill, 2012-2013; Tony FANG, Philip KELLY, Fang YANG, Stella PARK and Maryse LEMOINE, How Is Promotion In The Workplace Affected By Nativity, Period Of Immigration, Ethnicity, Gender, Education, Occupation And Employment Tenure ? TIEDI Analytical Report 27, février 2012.

77 Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires.

78 Soit les organismes suivants : E3003; E3010; E3017; E3030; E3037; E3051 et E3052

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi – Centre des services scolaires et commissions scolaires anglophones

Centres des services scolaires et Commissions scolaires anglophones (63/70)

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	338	6	1.8%	3	0.9%	3	0.9%	4.7%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 053	154	3.0%	104	2.1%	50	1.0%	9.3%
03 Professionnels	108 965	8 168	7.5%	5 199	4.8%	2 969	2.7%	11.5%
04 Personnel semi-professionnel et technique	43 688	5 258	12.0%	4 631	10.6%	627	1.4%	16.3%
05 Surveillants	978	89	9.1%	54	5.5%	35	3.6%	14.9%
06 Contremaîtres	171	4	2.3%	1	0.6%	3	1.8%	5.8%
07 Personnel administratif et de bureau principal	8 428	743	8.8%	621	7.4%	122	1.4%	12.9%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	493	21	4.3%	9	1.8%	12	2.4%	17.6%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1 831	119	6.5%	6	0.3%	113	6.2%	9.5%
10 Personnel de bureau	3 777	341	9.0%	280	7.4%	61	1.6%	13.1%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	18 542	3 468	18.7%	2 978	16.1%	490	2.6%	31.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	786	34	4.3%	7	0.9%	27	3.4%	11.5%
13 Autre personnel de la vente et des services	6 901	907	13.1%	196	2.8%	711	10.3%	21.6%
14 Autres travailleurs manuels	62	2	3.2%	0	0.0%	2	3.2%	3.2%
Total	200 013	19 314	9.7%	14 089	7.0%	5 225	2.6%	14.7%

Au 31 mars 2022, les minorités visibles représentaient 9,7% des effectifs totaux (19 314/200 013) : 7,0% sont des femmes et 2,6% des hommes. La cible à atteindre pour les membres de ce groupe dans ce réseau est de 14,7%, ce qui représente un écart considérable de 5 points de pourcentage.

Dans ce réseau, les femmes des minorités visibles sont présentes dans toutes les catégories professionnelles d'emploi, mais elles sont faiblement représentées dans les emplois de

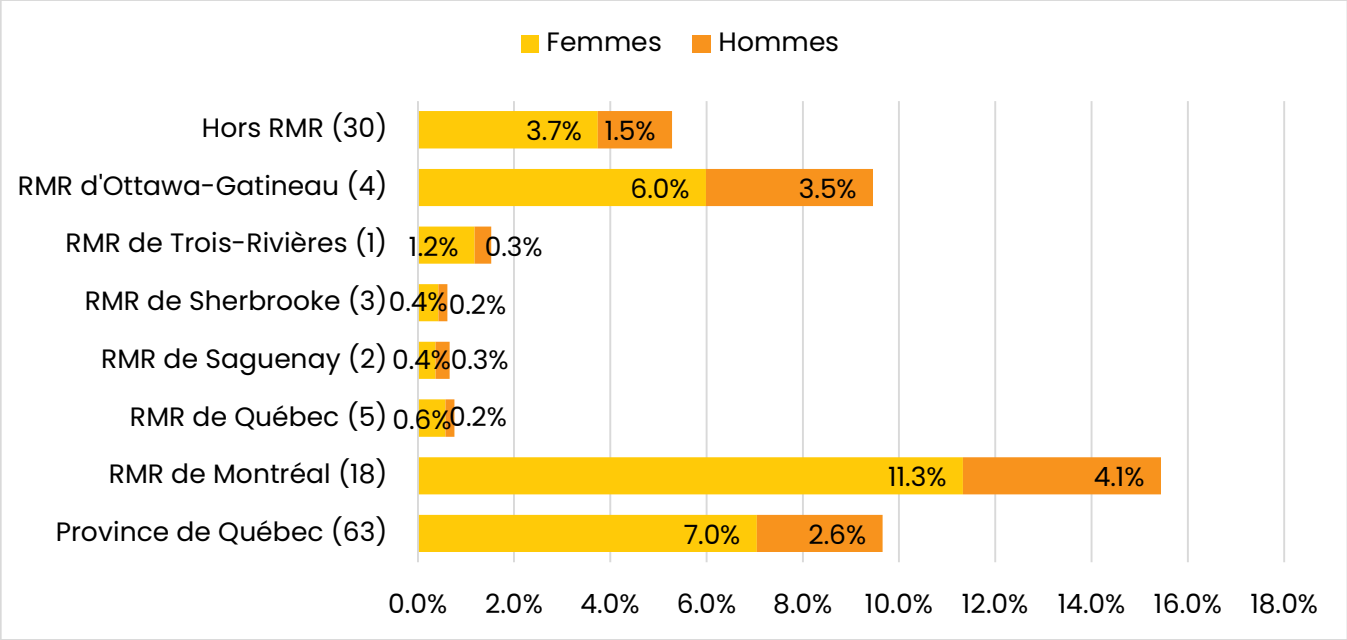
contremaîtres, de travailleurs qualifiés et artisans ainsi que chez les travailleurs manuels spécialisés ou non spécialisés, et absentes parmi les autres travailleurs manuels, tous des métiers à prédominance masculine. À l'inverse, celles-ci sont fortement présentes dans les emplois du personnel intermédiaire de la vente et des services.

Selon Emploi Québec, une rareté de la main-d'œuvre qualifiée se fait sentir dans les secteurs spécialisés, notamment le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel enseignant dans les centres de formation pour l'apprentissage des métiers. Ce type de pénurie se vit également dans certains types d'emplois professionnels de l'enseignement (sciences, mathématiques, musique, anglais).[79]

Plusieurs organismes publics de ce réseau se questionnent sur les cibles et objectifs visés (sous-représentation) déterminés par la Commission, objectifs qu'ils trouvent élevés, particulièrement pour les organismes se trouvant en région, soit les autres RMR que celle de Montréal.

Une difficulté à déterminer les objectifs quantitatifs poursuivis par certains employeurs versus les objectifs visés par la Commission a aussi été soulevée par certains organismes publics.

Représentation des minorités visibles par RMR – Centres de services scolaires et commissions scolaires anglophones



79 La Commission n'a pas les ressources suffisantes pour documenter ces pénuries dans les champs disciplinaires. Toutefois, sur le site d'Emploi-Québec, on retrouve le Bulletin sur le marché du Travail pour chacune des régions administratives.

Presque la moitié des centres de services scolaires (30/63) sont regroupés dans la région Hors RMR. Le taux de représentation total des minorités visibles hors RMR est de 5,2%, soit un des taux les plus élevés, suivant les RMR de Montréal et d'Ottawa-Gatineau. Parmi les RMR, le plus faible taux de représentation des minorités visibles se retrouve dans la RMR de Sherbrooke avec 0,6%. Aucune donnée genrée n'est disponible pour ce réseau.

Certains organismes publics régionaux, qui ne font pas partie de la RMR de Montréal ou de la RMR de Ottawa-Gatineau, ont précisé que leur situation géographique freine l'attraction des candidatures des minorités visibles et que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue un défi quotidien pour le recrutement dans ce réseau.

Enjeux spécifiques pour le réseau des centres de services scolaires et des commissions scolaires anglophones

Questionnés au sujet des obstacles que rencontre le personnel enseignant, plusieurs facteurs ont été évoqués par les organismes, dont la transférabilité de l'expérience professionnelle acquise dans le pays d'origine, dans le cas des personnes issues de l'immigration récente. Certains organismes ont précisé que plusieurs personnes membres du groupe des minorités visibles ne possédaient pas une autorisation d'enseigner valide au Québec. Les conditions d'obtention du permis d'enseignement constituaient donc souvent une difficulté pour les personnes issues de l'immigration.

Or, les centres de services scolaires ne peuvent embaucher ces personnes que s'ils ont recours à une tolérance d'engagement qui doit toujours être justifiée, ce qui limite dans certains cas l'accès aux emplois d'entrée ou, dans d'autres cas, freine voire empêche, l'accès aux emplois réguliers. Par ailleurs, en raison de la pénurie d'enseignants, les centres de services scolaires, depuis le début de la pandémie de COVID-19, n'hésitent pas à embaucher des enseignants qui ne sont pas légalement qualifiés pour enseigner. La tolérance d'engagement semble devenir plus fréquente[80].

Le fonctionnement de la dotation, qu'elle soit centralisée ou décentralisée amène son lot de défis dans ce réseau. Par exemple, dans le cadre de la dotation en mode décentralisé, le processus est souvent directement géré par les directions d'établissements, de centres ou de services, ce qui procure beaucoup plus de latitude dans le processus d'embauche pour certains établissements, ces derniers pouvant alors appliquer des mesures de redressement.

Les conditions d'accès à un contrat d'enseignement offert par ce réseau n'incitent pas les groupes visés à postuler, car il s'agit souvent de court remplacement à durée déterminée ou indéterminée, qui ne garantit aucune stabilité d'emploi et surtout aucune stabilité financière à moyen ou long terme.

---

80 https://www.ledroit.com/2022/11/01/le-nombre-denseignants-non-legalement-qualifies-a-double-en-outaouais-c800bb90a042295be3e2d260fec3f6d2

Certains organismes indiquent que les compressions budgétaires imposées par le gouvernement ont restreint les possibilités d'embauche du personnel requis. Cependant, d'autres mentionnent que de nouvelles allocations ont permis des embauches supplémentaires.

Les établissements d'enseignement privés

Il y a actuellement 38 établissements d'enseignement privés de niveau primaire, secondaire et collégial. Au 31 mars 2022, l'ensemble de ce réseau avait transmis ses nouvelles données.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi – Établissements d'enseignement privés

Établissements d'enseignement privés (38)

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	50	3	6.0%	2	4.0%	1	2.0%	6.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	320	13	4.1%	7	2.2%	6	1.9%	10.9%
03 Professionnels	4 743	243	5.1%	155	3.3%	88	1.9%	12.0%
04 Personnel semi-professionnel et technique	1 291	120	9.3%	33	2.6%	87	6.7%	13.2%
05 Surveillants	30	2	6.7%	2	6.7%	0	0.0%	13.3%
06 Contremaîtres	3	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	33.3%
07 Personnel administratif et de bureau principal	404	24	5.9%	21	5.2%	3	0.7%	13.4%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	33	3	9.1%	1	3.0%	2	6.1%	21.2%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	40	9	22.5%	2	5.0%	7	17.5%	25.0%
10 Personnel de bureau	264	16	6.1%	16	6.1%	0	0.0%	14.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 068	189	17.7%	138	12.9%	51	4.8%	33.3%
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	20.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	311	32	10.3%	7	2.3%	25	8.0%	24.1%
14 Autres travailleurs manuels	4	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
Total	8 566	655	7.6%	385	4.5%	270	3.2%	15.4%

