

# Portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la fédération issus des groupes racisés, et de la représentation de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires

---

RAPPORT DU COMITÉ INTERCULTURALITÉ, DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES AU TRAVAIL, ET ÉDUCATION (IDRSTÉ)

Conseil fédéral des 4, 5 et 6 décembre 2019



# La discrimination systémique

Elle résulte d'un ensemble de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels qui ont chacun, et par leur interaction, des effets préjudiciables, voulus ou non, à l'encontre des groupes visés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés.

(voir Chicha-Pontbriand, 1989: 85)



## Un outil : les programmes d'accès à l'égalité (en emploi) ou PAÉE

---

### **1<sup>ère</sup> étape:**

Établir l'ampleur statistique des phénomènes de discrimination et de racisme systémique.

### **2<sup>e</sup> étape :**

Comprendre le portrait statistique et agir pour redresser la situation.

# Précisions méthodologiques

## Sources

- Les données quantitatives utilisées pour les portraits statistiques sont celles émanant des PAÉE élaborés par l'établissement avec le concours de la CDPDJ.

## Analyse

- Une littérature pluridisciplinaire concernant les PAÉE et les stratégies pour l'égalité ou contre les discriminations.
- Deux rapports concernant les cégeps et publiés, l'un en 2012 et émanant du CCNAÉE, l'autre en 2016 et effectué par la CDPDJ.
- Pour les collèges privés et les universités, nous avons utilisé des PAÉE ou des plans pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) ainsi que des documents publiés par le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) ou le réseau interuniversitaire québécois ÉDI

## Objectif

- Cette démarche était adaptée au constat suivant : les difficultés expérimentées par les membres (potentiels) sont principalement l'accès à l'emploi.

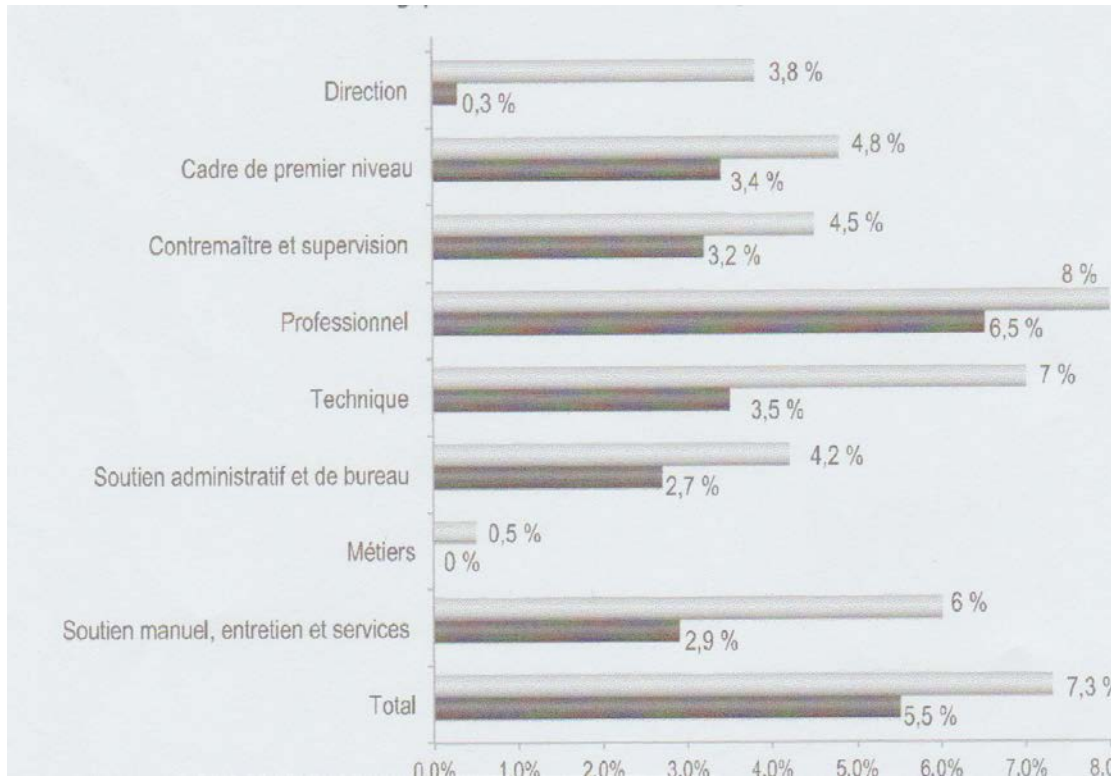
## Le portrait statistique: méthode

Principe : mesurer la disponibilité du groupe cible dans la population active par rapport à la catégorie ou au regroupement d'emplois considéré.  
Comparer à la situation de l'établissement (nombre d'emplois dans ce regroupement et type de population les occupant).

