

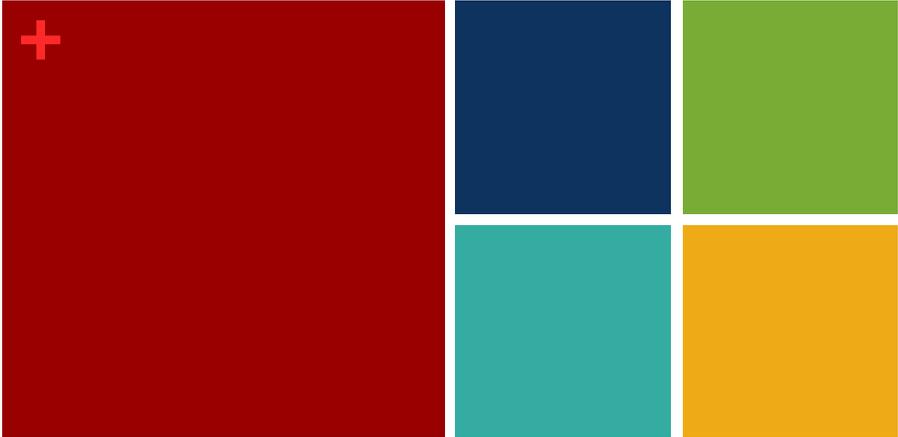
22^e SÉMINAIRE SUR L'ARBITRAGE DE GRIEFS

16 et 17 mai 2012 ~ Hôtel Sheraton Laval

Le droit du travail, toujours en mouvement!

**LES DROITS DE LA PERSONNE
ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE AU TRAVAIL**

**M^e Annick Desjardins
Conseillère syndicale, SCFP**



Les droits de la personne et la discrimination systémique au travail
Séminaire sur l'arbitrage de griefs FTQ, mai 2012
Annick Desjardins, SCFP

+ Les droits de la personne: de quoi s'agit-il?



- Des droits fondamentaux que tout être humain possède
- Des droits universels, inaliénables et indivisibles quel que soit le droit positif en vigueur
- Des droits opposables à l'État
- Des droits souvent revendiqués par les personnes les plus vulnérables, à l'encontre de la majorité ou du pouvoir

+ Droits et libertés

- Les droits de «première génération»: les droits civils et politiques. Ce sont des droits que l'individu peut opposer à l'État, qui ne peut agir pour limiter ou supprimer ces droits ou libertés.
- Les droits de «seconde génération»: les droits économiques et sociaux. Ces droits nécessitent l'intervention de l'État pour être mis en œuvre.

+ Instruments juridiques

- la *Charte canadienne des droits et libertés* (Partie I de la *Loi constitutionnelles de 1982* (1982, R.-U., ch. 11))
- la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12)
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6)
- la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001)
- la *Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics* (L.R.Q., c. A-2.01)
- la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44)
- Le *Code du travail du Québec* (L.R.Q., c. C-27) et le *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2)
- les traités internationaux et le droit international du travail

+ Droits individuels ou collectifs?

- Un faux débat!
- Des droits individuels qui peuvent être exercés collectivement, ou des droits collectifs qui peuvent être exercés individuellement...
- La négociation collective de droits individuels
- Approche sociale du droit vs approche libérale

+ Approches du droit

- La conception sociale du droit vise à corriger ou, à tout le moins à atténuer les déséquilibres socio-économiques qui existent entre les citoyens; l'égalité de fait sous-tend cette conception.
- La conception libérale est de type individualiste, et demeure largement indifférente à ces déséquilibres. On vise à protéger une sphère d'autonomie de l'individu par rapport à l'État, de manière à ce que l'individu puisse poursuivre librement ses activités, économiques et autres.
- Ces deux conceptions renvoient à deux types d'États distincts, l'État social interventionniste dans le premier cas, l'État libéral non interventionniste dans le second.

+ Droits non absolus!

- Limites raisonnables et justifiées
- Article 1 de la Charte canadienne:
 - «La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.»
- Article 9.1 de la Charte québécoise:
 - «Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.»