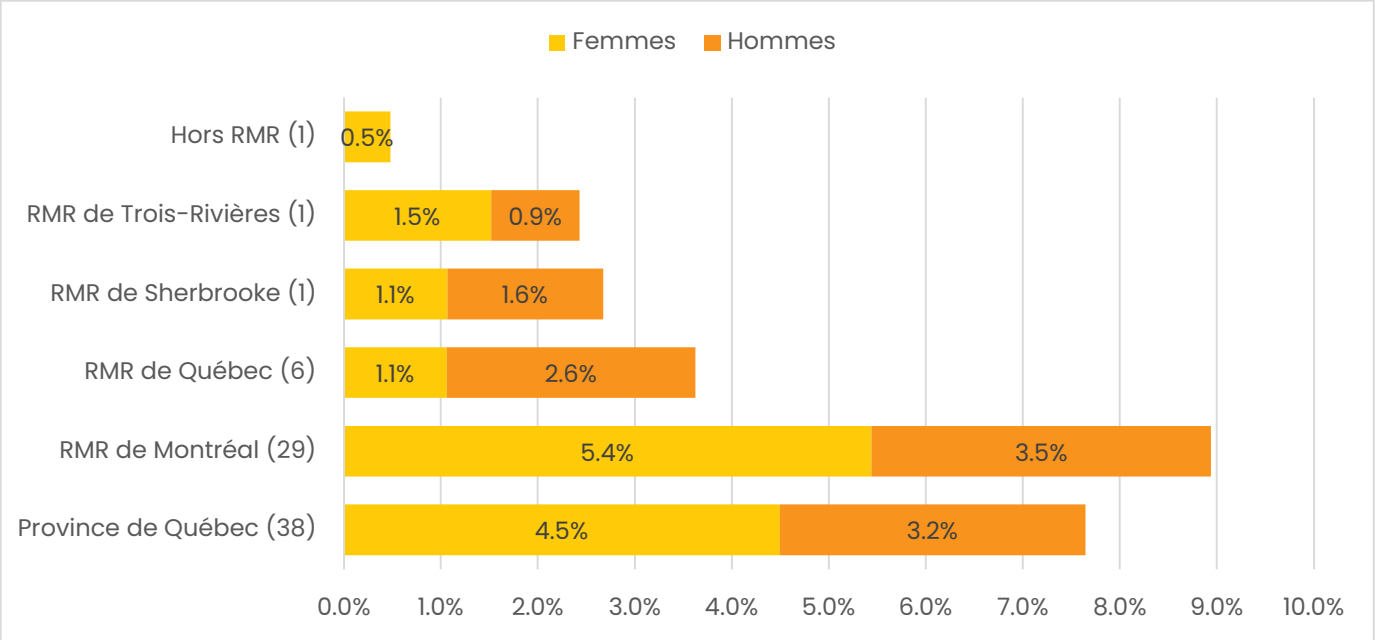
Les minorités visibles représentent 7,6 % des effectifs totaux (655/8566), dont 4,5% sont des femmes et 3,2% des hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans ce réseau est de 15,4%, ce qui représente un écart considérable de 7,8% avec le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

À l'exception des contremaîtres et des autres travailleurs manuels où elles ne sont pas représentées, les minorités visibles se retrouvent dans toutes les autres catégories professionnelles d'emploi. Cependant, l'écart entre la représentation et la cible reste marqué dans plusieurs catégories professionnelles, notamment dans les emplois de cadres intermédiaires et le personnel professionnel (incluant les enseignants).

Notons que les minorités visibles sont peu représentées et même quasi absentes dans les métiers traditionnellement masculins (contremaîtres, travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels). Les femmes des minorités visibles sont présentes dans presque toutes les catégories professionnelles d'emploi, mais elles sont peu nombreuses à occuper les emplois de niveau technique.

Plusieurs établissements d'enseignement privés mentionnent que la baisse démographique de la population en région a un effet à la baisse sur leur clientèle étudiante, ce qui occasionne une diminution des embauches et une révision de la planification de la main-d'œuvre.

Répartition des minorités visibles par RMR – Établissements d'enseignement privés



La RMR de Montréal comporte 29 des 38 établissements d'enseignement privés et elle est la région avec la plus forte représentation des minorités visibles, avec un taux de 8,9%.

C'est la région Hors RMR qui possède la plus faible représentation avec un taux de 0,5%.

Notons que certains organismes publics ont affirmé que la position géographique de certains établissements d'enseignement privé, situés loin des grands centres urbains, freine la quantité et la variété des candidatures reçues.

Enjeux spécifiques du réseau des établissements d'enseignement privés

Certains représentants des établissements d'enseignement privé précisent qu'actuellement les effectifs sont stables, qu'il y a très peu de roulement de personnel et donc peu d'opportunités pour améliorer la représentation des groupes visés, dont les minorités visibles, surtout que ces organismes doivent tenir compte des listes de rappel avant de procéder à l'embauche d'une candidature externe.

Toutefois, d'éventuels départs à la retraite, particulièrement pour le personnel enseignant, créeront dans le futur plusieurs opportunités d'emplois.

Les cégeps

On dénombre 48 cégeps au Québec. Au 31 mars 2022, tous les cégeps avaient transmis leur rapport de programme à la Commission.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle

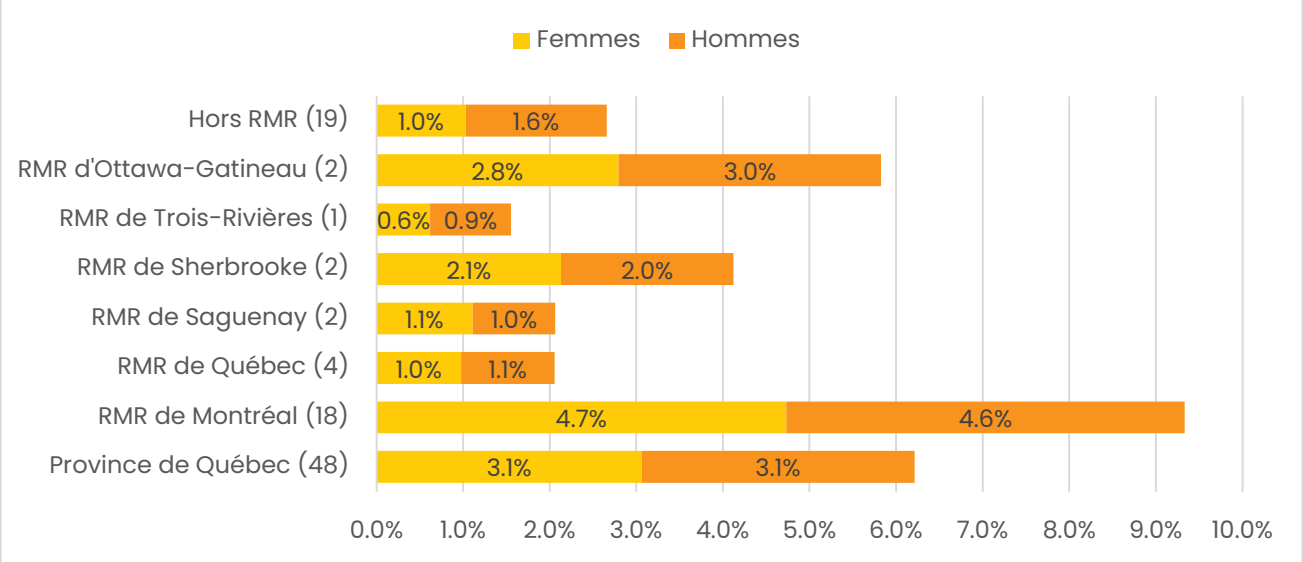
Cégeps (48)

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	59	2	3.4%	1	1.7%	1	1.7%	3.4%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	410	14	3.4%	8	2.0%	6	1.5%	13.2%
03 Professionnels	17 799	1 065	6.0%	492	2.8%	573	3.2%	17.3%
04 Personnel semi-professionnel et technique	4 359	267	6.1%	113	2.6%	154	3.5%	11.6%
05 Surveillants	499	16	3.2%	14	2.8%	2	0.4%	10.4%
06 Contremaîtres	31	2	6.5%	0	0.0%	2	6.5%	9.7%
07 Personnel administratif et de bureau principal	1 794	111	6.2%	84	4.7%	27	1.5%	11.1%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	15	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13.3%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	318	18	5.7%	3	0.9%	15	4.7%	9.4%
10 Personnel de bureau	1 496	128	8.6%	104	7.0%	24	1.6%	14.1%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	132	24	18.2%	3	2.3%	21	15.9%	23.5%
12 Travailleurs manuels spécialisés	23	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8.7%
13 Autre personnel de la vente et des services	1 039	90	8.7%	38	3.7%	52	5.0%	15.3%
14 Autres travailleurs manuels	68	5	7.4%	0	0.0%	5	7.4%	10.3%
Total	28 042	1 742	6.2%	860	3.1%	882	3.1%	15.5%

Les minorités visibles représentent dans les cégeps 6,2 % des effectifs totaux (1 742/2 8042), dont 3,1% pour les femmes et 3,1% pour les hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans les cégeps est de 15,5%, ce qui représente un écart marqué de 9,3% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Les minorités visibles sont représentées dans presque toutes les catégories professionnelles d'emploi. Cependant, elles y sont peu représentées, notamment dans les emplois de cadres intermédiaires, dans les emplois professionnels, soit le personnel enseignant, et les emplois techniques. Les minorités visibles sont complètement absentes dans les postes de personnel spécialisé de la vente et des services et de travailleurs manuels spécialisés.

Représentation des minorités visibles par RMR dans les cégeps



La RMR de Montréal possède la représentation la plus élevée parmi les RMR, avec un taux de 9,3%.

La plus faible représentation se retrouve dans la RMR de Trois-Rivières avec un taux de 1,5%.

Notons que c'est dans cette même RMR que les femmes des minorités visibles sont le moins présentes.

En raison de sa proximité avec la frontière ontarienne et la capitale nationale du Canada, la RMR d'Ottawa-Gatineau représente un défi constant pour le recrutement considérant la concurrence avec les emplois des gouvernements fédéral et provincial. Les représentants des organismes précisent que le Québec n'est pas compétitif au niveau salarial avec l'Ontario.

Les employeurs mentionnent en outre que le manque d'accessibilité des transports en commun dans les régions hors-RMR demeure un enjeu, voire un frein, à l'embauche des minorités visibles.

Enjeux spécifiques pour le réseau des cégeps

Concernant la main-d'œuvre des cégeps, les équivalences exigées pour la formation générale ou professionnelle (évaluation comparative des études effectuées hors du Québec) constituent une barrière à l'emploi pour les minorités visibles.

Certains représentants des cégeps ont indiqué durant leurs discussions avec le personnel de la Commission que le niveau de maîtrise du français qui est requis du personnel enseignant représente un obstacle pour leur accès à l'emploi et un défi de taille quant à l'intégration linguistique en milieu de travail.

Les représentants des cégeps ont aussi mentionné que la notion d'ancienneté est centrale lorsqu'il est question de promotion et de mouvement du personnel, ce qui, dans certains cas, peut limiter l'accès des minorités visibles et autres groupes visés aux emplois permanents. De plus, comme les cégeps sont soumis à la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs[81] qui balise certaines de leurs obligations concernant l'embauche, les comités de sélection et les ressources humaines ont peu de latitude pour favoriser l'embauche des membres des groupes visés.

81 Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'état, chapitre G-1.011, Gouvernement du Québec.

