

## MISE EN GARDE

Le Barreau de Montréal organise de nombreuses activités et conférences à l'intention de ses membres.

Certains conférenciers acceptent gracieusement que le Barreau de Montréal publie leurs textes et présentation sur son site Internet au bénéfice de l'ensemble des avocats. Ces textes et documents reflètent l'état du droit au moment de leur présentation et ils ne font l'objet d'aucune mise à jour, sauf indication contraire.

Ils ne dispensent pas les avocats qui s'y réfèrent de la lecture de la législation en vigueur.

# Égalité en emploi, un défi pour les personnes immigrantes

## Quelques réflexions en guise d'ouverture

### Me Dalia Gesualdi-Fecteau

Professeure

Département des sciences juridiques

UQAM

Colloque organisé par le Tribunal des droits de la personne et le Barreau de Montréal

Palais de Justice de Montréal, salle Jules-Deschênes

26 octobre 2017

## Propos introductifs

- En 2014, l'Institut de la statistique du Québec rapportait que peu importe le sexe et le niveau de scolarité, les personnes immigrantes forment un groupe largement surreprésenté parmi les travailleuses et travailleurs à faible revenu.
- Au Québec, le taux de chômage de 2006 à 2015 a été, en moyenne, de 5,8% pour la population née au Canada, contre 11,2% pour les personnes immigrantes (Statistiques Canada, 2017).
- 64 % des personnes immigrantes arrivées entre 2001 et 2006 au Québec déclaraient appartenir à une « minorité visible » (Statistiques Canada, 2006).
- Selon un « testing » mené en 2011 par la CDPDJ visant à mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées, « à profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire » (CDPDJ, 2012).
- Le droit à l'égalité, prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne* (CDLP) tient-il ses promesses envers les personnes immigrantes?

## Propos introductifs (suite)

- La lutte contre le racisme et les discriminations n'est pas une sphère normative autonome: le droit se nourrit de la réalité sociale et agit sur elle (Bosset, 2005).
- Or, en matière d'emploi, pour cartographier le phénomène, il importe de s'ouvrir à une compréhension systémique, c'est-à-dire des effets de « l'interaction sur le marché du travail, des pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur certains groupes » (Chicha-Pontbriand, 1989: 85).
- Sur le plan juridique, comment peut-on aborder la question de la discrimination dans l'accès à l'emploi?
  - Voie réactive (I)
  - Voie proactive (II)

# I. Voie réactive

- Recours à la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (CDLP) afin de dénoncer un traitement discriminatoire au stade l'embauche
  
- Quelques chiffres:
  - Sur la plan quantitatif: En matière d'embauche, depuis 1990, 65 jugements ont été rendus en 1<sup>re</sup> instance (Tribunal des droits de la personne, arbitre de griefs, Cour du Québec ou Cour supérieure)
  
  - Motifs de discrimination invoqués:
    - Sexe: 7
    - Grossesse: 7
    - Handicap: 26
    - Âge: 8
    - État civil: 5
    - Antécédents judiciaires: 5
    - Religion (débat autour de l'exigence professionnelle justifiée): 1
  
  - Ainsi, 4 cas judiciairisés où les motifs invoqués sont la « race » et/ou « l'origine ethnique ou nationale » et un (1) cas où le motif invoqué est la religion

## I. Voie réactive (suite)

- Comment expliquer un nombre si peu élevé de dossiers judiciairisés?
  - Ici, « l'angle mort » que constituent les règlements hors cour ne semble pas constituer un facteur prévalent
  - En 2016-2017, les conseillers et conseillères juridiques de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ont négocié des règlements à l'amiable dans 45 dossiers (CDPDJ, Rapport d'activités et de gestion, 2016-2017)
    - 6 dossiers invoquaient une discrimination à l'embauche
    - Les motifs invoqués étaient l'âge, le handicap ou les antécédents judiciaires

# I. Voie réactive (suite)

- Comment expliquer un nombre si peu élevé de dossiers judiciairisés? (suite)
  - Faire la preuve d'une discrimination « ethnoraciale » (Bosset, 2005) pose parfois problème
    - Exige généralement que l'on fasse une preuve liée à des systèmes de gestion ayant des effets discriminatoires indirects
    - Notre vision souvent compartimentée et unidimensionnelle de la discrimination entretient le traitement séparé des motifs (Sheppard, 2000)
      - L'intérêt d'une approche intersectionnelle de la discrimination