+ «Test de Oakes»

- Objectif réel et urgent
- Lien rationnel
- Atteinte minimale
- Proportionnalité

R. c. Oakes, [1986] 1 R.C.S. 103

+ Des droits au sommet de la hiérarchie des sources



- Constitution et Charte canadienne (traités internationaux comme source interprétative)
- Lois quasi-constitutionnelles
- Lois d'ordre public
- Lois ordinaires
- Contrats / conventions collectives
- Us et coutumes; jurisprudence et doctrine

+ Syndicats et droits de la personne



- Rôles d'un syndicat:
 - Amélioration des conditions de travail de nos membres
 - Par la négociation collective
 - Par la défense de droits – élargissement du devoir de représentation
 - Agent de changement social:
 - Amélioration des conditions du marché du travail pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses – incluant les plus vulnérables
 - Justice sociale au sens large: revendication du respect des droits économiques et sociaux par les services publics
- Les droits de la personne constituent un outil de revendication qui emporte l'adhésion citoyenne
- Les syndicats sont aussi titulaires de droits

+ La liberté d'association

- Article 2d) de la Charte canadienne et art. 3 de la Charte québécoise
- Conception libérale traditionnelle: trilogie de 1987 et arrêt *IPFPC c. Terre-Neuve* (1990)
- Arrêts *Dunmore* (2001), *Health Services* (2007) et *Fraser* (2011): la conception sociale a prévalu jusqu'à un certain point
- Le droit international est beaucoup plus avancé (OIT)

+ La liberté d'expression

- Piquetage et autres activités syndicales
- Affaires *Pepsi-Cola* (2002) et *KMart* (1999).
 - «Sans égard à la définition qu'on en donne, le piquetage comporte toujours une action expressive. À ce titre, il fait intervenir l'une des plus importantes valeurs constitutionnelles, à savoir la liberté d'expression consacrée à l'al. 2b) de la Charte.»
 - «Le piquetage qui contrevient au droit criminel ou qui est assorti d'un délit particulier est interdit peu importe où il a lieu.» «Les délits connus permettent également de protéger les droits de propriété. Ils permettent d'éviter l'intimidation et de protéger la liberté d'accès aux lieux privés.»
- Conflit avec le devoir de loyauté
- Limite: la diffamation

+ Le droit à la vie privée et à l'intégrité de la personne



- Charte québécoise et Code civil du Québec
- Expectative de vie privée au travail et limites raisonnables: arrêt *Bridgestone Firestone* (1999)
- Protection des renseignements personnels
- Examens médicaux et droit au secret professionnel
- Arrêt *Ville de Longueuil* (1997)
- Livre *Au travail et sous surveillance*

+ Liberté de conscience et de religion



- Eh non! Nous ne vivons pas dans un État laïque!
 - «Attendu que le Canada est fondé sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu et la primauté du droit»: Loi constitutionnelle de 1982, Partie 1.
- Protection contre l'imposition d'une religion d'état; la constitution garantit la neutralité de l'état (mais ce n'est pas chose faite encore)
- Garantie de la capacité d'exercer sa religion
- Chevauchement avec le droit à l'égalité

+ Le droit à l'égalité

- Les motifs de discrimination interdite:
 - Article 10 de la Charte québécoise
 - Articles 3 et 25 de la Loi canadienne sur les droits de la personne
 - Article 15 de la Charte canadienne

- Les groupes cibles (en emploi) – visés par des mesures proactives d'accès à l'égalité
 - Femmes
 - Minorités (ethniques ou visibles)
 - Autochtones
 - Personnes handicapées

+ Motifs prohibés de discrimination

QUÉBEC Charte, art. 10	FÉDÉRAL LCDP, art. 3	Art. 15 CHARTE CANADIENNE
la race la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Le fait d'avoir été déclaré coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si a obtenu le pardon (art. 18.2)	race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la grossesse et l'accouchement, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée la déficience, incluant la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue (art. 25)	<u>notamment</u> des discriminations fondées sur: la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge les déficiences mentales ou physiques Art. 28: égalité hommes / femmes

+ Les approches au droit à l'égalité

- L'égalité réelle vs l'égalité formelle:
L'approche sociale vs approche libérale

Traiter tout le monde également ou tenir compte des différences et des inégalités pré-existantes pour assurer l'égalité?