Les établissements universitaires

On compte 19 établissements universitaires au Québec. Au 31 mars 2022, ces organismes avaient transmis leur rapport de programme à la Commission.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi - Établissements universitaires

Universités (19)

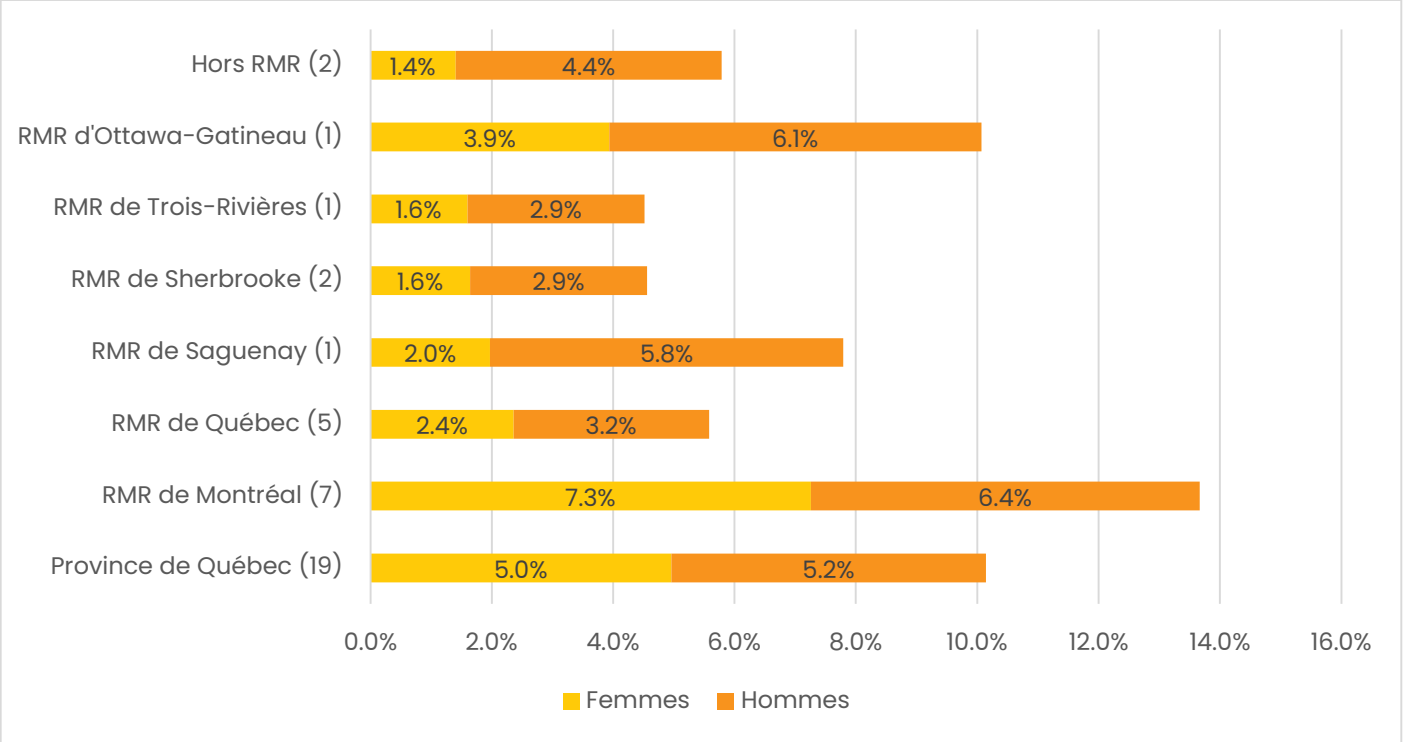
Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	261	9	3.4%	4	1.5%	5	1.9%	5.7%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2 056	133	6.5%	71	3.5%	62	3.0%	13.9%
03 Professionnels	33 424	3 310	9.9%	1 338	4.0%	1 972	5.9%	21.0%
04 Personnel semi-professionnel et technique	2 818	271	9.6%	83	2.9%	188	6.7%	12.2%
05 Surveillants	237	45	19.0%	25	10.5%	20	8.4%	27.4%
06 Contremaîtres	95	7	7.4%	2	2.1%	5	5.3%	10.5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	6 120	796	13.0%	679	11.1%	117	1.9%	13.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	61	2	3.3%	0	0.0%	2	3.3%	32.8%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	461	30	6.5%	0	0.0%	30	6.5%	8.9%
10 Personnel de bureau	2 142	241	11.3%	180	8.4%	61	2.8%	14.3%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	905	117	12.9%	56	6.2%	61	6.7%	21.9%
12 Travailleurs manuels spécialisés	124	7	5.6%	3	2.4%	4	3.2%	12.1%
13 Autre personnel de la vente et des services	641	47	7.3%	15	2.3%	32	5.0%	23.2%
14 Autres travailleurs manuels	176	8	4.5%	0	0.0%	8	4.5%	9.1%
Total	49 521	5 023	10.1%	2 456	5.0%	2 567	5.2%	18.9%

Le groupe des minorités visibles représente 10,1 % des effectifs totaux de ce réseau (5 023/49 521), dont 5,0% pour les femmes et 5,2% pour les hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans les universités est de 18,9%, ce qui représente un écart considérable de 8,8% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Cependant, elles sont faiblement représentées dans les emplois cadres intermédiaires, les emplois professionnels (notamment le personnel enseignant), les emplois reliés à l'alimentation (cuisiniers) et certains métiers traditionnellement masculins (travailleurs manuels spécialisés ou autres travailleurs manuels).

Notons que les femmes des minorités visibles sont peu présentes dans les emplois du personnel technique et quasi absentes dans les métiers traditionnellement masculins (contremaîtres, travailleurs qualifiés, travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels).

Représentation des minorités visibles par RMR - Établissements universitaires



Les universités de la RMR de Montréal possèdent le taux de représentation des minorités visibles le plus élevé, soit 13,7%, comparé aux universités dans les autres RMR.

La RMR de Trois-Rivières et la RMR de Sherbrooke possèdent les taux de représentation les plus bas, soit 4,5%.

Mis à part la RMR de Montréal, les femmes des minorités visibles sont systématiquement moins représentées que les hommes des minorités visibles dans les universités.

Enjeux spécifiques pour le réseau des établissements universitaires

Une des raisons mentionnées par certains représentants des établissements universitaires comme étant une barrière à l'embauche des groupes visés, dont les minorités visibles, est l'homogénéité des comités de sélection. En effet, il appert que ceux-ci sont souvent composés de pairs non représentatifs de la diversité de la société et des groupes visés. Il serait intéressant d'évaluer si cette situation est valable dans tous les établissements universitaires.

Il a été par ailleurs mentionné par les organismes que l'auto-identification suggérée dans le cadre des PAÉE est compromise dans certains cas à cause du manque de confidentialité engendré par le processus de dotation. Selon eux, la peur d'être stigmatisé en s'identifiant comme appartenant à une minorité visible par les futurs collègues participant aux processus décisionnels, diminue l'intérêt des candidatures potentielles pour ce groupe.

Un guide sur les meilleures pratiques de recrutement dans les universités québécoises a été développé en 2021 par la Commission en collaboration avec le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), qui était l'initiateur de ce projet. Il contient certaines pratiques d'embauche liées à l'application des mesures de redressement qui peuvent favoriser l'augmentation de la représentation des minorités visibles dans les universités.

Les sociétés d'État

On dénombre 25 sociétés d'État assujetties à la LAÉE. Au 31 mars 2022, elles avaient toutes transmis leur rapport de programme à la Commission.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi - Sociétés d'État

Sociétés d'État (25)

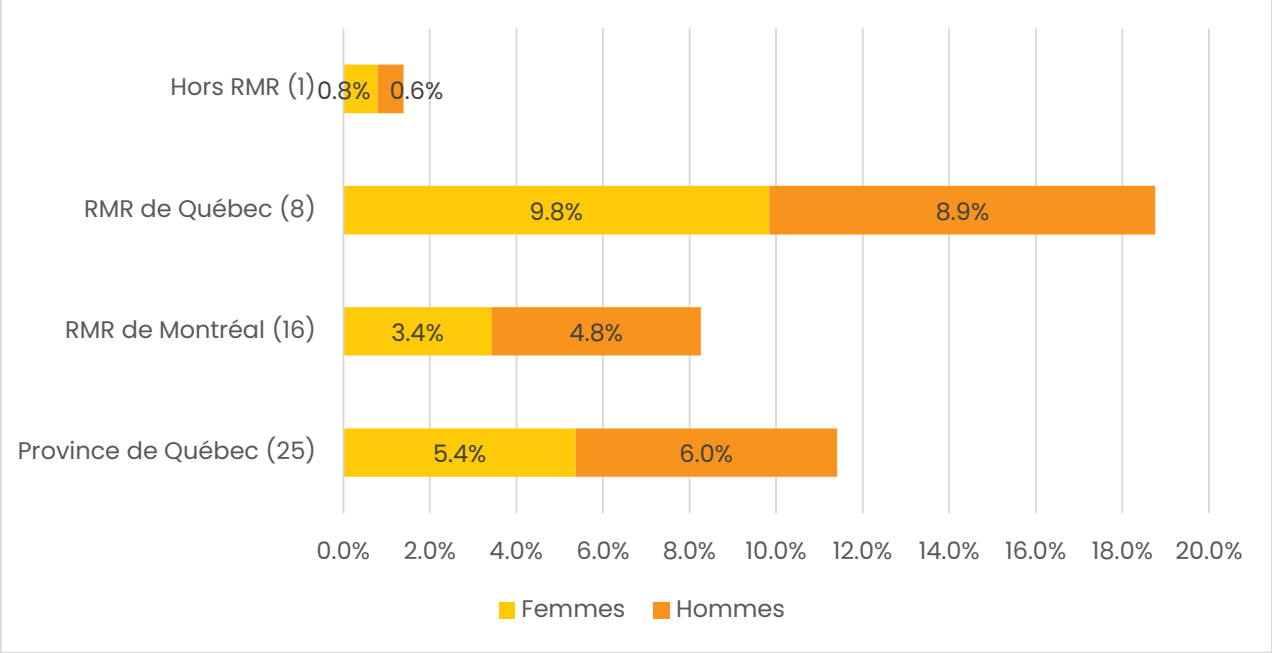
Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	466	13	2.8%	3	0.6%	10	2.1%	6.2%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2 986	168	5.6%	82	2.7%	86	2.9%	16.3%
03 Professionnels	19 499	3 189	16.4%	1 315	6.7%	1 874	9.6%	18.8%
04 Personnel semi-professionnel et technique	6 874	407	5.9%	132	1.9%	275	4.0%	13.0%
05 Surveillants	1 124	44	3.9%	14	1.2%	30	2.7%	14.9%
06 Contremaîtres	1 117	39	3.5%	7	0.6%	32	2.9%	6.9%
07 Personnel administratif et de bureau principal	7 678	1 832	23.9%	1 131	14.7%	701	9.1%	24.9%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	406	36	8.9%	11	2.7%	25	6.2%	14.3%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5 880	88	1.5%	4	0.1%	84	1.4%	6.2%
10 Personnel de bureau	3 398	426	12.5%	271	8.0%	155	4.6%	14.7%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9 701	731	7.5%	327	3.4%	404	4.2%	11.9%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1 107	22	2.0%	1	0.1%	21	1.9%	5.7%
13 Autre personnel de la vente et des services	1 923	106	5.5%	43	2.2%	63	3.3%	15.2%
14 Autres travailleurs manuels	94	1	1.1%	0	0.0%	1	1.1%	3.2%
Total	62 253	7 102	11.4%	3 341	5.4%	3 761	6.0%	15.5%

Les minorités visibles représentent 11,4 % des effectifs totaux (7 102/62 253). Parmi celles-ci, 5,4% sont des femmes et 6,0% des hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans les sociétés d'État est de 15,5%, ce qui représente un écart de 4,1% entre la cible et le taux de représentation.

Dans ce réseau, les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Cependant, elles le sont moins dans les catégories cadres supérieurs et cadres intermédiaires, les surveillants ainsi que chez le personnel semi-professionnel et technique. Les écarts de taux entre la représentation et l'indicateur-cible à atteindre sont marqués dans ces derniers regroupements.

Notons que les femmes des minorités visibles sont peu présentes dans certains emplois traditionnellement masculins, soit les travailleurs qualifiés et artisans, les travailleurs manuels spécialisés et les autres travailleurs manuels. Dans ce réseau, les femmes des minorités visibles sont en général un peu moins nombreuses que les hommes des minorités visibles, notamment dans les emplois cadres supérieurs et intermédiaires, les surveillants et les contremaîtres.