# I. Voie réactive (suite)

- Comment expliquer un nombre si peu élevé de dossiers judiciairisés? (suite)
  - Pour répondre à cette question, il importe d'embrasser plus largement en s'interrogeant sur le cadre dans lequel se déploie le recours au droit
    - Il faut donc s'interroger sur le rapport qu'entretiennent les personnes immigrantes avec le droit positif en vigueur et les institutions chargées de sa mise en œuvre
      - À cet égard, plusieurs dynamiques sont en cause: celles-ci doivent être identifiées et abordées

## II. Voie proactive

- La *Charte des droits et libertés de la personne* encadre la mise en place de programmes d'accès à l'égalité.
- Un programme d'accès à l'égalité « a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi » (art. 96 CLDP).
- Quels sont les groupes visés?
  - Les femmes;
  - Les Autochtones;
  - Les « minorités visibles », c'est-à-dire « les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche »;
  - Les « minorités ethniques », c'est-à-dire « les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais »;
  - Les personnes handicapées identifiées dans la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*.



## II. Voie proactive (suite)

- Quels sont les types de programmes d'accès à l'égalité?
  - Les PAE recommandés par la CDPDJ ou imposés par le tribunal
  - Les PAE d'obligation contractuelle pour les entreprises privées
    - Les entreprises comptant plus de 100 employés soumissionnant pour un contrat de biens ou de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus;
    - Les entreprises comptant plus de 100 employés qui obtiennent une subvention de 100 000 \$ et plus.
  - Les PAE volontaires
  - Les PAE dans les organismes publics
    - *Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans des organismes publics* (en vigueur depuis 2001)
    - Cette loi touche tous les organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus (secteur municipal, réseau de la santé et des services sociaux, etc)

## II. Voie proactive (suite)

- Quels sont les types de programmes d'accès à l'égalité? (suite)
  - Qu'en est-il de la fonction publique?
    - Les dispositions portant sur les PAE ne s'appliquent pas à l'État-employeur sauf si « le gouvernement [exige] de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe » (art. 92 CDLP).

## II. Voie proactive (suite)

- Étapes d'un programme d'accès à l'égalité

1. Diagnostic

- Analyse des effectifs afin de déterminer le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés
- Analyse du « système de recrutement »

2. Correctif

- Correctif quantitatif: fixer un taux de représentation en fonction du taux de disponibilité
  - Ici, il y a des enjeux méthodologiques à prendre en compte (Chicha et Charest, 2013)
- Correctif qualitatif: intervenir sur les pratiques organisationnelles

## II. Voie proactive (suite)

- Quelles sont les retombées réelles de ces mesures?
  - Les PAE dans les organismes publics: au 31 mars 2016, 194 des 330 organismes publics assujettis à la Loi, soit 58,8 % d'entre eux, étaient en deuxième phase d'implantation de leur programme pour une période de trois ans (CDPDJ, Rapport triennal 2013-2016 – *La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2016).
    - La Commission considère que « les organismes publics doivent consentir des efforts accrus afin de faire de l'égalité réelle en emploi une réalité au Québec » (CDPDJ, Rapport d'activités et de gestion, 2016-2017: 8)
  - PAE volontaires et recommandés par la CDPDJ ou imposés par le tribunal: très rares

## II. Voie proactive (suite)

- Quelles sont les retombées réelles de ces mesures?
  - Des dispositions qui manquent de mordant?
  - Des effets pervers à prendre en compte: la possible stigmatisation des membres des groupes ciblés (Chicha et Charest, 2013: 76)

## Conclusion

- Si l'accès à un emploi peut, en soi, être un défi pour les personnes immigrantes, qu'en est-il de l'accès à un emploi de qualité?
  - Ce sont les femmes, les personnes racisées et les personnes immigrantes qui continuent d'occuper une grande part des formes d'emploi non traditionnelles (Fuller et Vosko 2008; Commission des normes du travail 2013; Cloutier-Villeneuve 2014).
  - Les personnes immigrantes salariées via une agence de placement de personnel ont un niveau de scolarité plus élevé: 39% ont complété des études universitaires (contre 13% pour les personnes natives) (Commission des normes du travail, 2013).
- Cartographier l'effet d'autres éléments sur l'accès à l'emploi des personnes immigrantes
  - L'importance de prendre en compte différents éléments structureaux dont la reconnaissance des qualifications
  - L'incidence de la trajectoire migratoire sur l'expérience professionnelle du migrant
- Superposer la question de l'accès à l'emploi à celle de l'accès aux droits