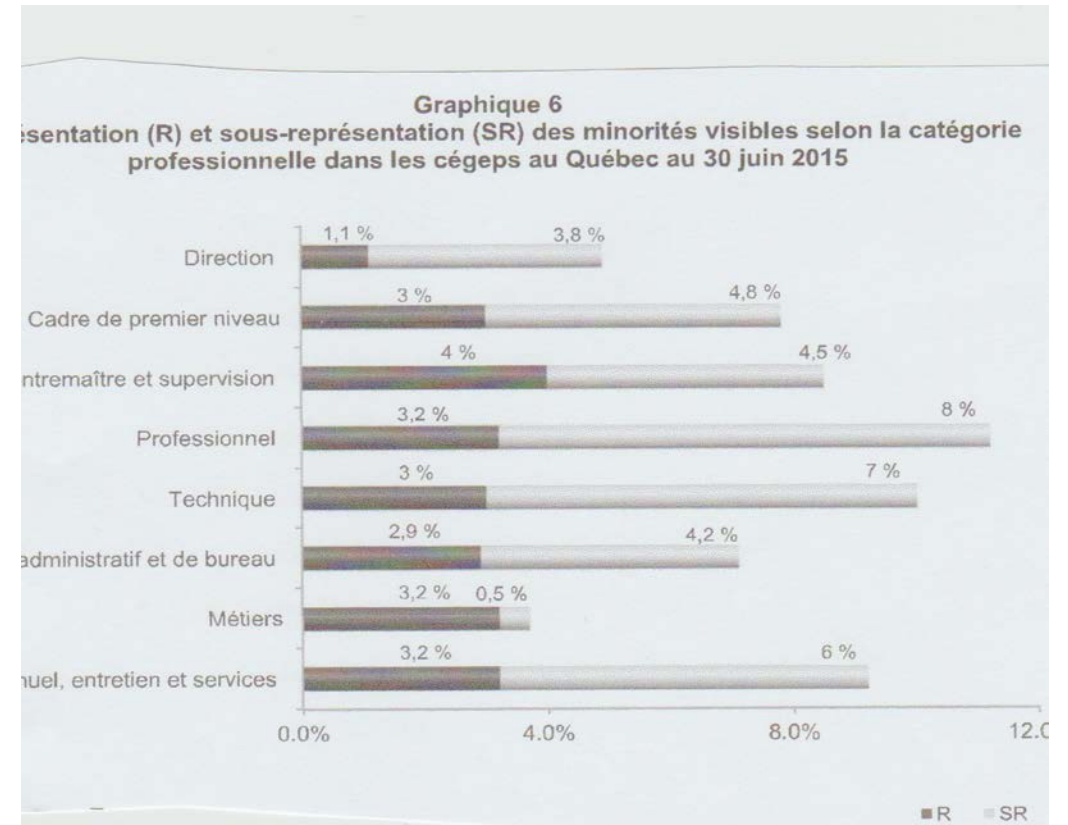
Biais : utilisation des données du recensement de 2006. Et ce d'après l'emploi occupé. Or, problème de reconnaissance des diplômes pour les populations immigrantes, aggravé quand immigrants ou immigrantes racisées.

# La sous-représentation des minorités visibles dans les cégeps Enseignant // Professionnel (71,1% effectif total)

Graphique à gauche : sous représentation de la catégorie minorités visibles en 2007 (noir) et 2015 (blanc)



Graphique à droite : représentation (R, en noir) et sous représentation SR (en blanc) en 2015



# La sous-représentation dans les universités: un apparent *statu quo*

Les universités semblent avoir mieux résisté aux retournements de conjoncture, en moyenne. Mais ce n'est pas vrai dans toutes les catégories d'emploi, notamment celles qualifiées.