Représentation des minorités visibles par RMR - Sociétés d'État



Les regroupements des sociétés d'État par RMR ont été effectués en fonction de la région où est situé leur siège social.

La RMR de Québec, qui regroupe huit sociétés d'État, possède le meilleur taux de représentation des minorités visibles avec 18,7%.

D'ailleurs, dans cette même RMR, les femmes des minorités visibles y sont un peu plus présentes que les hommes des minorités visibles.

Enjeux spécifiques pour le réseau des sociétés d'État

Il est important de préciser que, même si les sociétés d'État sont regroupées en un seul réseau, il est difficile d'établir des constats généraux, car leurs emplois sont difficilement comparables.

Cependant, certains éléments peuvent être mis en lumière. L'un de ceux-ci est que plusieurs sociétés d'État sont de grands employeurs et leurs actions visant à favoriser le recrutement et l'intégration des groupes visés, dont les minorités visibles, ont un impact direct et notable sur les taux de représentation des groupes visés. En effet, ce réseau fait partie des 3 réseaux d'organismes publics dont la représentation des minorités visibles est plus élevée.

Les sociétés d'État étant souvent classées comme employeur de choix au Canada[82], il importe de suivre attentivement leurs actions en matière d'accès à l'égalité, car elles pourraient éventuellement devenir des modèles d'action en accès à l'égalité en emploi.

Les municipalités

Ce réseau est composé de 71 municipalités. Au 31 mars 2022, 70 municipalités avaient transmis leur rapport de programme à la Commission. La municipalité, qui n'avait pas encore transmis son rapport, n'avait pas à le faire, car la date d'échéance est en 2023.

Notons que les effectifs du service de police sont habituellement inclus dans le personnel des municipalités, à l'exception des régies intermunicipales de police et de la Sûreté du Québec, ces derniers étant des employeurs indépendants.

82 Source : MédiaCorp Inc. Le classement de ces employeurs est déterminé par le niveau de satisfaction des employés sondés au sein de 1500 organisations au Canada.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi dans les municipalités

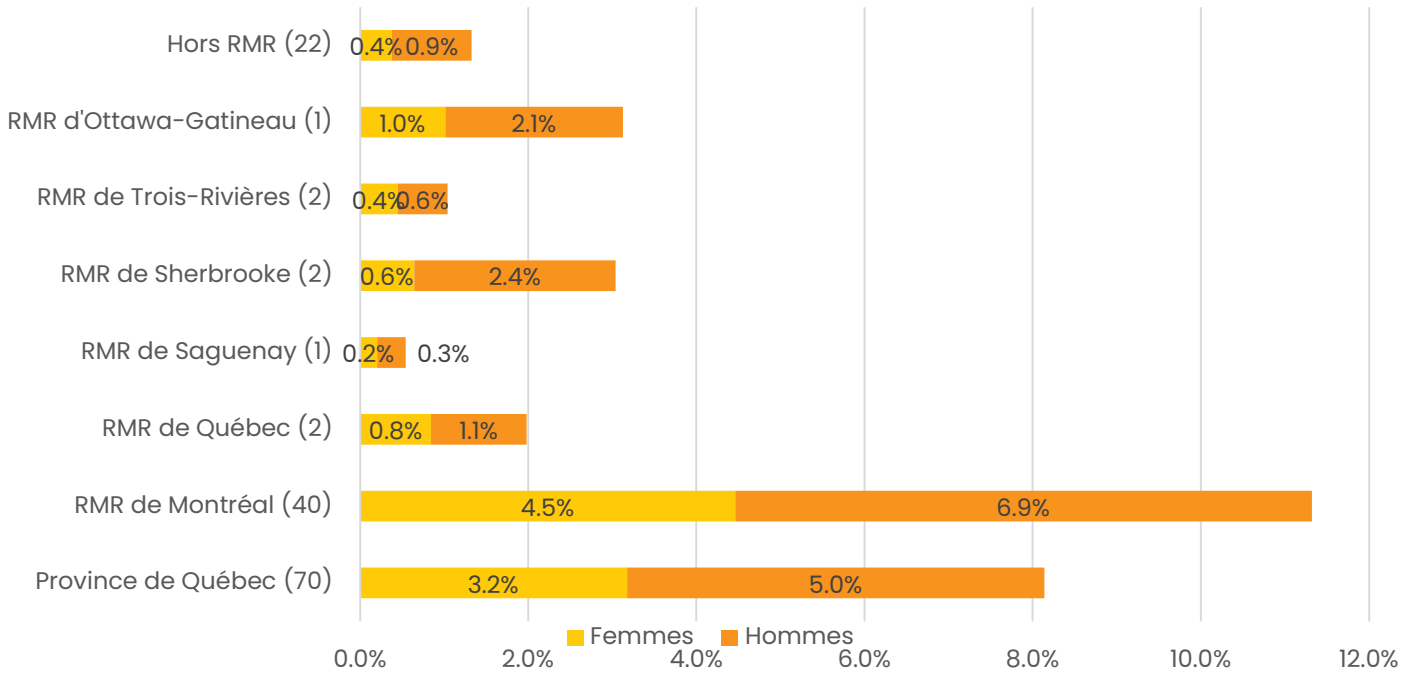
Municipalités (70/71)

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	337	5	1.5%	2	0.6%	3	0.9%	5.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3 686	127	3.4%	44	1.2%	83	2.3%	12.1%
03 Professionnels	7 514	865	11.5%	376	5.0%	489	6.5%	16.1%
04 Personnel semi-professionnel et technique	28 847	1 734	6.0%	609	2.1%	1 125	3.9%	8.0%
05 Surveillants	647	43	6.6%	19	2.9%	24	3.7%	18.2%
06 Contremaîtres	1 276	57	4.5%	6	0.5%	51	4.0%	11.3%
07 Personnel administratif et de bureau principal	4 488	428	9.5%	338	7.5%	90	2.0%	13.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	12	1	8.3%	1	8.3%	0	0.0%	25.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3 134	158	5.0%	18	0.6%	140	4.5%	8.6%
10 Personnel de bureau	6 744	707	10.5%	494	7.3%	213	3.2%	13.9%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 274	993	18.8%	338	6.4%	655	12.4%	24.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	4 740	259	5.5%	21	0.4%	238	5.0%	8.3%
13 Autre personnel de la vente et des services	2 634	254	9.6%	55	2.1%	199	7.6%	16.6%
14 Autres travailleurs manuels	4 955	417	8.4%	38	0.8%	379	7.6%	11.3%
Total	74 288	6 048	8.1%	2 359	3.2%	3 689	5.0%	11.7%

Dans ce réseau, les minorités visibles représentent 8,1 % du total des effectifs (6 048/74 288), dont 3,2% pour les femmes et 5,0% pour les hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans les municipalités est de 11,7%, ce qui représente un écart de 3,6% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Cependant, elles le sont plus faiblement dans les emplois de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires ainsi que dans les emplois de surveillants et de contremaîtres. Notons que les femmes des minorités visibles sont généralement moins présentes que les hommes de ce même groupe dans ces catégories professionnelles d'emploi.

Représentation des minorités visibles par RMR – Municipalités



La RMR de Montréal qui regroupe 40 municipalités possède le taux de représentation le plus élevé, avec 11,4%.

Les RMR de Saguenay et de Trois-Rivières possèdent les plus faibles taux de représentation des minorités visibles avec respectivement 0,5% et 1%.

Notons que les femmes des minorités visibles sont moins présentes que les hommes du même groupe dans toutes les RMR au Québec pour le réseau des municipalités.

Enjeux spécifiques pour le réseau des municipalités

Les ressources disponibles, les possibilités d'emploi et la force d'attraction exercée par les municipalités auprès de nouvelles candidatures varient grandement, notamment en raison de la taille de l'organisme (nombres de personnes qu'elles emploient), du roulement du personnel, de la région, des budgets alloués à l'embauche, des objectifs poursuivis par ces employeurs et du choix des mesures appliquées dans leur programme. Ces éléments peuvent varier et influencer grandement l'embauche des minorités visibles dans les postes vacants.

Selon certains commentaires reçus des représentants des municipalités, les taux de roulement sont globalement plus faibles dans les petites municipalités. Ces organismes dépendent donc des départs à la retraite pour renouveler la main-d'œuvre existante dans les emplois permanents pour atteindre les objectifs de leur programme. Dans les plus grandes municipalités, le roulement du personnel étant plus élevé, les opportunités d'embauches sont accrues.

Enfin, l'application des conventions collectives et du critère de l'ancienneté lors de l'octroi des promotions à l'interne peut rendre difficile la mise en œuvre de certaines mesures du programme, notamment les mesures de redressement qui visent à augmenter la représentation des minorités visibles dans les types d'emplois où ces personnes sont sous-représentées.

Notons que la Commission a constaté lors de ses interventions avec les municipalités que certaines pratiques de dotation, dont le recrutement de candidatures spontanées ou effectuées par le « bouche à oreille » ou encore, la présentation directe d'employés, nuisent à l'accès et aux opportunités d'embauche des groupes visés, dont les minorités visibles. En effet, ces pratiques favorisant le recrutement de personnes semblables, surtout si elles sont appliquées dans un environnement de travail homogène, ne leur donnent pas la chance de faire valoir leur candidature.

Un élément particulier à préciser est que certaines municipalités appliquent un Programme « conventionnel ». Pour y être admissible, le candidat ou la candidate doit, entre autres, être autochtone ou appartenir à une minorité visible ou ethnique et répondre aux critères de scolarité suivants : détenir un baccalauréat; une technique dans un domaine connexe; ou un DEC (2 ans) et 30 crédits universitaires. » Le DEC en techniques policières dans le cadre de ce programme n'est donc pas une exigence.

Les sociétés de transport

Ce réseau inclut huit sociétés de transport. Au 31 mars 2022, six d'entre elles avaient transmis leurs nouvelles données, les données des deux autres étant à venir en 2023.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi - Sociétés de transport

Sociétés de transport (6/8)

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	37	1	2.7%	1	2.7%	0	0.0%	5.4%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	328	26	7.9%	6	1.8%	20	6.1%	14.0%
03 Professionnels	1 230	245	19.9%	87	7.1%	158	12.8%	20.7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	626	111	17.7%	20	3.2%	91	14.5%	18.2%
05 Surveillants	254	33	13.0%	13	5.1%	20	7.9%	20.1%
06 Contremaîtres	656	73	11.1%	9	1.4%	64	9.8%	16.6%
07 Personnel administratif et de bureau principal	751	189	25.2%	94	12.5%	95	12.6%	25.4%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	7	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	14.3%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1 910	390	20.4%	4	0.2%	386	20.2%	20.9%
10 Personnel de bureau	345	55	15.9%	21	6.1%	34	9.9%	19.4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	680	178	26.2%	36	5.3%	142	20.9%	28.4%
12 Travailleurs manuels spécialisés	7 610	1 851	24.3%	182	2.4%	1 669	21.9%	24.7%
13 Autre personnel de la vente et des services	165	20	12.1%	2	1.2%	18	10.9%	25.5%
14 Autres travailleurs manuels	236	23	9.7%	3	1.3%	20	8.5%	10.2%
Total	14 835	3 196	21.5%	478	3.2%	2 718	18.3%	22.7%

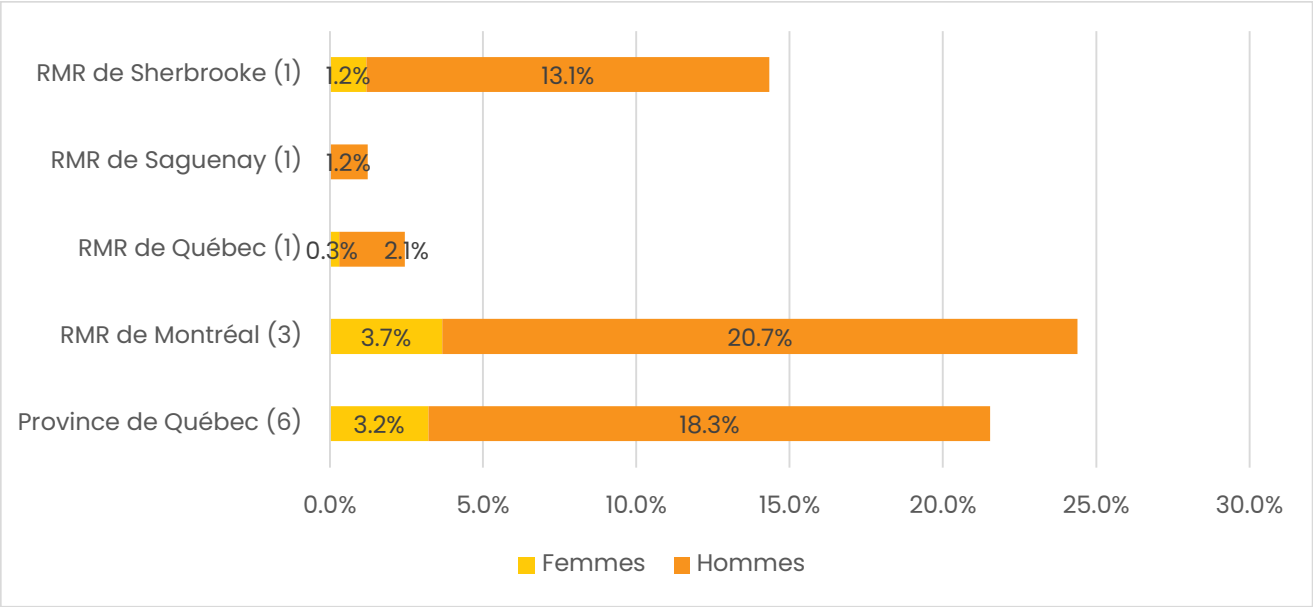
Les minorités visibles représentent 21,5% du total des effectifs de ce réseau (3 196/14 835). Parmi elles, on retrouve 3,2% de femmes et 18,3% d'hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans les sociétés de transport est de 22,7%, ce qui représente un très faible écart de 1,2% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Les minorités visibles sont présentes dans toutes les catégories professionnelles d'emploi et plusieurs de ces catégories sont sur le point d'atteindre la cible. Cependant, les membres de ce groupe sont faiblement représentés dans les emplois cadres supérieurs et cadres intermédiaires ainsi que les emplois de démarreur-gareur d'autobus. Il importe de préciser que la représentation des minorités visibles dans le réseau des sociétés de transport, soit 21,5%, est la plus élevée comparée à celles des autres réseaux présentés dans ce rapport.

Quant à la proportion des femmes des minorités visibles dans ce réseau, elle n'atteint que 3,2% en comparaison avec la proportion des hommes de ce groupe qui s'élève à 18,3%. Cet écart entre la présence des femmes et celle des hommes des minorités visibles est l'un des plus élevés des réseaux.

La proportion importante de minorités visibles dans les trois sociétés de transport de la RMR de Montréal contribue considérablement à hausser les taux de représentation des membres du groupe visé à l'échelle du Québec, alors que les sociétés de transport des autres RMR sont loin d'atteindre leurs cibles.

Représentation des minorités visibles par RMR - Sociétés de transport



La RMR de Montréal, regroupant 3 organismes, possède la représentation des minorités visibles la plus élevée dans ce réseau avec un taux de 24,4%.

La plus faible représentation se retrouve dans la RMR de Saguenay avec un taux de 1,2%. Notons qu'aucune femme, appartenant à une minorité visible n'y est présente.

Enjeux spécifiques pour le réseau des sociétés de transport

Avant la pandémie de la COVID-19, le réseau des sociétés de transport était en expansion, particulièrement la Société de transport de Montréal (STM) qui représente à elle seule environ 75% des effectifs de ce réseau. L'arrivée de la pandémie et la baisse de l'achalandage du transport collectif qui s'en est suivie en zone urbaine ont eu comme conséquence de diminuer les embauches, occasionnant moins d'opportunités d'emplois pour les membres des groupes visés.

Après l'embauche, la majorité des employés sont régis par une convention collective qui dicte spécifiquement les règles d'attribution des promotions. Or, ces règles rendent parfois difficile l'application de mesures de redressement pour certains groupes, dont les minorités visibles.

Les régies intermunicipales de police

Ce réseau inclut trois régies intermunicipales de police. Au 31 mars 2022, ces trois régies avaient transmis leur rapport de programme à la Commission. Comme il a été mentionné dans le réseau des municipalités, les effectifs des policières et policiers sont habituellement inclus dans les effectifs des municipalités. C'est la raison pour laquelle ceux-ci n'apparaissent pas dans cette section.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi - Régies intermunicipales de police

Régies intermunicipales de police (3)

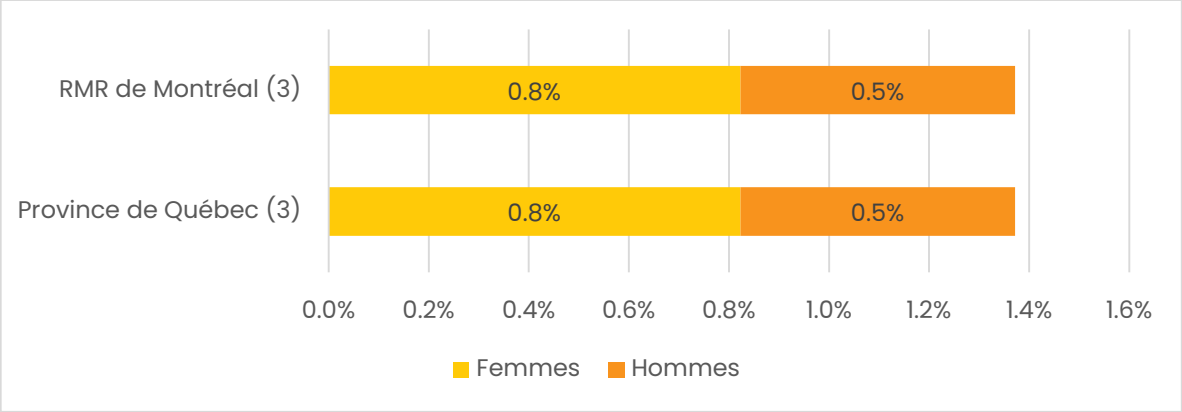
Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	4	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10.3%
03 Professionnels	6	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	16.7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	546	9	1.6%	5	0.9%	4	0.7%	6.4%
05 Surveillants	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	43	1	2.3%	1	2.3%	0	0.0%	11.6%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	99	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	19.2%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
Total	729	10	1.4%	6	0.8%	4	0.5%	8.6%

Les minorités visibles représentent 1,4% du total des effectifs de ce réseau (10/729), soit 0,8% pour les femmes et 0,5% pour les hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles dans les régies intermunicipales de police est de 8,6%, ce qui représente un écart marqué de 7,2% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Les minorités visibles sont représentées dans deux catégories professionnelles d'emploi, soit le personnel technique (incluant le personnel policier) et le personnel administratif de bureau, alors que les membres de ce groupe visé sont absents des 12 autres catégories professionnelles d'emploi.

Il est important de noter que ces données des régies intermunicipales de police n'incluent pas les services de police de la majorité des grandes villes, comme Montréal, Québec, Trois-Rivières, Sherbrooke et plusieurs autres. Ces effectifs policiers sont plutôt inclus dans les réseaux municipaux.

Représentation des minorités visibles par RMR - Régies intermunicipales de police



La RMR de Montréal regroupe les trois régies intermunicipales de police. Parmi celles-ci, les femmes des minorités visibles possèdent un taux de présence de 0,8% et les hommes, de 0,5%.

Enjeux spécifiques pour le réseau des régies intermunicipales de police

Les aspirants policiers et aspirantes policières doivent obligatoirement détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques policières ainsi que le diplôme de l'École nationale de police du Québec (ENPQ). Le bassin de candidature est donc tributaire des finissants de l'ENPQ. Cependant, le nombre d'inscriptions à cette institution diminue et le bassin de candidats sortants diplômés et disponibles est en baisse chaque année[83]. Cela représente un défi pour le recrutement des minorités visibles dans ce réseau.

83 Information provenant de la Sûreté du Québec, 2002

D'après les commentaires obtenus des représentants des régies intermunicipales de police, les emplois disponibles à l'embauche sont habituellement temporaires et la permanence s'obtient après plusieurs années d'ancienneté dans ce réseau. Cette situation rend difficile la rétention des candidats en général, et ceux des groupes visés en particulier, qui sont embauchés sur une base temporaire, ces derniers se voyant offrir de meilleures conditions de travail par les plus grands corps policiers au Québec, soit par la Sûreté du Québec, le Service de police de Laval et le SPVM.

Toujours selon les commentaires obtenus des représentants des régies intermunicipales, les postes permanents (promotion, mutation) doivent être pourvus à l'interne par le personnel policier déjà embauché. Il y a très peu de possibilités pour les régies de doter ces postes à l'externe. Les membres des minorités visibles en seraient d'autant plus exclus, car leur présence dans ces organismes accuse un retard qu'il faudrait pourtant combler.

La Sûreté du Québec

La SQ est le seul organisme dans ce réseau. À notre demande et pour les fins de ce rapport, l'organisme a transmis ses données avant le 31 mars 2022. Il a par la suite fait parvenir son rapport le 22 août 2022.

Seuls les effectifs policiers sont inclus dans le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Sûreté du Québec. En effet, bien que la SQ soit un organisme assujetti à la LAÉE, une partie de son personnel (personnel civil) est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique et donc intégré au PAÉE du gouvernement du Québec.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi - Sûreté du Québec

Sûreté du Québec (1)

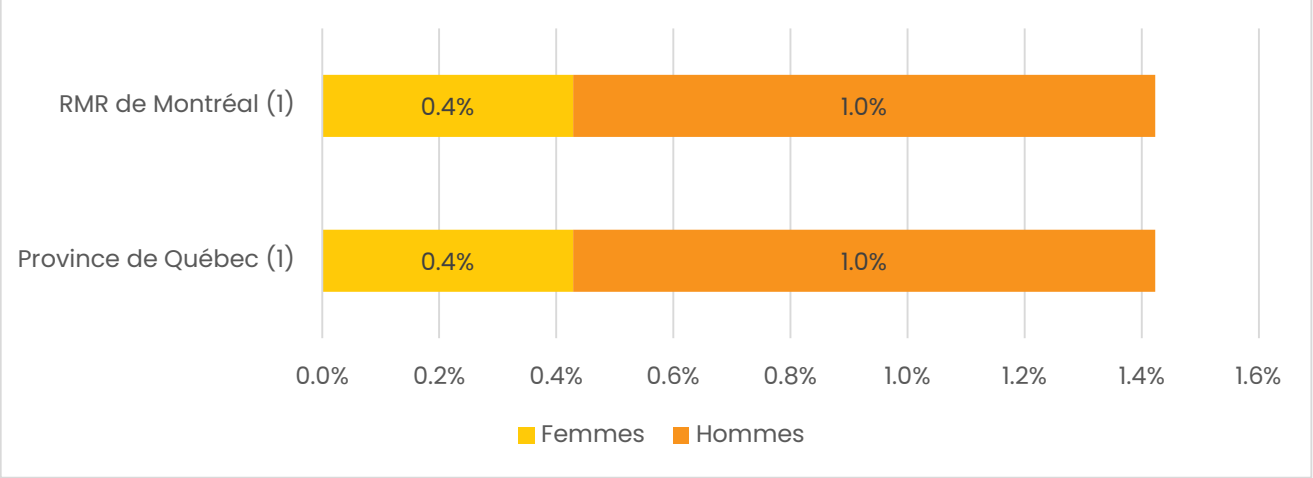
Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	327	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%	5.2%
03 Professionnels	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
04 Personnel semi-professionnel et technique	5 504	82	1.5%	25	0.5%	57	1.0%	2.7%
05 Surveillants	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
Total	5 831	83	1.4%	25	0.4%	58	1.0%	2.8%

Les minorités visibles représentent 1,4% du total des effectifs de ce réseau (83/5 831). Parmi elles, 0,4% sont des femmes et 1,0%, des hommes. La cible à atteindre pour les minorités visibles à la SQ est de 2,8%, ce qui représente un écart de 1,4% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspondant à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Les minorités visibles sont uniquement représentées dans deux catégories professionnelles d'emploi, soit les cadres intermédiaires et le personnel semi-professionnel et technique, ce dernier incluant les emplois de policiers et de policières. Les autres catégories professionnelles sont composées d'employés civils non inclus dans le programme d'accès à l'égalité en emploi de la SQ.