Par ailleurs, même le *statu quo* (en pourcentage) a des impacts importants dans des établissements qui représentent l'équivalent de 5 à 6 cégeps.

Côté collèges privés, c'est aussi le *statu quo* dans la sous-représentation des membres des minorités visibles.

11	15	ÉTS	6	5
8	7	<b>HEC</b>	6	8
3	4	ENAP	1	4
13	6	<b>Polytechnique</b>	7	12
2	4	INRS	10	9
3	5	Téluq	5	3
5	6	<b>Bishop</b>	4	5
11	14	Concordia	4	4
5	7	<b>UdeM</b>	5	5
2	2	<b>US</b>	7	8
0	4	UQ siège social	1	1
4	5	UQAC	5	4
4	4	<b>UQO</b>	5	6
5	6	<b>UQAM</b>	6	8
3	3	<b>UQAR</b>	5	6
3	1	<b>UQTR</b>	6	7
6	7	<b>UQAT</b>	3	4
3	3	<b>Laval</b>	4	5
8	11	McGill	7	7
2006	2016		2006	2016
MVR en %	MV R en %		MV SR en %	MV SR en %

# Le portrait statistique: principaux résultats



Les minorités ethniques et surtout les minorités visibles restent *fortement* sous-représentées.



Les Autochtones et les personnes en situation de handicap sont maintenues dans une situation de *quasi exclusion*.



La progression des femmes dans les cégeps s'effectue dans le cadre d'un alourdissement global de la tâche, et de la précarisation des statuts.



Nécessité d'être attentif à l'imbrication des dominations :

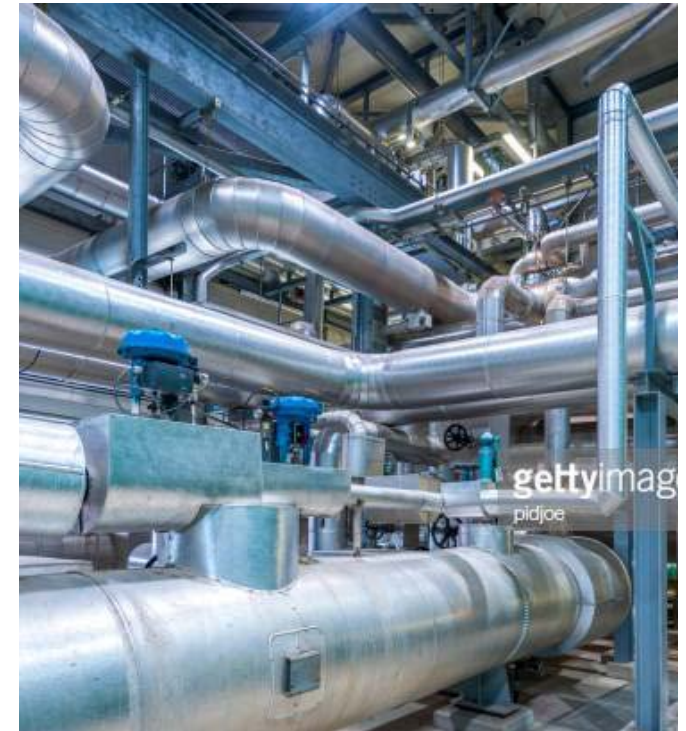
Cumul de situations d'inégalités.

L'ouverture de « niches » ou de secteurs d'activité aux groupes discriminés est souvent le corollaire de *ségrégations professionnelles horizontales*.



# Les principaux facteurs du maintien de la sous représentation des groupes cibles

1. Inertie des organisations et volonté de contrôle des employeurs (« droit de gérance »).
  - Tuyauterie bureaucratique liée au manque d'engagement des directions d'établissement.
  - Les informations ne se rendent pas aux principaux destinataires.
2. Mesures correctrices :
  - vagues dans leurs objectifs et dans leurs indicateurs
  - ou considérées injustes.
3. Insuffisante mobilisation des syndicats locaux.
4. Faible représentation dans nos syndicats et nos instances syndicales.



## Pistes d'action



Autour de la conception de l'égalité et de la justice sociale.



Sur les actions de formation.



Sur la représentation collective au sein des syndicats et des diverses instances.



Sur la responsabilité des syndicats locaux en termes de négociation collective – ou ne pas laisser l'initiative aux employeurs.

Merci !