Notons que les femmes policières des minorités visibles sont moins présentes que les hommes de ce même groupe dans ce réseau, avec des taux respectivement de 0,4% (25) et de 1,0% (58).

Représentation des minorités visibles par RMR - Sûreté du Québec



Le siège social de la SQ est à Montréal, le port d'attache des emplois est à Montréal, donc seulement une région est concernée, soit la RMR de Montréal.

Enjeux spécifiques pour la Sûreté du Québec

Les représentants de la Sûreté du Québec ont indiqué à la Commission qu'ils ne disposaient que de peu de leviers au niveau de l'embauche de candidats policiers provenant des différents groupes cibles. L'organisme souligne entre autres que son bassin de recrutement se limite principalement aux finissants de l'ENPQ. Toutefois, par l'entremise du programme AEC Diversité policière, des candidats appartenant aux groupes cibles des minorités visibles et ethniques (MVE) peuvent être recrutés et obtenir une promesse d'embauche. Ce programme permet d'avoir accès à un bassin de candidats plus large et d'assurer une relève policière diversifiée.

Par ailleurs, en ce qui a trait au placement à l'interne des agents et des sous-officiers, les représentants de la Sûreté du Québec ont indiqué que l'application de mesures de redressement

représente un défi quant à leur application à l'interne, car les règles liées à l'embauche des policiers sont encadrées par une politique de gestion de dotation des emplois d'officiers, leur laissant peu de marge de manœuvre à ce niveau.

Lors des activités de recrutement, les représentants de l'organisme ont soulevé certaines préoccupations mentionnées par les membres du groupe des minorités visibles à l'égard de la profession policière dû au fait que, dans plusieurs pays, le métier de policier peut être associé à la corruption et à un outil au service de la dictature.

De plus, comme le critère de la mobilité est requis au moment de l'embauche, la SQ a constaté que le bassin de candidats issus de ce groupe cible qui pourraient démontrer de l'intérêt pour l'emploi de policier/policière à la Sûreté est moindre.

Les établissements de la santé et des services sociaux

Ce réseau inclut 55 établissements de la santé et des services sociaux. Au 31 mars 2022, tous les organismes avaient transmis le rapport de leur programme à la Commission.

Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle d'emploi - Établissements de la santé et des services sociaux

Réseau des établissements de la santé et des services sociaux (55)

Catégories professionnelles d'emploi	Effectifs totaux	Représentation minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles		Indicateur -Cible
01 Cadres supérieurs	393	7	1.8%	4	1.0%	3	0.8%	5.1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 046	394	5.6%	274	3.9%	120	1.7%	14.2%
03 Professionnels	104 800	10 821	10.3%	8 698	8.3%	2 123	2.0%	20.9%
04 Personnel semi-professionnel et technique	60 865	6 787	11.2%	5 116	8.4%	1 671	2.7%	14.4%
05 Surveillants	960	140	14.6%	7	0.7%	133	13.9%	18.8%
06 Contremaîtres	4	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau principal	35 872	3 861	10.8%	3 270	9.1%	591	1.6%	13.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1 821	191	10.5%	109	6.0%	82	4.5%	18.3%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1 324	68	5.1%	10	0.8%	58	4.4%	10.6%
10 Personnel de bureau	3 479	273	7.8%	97	2.8%	176	5.1%	9.2%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	59 631	14 029	23.5%	10 927	18.3%	3 102	5.2%	27.1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	336	38	11.3%	3	0.9%	35	10.4%	13.1%
13 Autre personnel de la vente et des services	23 072	3 326	14.4%	1 596	6.9%	1 730	7.5%	19.2%
14 Autres travailleurs manuels	472	31	6.6%	9	1.9%	22	4.7%	9.1%
Total	300 075	39 966	13.3%	30 120	10.0%	9 846	3.3%	19.4%

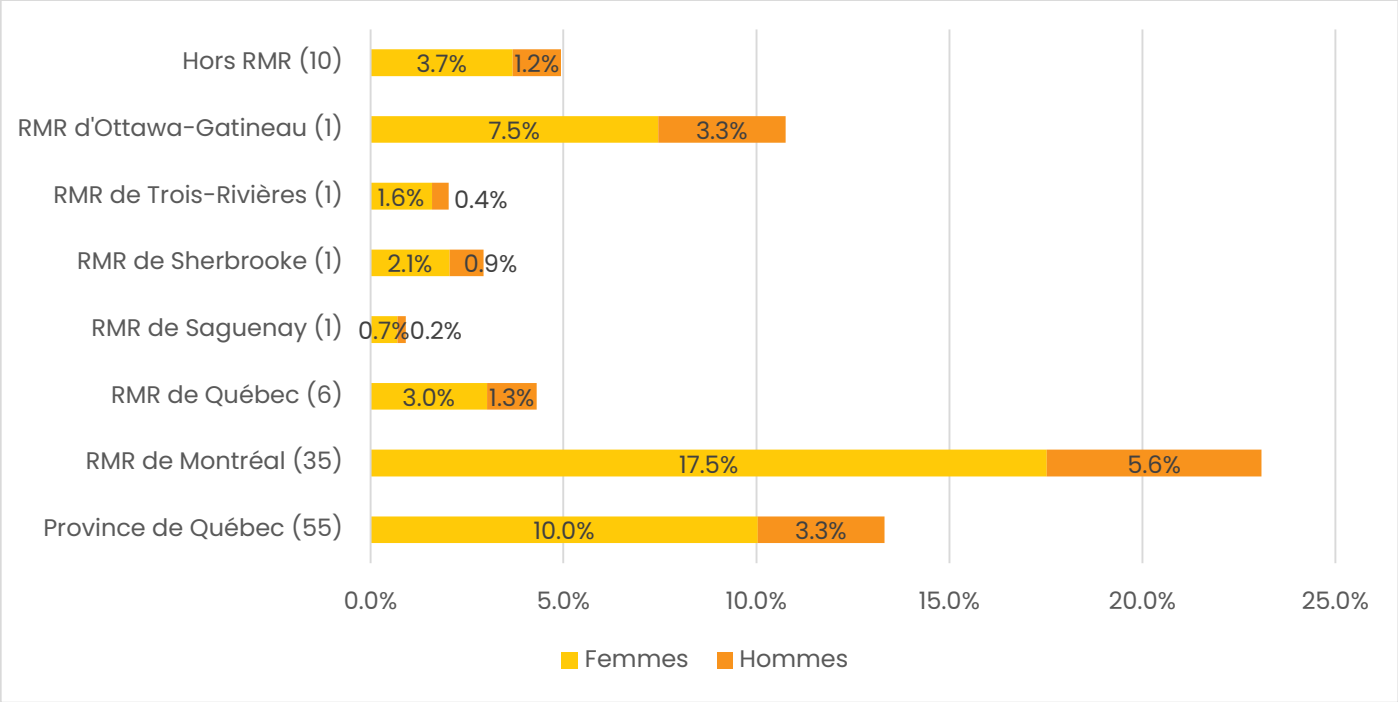
Les minorités visibles représentent 13,3% des effectifs de ce réseau (39 966 8366/300 075). Parmi elles, les femmes comptent pour 10,0% et les hommes pour 3,3%. La cible à atteindre est de 19,4%, ce qui représente un écart de 6,1% entre la cible et le taux de représentation. Notons que cette dernière donnée correspond à la sous-représentation actuelle des minorités visibles dans ce réseau.

Sauf pour les contremaîtres, les minorités visibles sont présentes dans toutes les autres catégories professionnelles d'emploi. Par contre, elles sont plus faiblement représentées dans les emplois de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires, les emplois professionnels et les travailleurs qualifiés et artisans.

Les femmes des minorités visibles sont plus présentes que les hommes de ce même groupe dans les emplois de ce réseau, à l'exception des métiers traditionnellement masculins, soit les contremaîtres, les travailleurs qualifiés et artisans, les travailleurs manuels spécialisés ou non.

Enfin, notons que les réorganisations des établissements du réseau de la santé en 2015, provenant de modifications législatives[84] et la mise à jour des processus et des outils à la DAESC en 2019 ont retardé la mise en œuvre des programmes de ce réseau

Représentation des minorités visibles par RMR - Établissements de la santé et des services sociaux



84 Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, chapitre O-7.2, Gouvernement du Québec

Dans ce réseau, le taux de représentation le plus élevé pour les minorités visibles se situe dans la RMR de Montréal, avec 23,1%.

Le plus faible taux se retrouve dans la RMR de Saguenay avec 0,9%.

Les femmes des minorités visibles sont majoritairement présentes dans toutes les RMR du Québec.

Enjeux des minorités visibles dans le réseau des établissements de la santé et des services sociaux

Le mécanisme de reconnaissance des diplômes pour les personnes immigrantes et l'accès aux formations d'appoint dans les établissements d'enseignement collégiaux et universitaires dans le cadre des professions et métiers réglementés sont des facteurs qui nuisent au recrutement des minorités visibles dans ces emplois.

Certains représentants de ce réseau ont précisé qu’une faible représentation des membres des minorités visibles des organismes s'explique par le fait que certains établissements font partie d'une région éloignée des grands centres urbains et que les établissements peuvent être moins accessibles ou tout simplement moins attrayants.

Engagements et recommandations de la Commission

L'analyse récente de la représentation des groupes visés dans les organismes publics, comme mentionné dans le rapport triennal 2016-2019 et dans le contexte du 20e anniversaire de la LAÉE, a démontré qu'il y avait eu peu de résultats et peu d'augmentation de la représentation dans la majorité de ces groupes. D'ailleurs, la Commission a conclu dans ce dernier rapport triennal que les objectifs qu'elle s'était fixés ainsi que les progrès qu'elle avait souhaités pour les cinq groupes visés par la Loi en matière d'accès à l'égalité en emploi n'ont pas été atteints.

En ce sens, la Commission a pris une orientation afin d'assurer une action cohérente et concertée, et compte tenu de sa volonté d'exercer tous les pouvoirs et les responsabilités que lui confère la Loi en matière d'accès à l'égalité. Le travail se poursuit afin de mettre en place un cadre normatif qui balisera les contours de l'action judiciaire de la Commission en accès à l'égalité.

Engagements de la Commission

1. La Commission s'engage à valider auprès des organismes publics leur compréhension et l'utilisation de l'expression « minorité visible » appliquée dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'en évaluer les impacts sur l'auto-identification du personnel.

2. La Commission s'engage à mener une réflexion sur l'ajout de sous-groupes dans le questionnaire d'auto-identification, notamment pour les groupes des minorités visibles, afin de faciliter la démarche d'auto-identification du personnel des organismes publics.

3. La Commission s'engage à mettre en place une table de concertation constituée de représentants des principales centrales syndicales concernées afin de définir et préciser leur rôle dans l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Elle compte aborder lors des rencontres de la table les obstacles qui nuisent à la représentation des membres des minorités visibles.

4. La Commission s'engage à se doter de mécanismes et d'outils qui lui permettront de recueillir des données désagrégées (selon le groupe visé) auprès des organismes publics assujettis à la Loi et de comparer ces données croisées avec les cibles correspondantes à atteindre afin de mettre en évidence les effets combinés des motifs discriminatoires pour les personnes membres de plus d'un groupe visé.

5. La Commission s'engage à rappeler aux organismes publics les principes et les fondements des programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment lors d'une prochaine rencontre annuelle de la Commission avec les représentants des organismes publics assujettis à la LAÉE. L'objectif est de rappeler la nécessité de corriger les traitements inégaux subis par les groupes

visés par les programmes, notamment les traitements qui se fondent sur des systèmes de pratiques, de valeurs ou de règles dont l'interaction complexe a pour effet de maintenir les membres de ces groupes visés dans une situation d'inégalité qui n'est pas nécessairement reliée à des comportements individuels intentionnels.

Recommandations de la Commission

Recommandation 1

La Commission recommande que le gouvernement élabore une politique de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques qui tient compte des réalités particulières que vivent les personnes racisées et les personnes immigrantes.

La Commission recommande que cette politique soit élaborée de concert avec les groupes concernés et que la problématique du racisme et de la discrimination soit replacée dans son contexte sociohistorique, systémique et intersectionnel. Cela permettra de mieux appréhender et de combattre plus efficacement les situations d'inégalités socioéconomiques, de racisme et de discrimination, spécifiques aux personnes racisées et aux personnes immigrantes.

Recommandation 2

La Commission recommande que les organismes publics lèvent les obstacles systémiques aux effets discriminatoires entravant la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis dans le pays d'origine ou de provenance des personnes immigrantes.

Recommandation 3

La Commission recommande que l'expérience de travail québécoise ou canadienne ne soit demandée qu'exceptionnellement par l'employeur, à condition qu'il démontre qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée pour le poste.

Recommandation 4

La Commission recommande aux établissements universitaires du Québec de :

Réviser les processus et critères de sélection en place afin d'assurer un accès réel au programme de formation postdoctorale;

- Entreprendre un processus de validation afin d'assurer que les processus et critères de sélection soient exempts de biais discriminatoires et conçus de manière à permettre d'évaluer objectivement la candidature des personnes diplômées hors Canada et États-Unis (DHCEU) à leur juste valeur et en fonction des qualités et aptitudes nécessaires pour accéder au programme de formation postdoctorale;

- Développer un système de support sous forme de séances d'information, stages préparatoires ou autres ressources appropriées de manière à favoriser une meilleure connaissance de la pratique médicale du Québec quant à ses aspects légaux, éthiques, organisationnels, socioculturels, pharmacologiques et autres;
- Mettre en place une formation pour l'ensemble des enseignants et des intervenants agissant auprès des personnes DHCEU afin de les sensibiliser à la réalité de ces dernières;
- Faire périodiquement rapport au gouvernement quant aux mesures implantées dans le but de favoriser l'intégration des DHCEU au programme de formation postdoctorale tout en précisant les nouvelles pratiques développées à cet effet.

Recommandation 5

La Commission recommande que la haute direction des organismes publics visés par ce rapport, de concert avec les syndicats concernés, mette en place des mesures spécifiques pour améliorer la progression et la promotion des personnes des minorités visibles en emploi de sorte que celles-ci soient adéquatement représentées dans toutes les catégories professionnelles.

Recommandation 6

La Commission recommande que la haute direction, les ressources humaines et les syndicats visés par ce rapport s'assurent qu'il n'y ait pas d'effets discriminatoires sur la formation, la nomination par intérim et la promotion des personnes des minorités visibles en emploi.

Recommandation 7

La Commission recommande que les organismes publics visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics s'assurent que leurs pratiques de dotation (embauche, promotion et mutation) et d'évaluation de rendement du personnel – pour toutes les catégories d'emplois, y compris les postes-cadres – tiennent compte des compétences antiracistes, incluant celles associées au respect des droits et libertés prévus à la Charte des droits et libertés de la personne.

Recommandation 8

La Commission recommande que les organismes publics analysent, révisent et corrigent les règles, les pratiques et les processus de décision à tous les niveaux du système d'emploi — le recrutement, la sélection, la décision de dotation (embauche et promotion), la mutation, la formation et tous les autres mouvements du personnel — en tenant compte du caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations et du racisme.

Recommandation 9

La Commission recommande aux organismes publics visés par ce rapport d'utiliser les outils développés par la Commission lors du processus d'auto-identification du personnel comme membre

des groupes visés, plus précisément le questionnaire d'auto-identification, le guide d'auto-identification et la vidéo explicative sur l'auto-identification.

Recommandation 10

La Commission recommande que les organismes publics visés par ce rapport dispensent, à l'intention des membres de la haute direction, responsables des ressources humaines, cadres et autres employés, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés ainsi que sur les mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques en emploi. Cette formation doit :

- aborder ces deux enjeux dans leur contexte sociohistorique et sous leur aspect systémique et intersectionnel;
- être systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis;
- et être revue régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution du racisme et de la discrimination.

Recommandation 11

La Commission recommande que les syndicats présents dans les milieux de travail des organismes publics visés par ce rapport dispensent, à l'intention de leurs représentants, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés ainsi que sur les mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques en emploi. Cette formation doit :

- aborder ces deux enjeux sous leur aspect systémique et intersectionnel;
- être systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis;
- et être revue régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution du racisme et de la discrimination.

Conclusion

Les enjeux et les obstacles vécus par les personnes issues des minorités visibles, non seulement pour accéder aux emplois dans les organismes publics, mais aussi pour y être promu aux emplois cadres, sont toujours bien réels malgré leurs compétences et ces personnes en sont durement affectées. Parmi ces obstacles, une attention particulière doit être accordée aux multiples stéréotypes véhiculés dans la société.

Les solutions ne sont pas simples et, même si l'on constate une augmentation de la représentation des minorités visibles dans certains emplois, beaucoup de chemin reste à faire.

Rappelons que les obstacles à l'emploi auxquels se butent les minorités visibles rendent compte d'une réalité au sein des organismes publics. Ils soulèvent des enjeux importants qui occupent pourtant peu de place dans le débat public. Sur le plan professionnel, le parcours des personnes faisant partie de ce groupe est encore parsemé de barrières systémiques.

Rappelons également, comme le soulignent plusieurs experts en accès à l'égalité, que « (..) la discrimination dans le domaine du travail peut se manifester de façon très ouverte ou de façon subtile, dissimulée derrière des exigences professionnelles apparemment objectives (racisme et sexisme modernes). Elle prend également la forme de pratiques de gestion des ressources humaines dites «neutres» mais qui ont un effet négatif disproportionné en fonction du sexe, de l'origine nationale ou d'autres critères. »[85]

En somme, cela démontre comment la discrimination basée sur le genre s'enchevêtre à d'autres formes de discrimination liée à l'origine ethnique ou raciale [86].

La Commission souhaite qu'en collaboration avec les organismes publics et grâce à nos efforts coordonnés, en s'appuyant sur de nouvelles pistes de solutions proposées dans ce rapport, les engagements de la Commission et les recommandations formulées, , des gains substantiels se réalisent pour les personnes des minorités visibles en termes d'embauche et de progression en emploi.

Ce faisant, les minorités visibles auront l'opportunité d'être pleinement impliquées et intégrées dans tous les types d'activité à l'emploi au sein des organismes publics du Québec.

---

85 Marie-Thérèse Chicha, 2009, Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal

86Pierre,M. 2005; Cardu, H, Pierre, M, Lahrizi. Z., 2021, VISAGES DU RACISME CONTEMPORAIN : LES DÉFIS D'UNE APPROCHE INTERCULTURELLE - Sous la direction de Dominique Tiana Razafindratsimba, Lilyane Rachedi, Fabio Perocco, Bochra Manaï et Michèle Vatz Laaroussi - livre, ebook, epub (editions-harmattan.fr)

Annexe 1 - Services et ressources aux employeurs

Plusieurs outils de sensibilisation existent pour favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien et la promotion en emploi des minorités visibles. Nous présentons un résumé de ces outils, ainsi que des activités et événements.

La Commission recommande aux employeurs de se doter d'outils de sensibilisation à l'interne dans leur campagne d'information du programme d'accès à l'égalité en emploi, tel que mentionné dans les revues spécialisées sur les conditions de succès, dont les suivantes (liste non exhaustive) :

Services et ressources de la CDPDJ

- Pour en savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi : 1-800-361-6477 option 3
- Pour accéder à l'application GESTION PAÉE utilisée par les employeurs et disponible au public: Accueil Gestion PAÉE (cdpdj.qc.ca)
- Pour utiliser notre service-conseil en accommodement raisonnable, un service confidentiel destiné aux gestionnaires, employeurs et fournisseurs de services et pour répondre à une demande d'accommodement : Service-conseil en accommodement raisonnable | CDPDJ
- Pour accéder aux séances de formation disponibles pour les employeurs à la Commission : Formations et outils pour employeurs | CDPDJ
- Pour obtenir de l'information sur la campagne « Recruter sans discriminer » : Formation - Recruter sans discriminer | CDPDJ
- Pour accéder aux différentes publications de la Commission, incluant le rapport annuel sur les minorités visibles : Publications | CDPDJ
- Pour porter plainte à la Commission si vous croyez avoir été victime de discrimination ou de harcèlement Porter plainte pour discrimination ou harcèlement | CDPDJ
- Pour obtenir une intervention de la Commission lorsque les droits d'un jeune qui a besoin de protection ne sont pas respectés par les personnes qui en ont la responsabilité : Demander une intervention pour un enfant | CDPDJ
- Pour connaître les enjeux, les positions et les recommandations de la Commission : Publications | CDPDJ
- Pour faire une demande d'accès à l'information à la Commission: Faire une demande d'accès à l'information | CDPDJ
- Pour accéder à une lettre ouverte du président de la Commission et d'un membre commissaire intitulée « Pour une véritable inclusion des personnes en situation de handicap : Lettre | Pour une véritable inclusion des personnes en situation de handicap (cdpdj.qc.ca)

- Pour signaler une insatisfaction des services reçus à la Commission : Qualité des services | CDPDJ
- Pour rejoindre la Commission : Contactez-nous | CDPDJ

Services et ressources du Gouvernement du Québec et des organismes publics ou parapublics

Emploi Québec

- Répertoire des organismes spécialisés en employabilité pour les minorités visibles par région : Répertoire des organismes spécialisés en employabilité > Emploi-Québec
- Aide à l'emploi pour les minorités visibles – Contrat d'intégration au travail pour les minorités visibles : Aide à l'emploi pour les minorités visibles | Gouvernement du Québec (quebec.ca)
- Placement en ligne Emploi Québec – Employeur : Placement en ligne – Recruter du personnel (gouv.qc.ca)

Annexe 2 - Lexique

Analyse de disponibilité

Analyse qui a pour but de déterminer le pourcentage de membres d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un type d'emploi dans un organisme ou qui sont aptes à le devenir dans un délai raisonnable, à l'intérieur d'une zone appropriée de recrutement.

Analyse des effectifs

Analyse qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs d'un organisme.

Analyse du système d'emploi

Analyse qui permet d'identifier les règles et les pratiques d'emploi, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur les groupes visés dans un organisme. Cette analyse est effectuée par sous-système d'emploi, notamment le recrutement, la formation et les promotions. Ces sous-systèmes correspondent aux principaux secteurs d'activités rattachés à la direction des ressources humaines dans les organismes.

Catégories professionnelles d'emploi

Un ensemble d'emploi comportant des caractéristiques semblables selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP) et qui sont regroupées selon les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).

Cibles

Ce sont les objectifs quantitatifs du programme. Ils correspondent aux taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable.

Classification nationale des professions

Il s'agit de la taxonomie et du cadre organisationnel acceptés à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien. La CNP a été conçue pour classer les données sur les professions tirées d'enquêtes statistiques. Elle est aussi utilisée dans de nombreux autres contextes, pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions. Les professions sont définies et regroupées principalement selon le genre de travail habituellement effectué, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités de la profession.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondées sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégée par la Charte. Le droit à la non-discrimination découle du droit à l'égalité reconnu à l'article 10 de la Charte.

Discrimination directe

Discrimination résultant de l'application différente ou inégale d'une règle ou d'une pratique à l'endroit d'un groupe ou d'une personne en raison de son appartenance à ce groupe.

Discrimination indirecte

Discrimination résultant de l'application uniforme d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre, mais qui a un effet discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes.

Discrimination systémique

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. *(Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain Inc., (2009) R.J.Q. 487 (T.D.P.Q.)*

Discrimination systémique en emploi

Situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions, de préjugés ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte. *(Source : Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, Les éditions Yvon Blais 1989, 85)*

Égalité

Principe accordé à tout être humain dans la possession des droits et libertés intrinsèques. Le droit à l'égalité est proclamé et protégé par les chartes, notamment la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui reconnaît que tous les individus sont égaux en valeur et en dignité et ont droit d'exercer leurs droits et libertés, peu importe leurs caractéristiques personnelles. Le droit à l'égalité protège tous les individus contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Égalité réelle

Dans un contexte d'adaptation des institutions à la diversité, une justification fondée sur l'équité peut appeler "à un traitement identique, sans considération pour les effets discriminatoires. L'égalité réelle, quant à elle, tient compte des inégalités entre les personnes et conçoit qu'un traitement différent puisse être nécessaire pour réaliser pleinement l'égalité. Elle s'attarde à l'effet discriminatoire créé par certaines normes et pratiques en apparence neutres. Elle recherche en somme une égalité de fait. En ce sens, l'égalité réelle se distingue de l'égalité formelle, laquelle applique un traitement identique à des situations inégalitaires, ne permettant pas ainsi à tous d'atteindre une véritable égalité »[87].

---

[87] Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, L'accommodement des étudiants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial, Daniel Ducharme et Me Karina Montminy, (Cat. 2.120-12.58), 2012, [En ligne]. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf; p. 51; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée

Équité

Principe fondé sur le sentiment de ce qui est juste et de ce qui est injuste, au-delà des normes juridiques. Il tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Il s'oppose à l'uniformité dans l'application systémique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société.

Groupe visé

Groupe de personnes historiquement victimes de discrimination en emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Intersectionnalité

Approche qui permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. (Source : Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, CDPDJ, novembre 2019 p.16)

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Loi qui a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi. Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics employant 100 personnes ou plus. Les organismes du secteur municipal, des réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, les sociétés d'État et les effectifs policiers de la Sûreté du Québec y sont assujettis.

Mesures de base

Les mesures de base constituent les principaux éléments à retenir lors de l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Elles sont composées de mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation et d'information. La Commission suggère que celles-ci soient implantées au cours de la première phase d'implantation et qu'elles demeurent en vigueur jusqu'à l'atteinte des objectifs du programme.

Mesures de consultation

Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échanges avec les représentants et représentantes de l'employeur, du syndicat ou de l'association d'employées et d'employés et touchent tous les aspects du programme au cours de son implantation.

Mesures d'information

Les mesures d'information sont des mécanismes permettant de diffuser l'information relative au programme d'accès à l'égalité en emploi à l'ensemble du personnel.

---

nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation, (Cat. 2.120-7.30), 2015, p. 23, [En ligne]. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_politique-immigration_rapport.pdf)

Mesures d'égalité de chances

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter aux politiques, aux règles et aux pratiques du système de gestion de ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité. Ces mesures sont adoptées dans chacun des sous-systèmes d'emploi, et permettent d'éliminer les pratiques potentiellement discriminatoires qui en résultent. Les mesures d'égalité de chances sont permanentes et s'appliquent à l'ensemble du personnel.

Mesures de redressement

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certaines priorités lors des embauches, de formation ou de promotions afin d'atteindre les objectifs quantitatifs poursuivis. Ces mesures sont temporaires et ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés.

Minorités ethniques

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier pendant l'enfance et une personne doit encore la comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Minorités visibles

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau.

Objectifs poursuivis

Ce sont les objectifs quantitatifs fixés par l'employeur pour augmenter la représentation d'un groupe visé. Il s'agit des objectifs réalistes qu'un employeur se fixe en se basant entre autres sur la planification de main-d'œuvre.

Objectifs visés

Ce sont les objectifs quantitatifs de la phase d'implantation. Ils correspondent à la sous-représentation, soit l'écart entre la cible et la représentation.

Organismes publics assujettis

Les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont ceux qui emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune des deux années consécutives. Il s'agit des municipalités, des régies intermunicipales, des sociétés de transport, des commissions scolaires, des collèges d'enseignement général et professionnel, des établissements d'enseignement privés, des établissements d'enseignement universitaire, des établissements de la santé et des services sociaux, des sociétés d'État et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Personnes autochtones

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations, les Métis du Canada et les Inuits. Les Premières Nations comprennent les personnes autochtones avec statut ou sans statut.

Personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme

Mandataire : haut dirigeant qui a le pouvoir d'engager l'organisme et qui est imputable des résultats du programme envers la Commission.

Responsable du programme : membre de la direction responsable de la mise en œuvre du programme.

Personnes handicapées

Les groupes visés cités à l'article 1 de la Loi incluent les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Cette dernière loi définit une « personne handicapée » comme suit :

> « …toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante.

Cela inclut également les personnes dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Processus de changement planifié et global mis en œuvre par un organisme en vue d'assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les types d'emploi et d'éliminer la discrimination du système d'emploi.

Questionnaire d'auto-identification

Formulaire rempli par l'ensemble des personnes employées ou postulant un emploi dans un organisme afin d'identifier les personnes faisant partie des groupes visés. Les informations recueillies dans ce formulaire servent à vérifier si les membres des groupes visés sont représentés en proportions suffisantes dans les différents types d'emploi de l'organisme.

Représentation ou taux de représentation

C'est le nombre ou la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'effectif total de l'organisation.

Sous-représentation

Proportion de membres d'un groupe visé qui est inférieure à leur taux de disponibilité dans chacun des types d'emploi d'un organisme.

Trouble de santé mentale

Les troubles de santé mentale peuvent prendre diverses formes. Entre autres, les troubles de l'humeur, les troubles anxieux, les troubles psychotiques, les troubles de personnalité, ainsi que les troubles de l'alimentation et des dépendances telles que la toxicomanie (drogues, alcool, abus de substances) et le jeu pathologique. [88]

88 https://www.who.int/topics/mental_disorders/fr/; https://www.who.int/fr/campaigns/world-mental-health-day

Annexe 3 - Catégories professionnelles d'emploi

Les quatorze (14) catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi applicables à tous les groupes visés sont :

1. **Cadres supérieurs :** Les cadres supérieurs sont des salariés responsables occupant les postes les plus élevés au sein d'une entreprise, et dont la responsabilité est de définir les politiques et les plans stratégiques de l'organisation ainsi que de diriger ses activités et d'en assurer le contrôle.
2. **Cadres intermédiaires et autres administrateurs :** Les cadres intermédiaires et autres administrateurs reçoivent les instructions des cadres supérieurs et administrent les politiques et les activités de l'organisation. Les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que les autres administrateurs englobent tous les gestionnaires.
3. **Professionnels :** Les professionnels ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle donnée sur une longue période; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.
4. **Personnel semi-professionnel et technique :** Ces personnes doivent avoir reçu une formation équivalente à deux années d'éducation postsecondaire comme celle dispensée dans de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus de devoir souvent recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Elles possèdent aussi parfois de bonnes compétences techniques ou artistiques.
5. **Surveillants :** Les surveillants sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate des cols blancs (personnel travaillant aux services administratifs, aux ventes, aux services et au travail général de bureau). Même s'ils ne le font généralement pas, les surveillants peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
6. **Contremaîtres :** Les contremaîtres sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate de personnel œuvrant dans les domaines de la fabrication et de la transformation ou qui occupent des emplois dans l'industrie primaire. Ces personnes supervisent des travailleuses et travailleurs spécialisés, des travailleuses et travailleurs de métier, des travailleuses et travailleurs manuels qualifiés ou d'autres travailleuses et travailleurs manuels. Même s'ils ne le font généralement pas, les superviseurs/superviseures peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
7. **Personnel administratif et de bureau principal :** Ces personnes assurent la fourniture et la coordination de services administratifs suivant les procédures établies. Elles sont parfois appelées à effectuer du travail de bureau de haut niveau.
8. **Personnel spécialisé de la vente et des services :** Personnes hautement spécialisées travaillant exclusivement ou principalement à des activités associées à la vente ou à la prestation de

services personnels. Ces personnes possèdent une connaissance complète des processus associés à leur travail. Elles ont habituellement reçu une formation poussée incluant des études de niveau postsecondaire et une participation à un programme d'apprentissage de façon partielle ou complète ou ont suivi une formation en cours d'emploi et possèdent une expérience équivalente.

9. **Travailleurs qualifiés et artisans :** Les travailleurs qualifiés et artisans sont des travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés possédant une connaissance complète des processus associés à leur travail. Ces personnes sont souvent des compagnons/compagnes ayant reçu une formation poussée.
10. **Personnel de bureau :** Le personnel de bureau est composé de personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.
11. **Personnel intermédiaire de la vente et des services :** Il s'agit de personnes travaillantes exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la fourniture de services personnels et dont l'accomplissement des tâches exige une formation en cours d'emploi, des cours de formation spécifique ou une expérience de travail spécifique s'étalant sur une période allant de quelques mois à deux ans. Le niveau de compétence de ces personnes est généralement inférieur à celui des travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente et la fourniture de services, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs œuvrant aux premiers niveaux du même secteur.
12. **Travailleurs manuels spécialisés :** Les travailleurs manuels spécialisés effectuent des tâches qui ont besoin habituellement de quelques mois de formation professionnelle en cours d'emploi. En général, le niveau de compétence de ces personnes est inférieur à celui des travailleuses et travailleurs qualifiés et artisans et artisanes, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs manuels de niveau élémentaire.
13. **Autre personnel de la vente et des services :** Autre personnel de la vente et des services est composé de travailleurs occupant un emploi lié à la vente ou à la prestation de services et qui n'ont habituellement besoin que d'une formation de quelques jours, voire d'aucune formation. Les tâches associées à ces emplois sont élémentaires et n'exigent que peu d'autonomie de jugement, voire pas du tout.
14. **Autres travailleurs manuels :** Les autres travailleurs manuels occupent un emploi de col bleu et n'ont généralement besoin que de quelques journées de formation en cours d'emploi ou d'une courte démonstration. Les tâches associées à ces emplois sont manuelles, élémentaires et ne requièrent pas d'autonomie de jugement.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

360, rue Saint-Jacques, 2e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Téléphone : 514 873-5146
Sans frais (partout au Québec) :
1 800 361-6477
www.cdpdj.qc.ca

La Commission est sur les réseaux sociaux

Réf.: 102 F/2023-01
ISBN : 978-2-550-93847-7 (version PDF)