+ L'atteinte au droit à l'égalité: la discrimination

- La discrimination directe
 - Une pratique, exigence, ou une règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé.
- La discrimination indirecte
 - Une pratique, politique, exigence, mesure ou décision en apparence neutre, mais ayant un effet disproportionné sur une personne ou un groupe en raison d'une caractéristique protégée.
 - L'intention n'est pas pertinente, c'est l'effet qui importe

Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, [1985] 2 RCS 536

+ La discrimination systémique

- La discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces "naturelles", par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail »¹
- À cela s'ajoutent les attitudes et la vision stéréotypée des compétences et du "rôle approprié" du groupe touché...

¹ *Action travail des femmes c. Canadien National*, [1987] 1 R.C.S. 1114, p. 1139

+

- «Le concept de la discrimination systémique est axé sur les formes de discrimination les plus subtiles. Il est fondé sur la reconnaissance du fait que les mœurs sociales et culturelles de longue date transmettent des présomptions de valeur qui contribuent à créer de la discrimination sous des formes totalement ou presque entièrement voilées et inconscientes»²
- «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»³.

² *Alliance de la fonction publique c. Ministère de la défense nationale*, 1996 CanLII 4067 (CAF)

³ *Gaz Métropolitain c. CDPDJ et Action travail des femmes*, 2011 QCCA 1201

+ Les mesures de redressement

- Mesures proactives:
 - Programmes d'équité salariale
 - Programmes d'équité en emploi ou d'accès à l'égalité

- Mesures spécifiques:
 - Accommodements raisonnables

«La difficulté que pose ce paradigme est qu'il ne met en question ni l'inégalité du rapport de force ni les discours de domination, comme le racisme, la prétention de la supériorité des personnes non handicapées, le sexisme, qui font qu'une société est bien conçue pour certains mais pas pour d'autres. Il permet à ceux qui se considèrent «normaux» de continuer à établir des institutions et des rapports à leur image, pourvu qu'ils «composent» avec ceux qui en contestent l'établissement.

Sous cet angle, l'accommodement paraît ancré dans le modèle de l'égalité formelle. En tant que formule, le traitement différent réservé à des personnes «différentes» ne constitue que l'inverse du traitement semblable réservé aux personnes semblables. L'accommodement ne touche pas le cœur de la question de l'égalité, le but de la transformation ni l'examen de la façon dont les institutions et les rapports doivent être modifiés pour les rendre disponibles, accessibles, significatifs et gratifiants pour la multitude de groupes qui composent notre société. L'accommodement semble signifier que nous ne modifions ni les procédures ni les services; nous nous contentons de «composer» avec ceux qui ne cadrent pas tout à fait. Nous faisons certaines concessions à ceux qui sont «différents», plutôt que d'abandonner l'idée de la «normalité» et d'œuvrer à la véritable inclusion.

De cette manière, l'accommodement semble permettre à l'égalité formelle d'être le paradigme dominant, pourvu que certaines adaptations puissent parfois être faites pour remédier à des effets inégaux. Sous cet angle, l'accommodement ne met pas en doute les croyances profondes relatives à la supériorité intrinsèque de caractéristiques comme la mobilité et la vue. Bref, l'accommodement favorise l'assimilation. Son objectif est de tenter de faire cadrer les personnes «différentes» dans les systèmes existants.»

Je suis d'accord avec l'essentiel de ces observations. Interpréter les lois sur les droits de la personne principalement en fonction de l'égalité formelle mine la promesse d'égalité réelle qu'elles comportent et empêche l'examen des effets de la discrimination systémique, comme notre Cour l'a reconnu dans *Action Travail*.

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 RCS 3, par. 41 (affaire *Meiorin*)

+ L'affaire Gaz Métro

- 1996-1997: Des femmes postulent chez Gaz Métro, certaines sont encouragées à le faire par ATF.
- Le poste: préposé à l'entretien du réseau (stagiaire)
- Il s'agit d'un poste d'entrée, qui mène à un poste régulier après une formation de 2 ans
- Exigences: sec V, détenir un permis de conduire classe 3 et avoir des habiletés manuelles.
- Le processus de sélection: une entrevue, un examen écrit, un examen pratique, un examen médical (étapes éliminatoires)

Références: Cour d'appel: *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201 (CanLII)
Tribunal des droits de la personne: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24 (CanLII)

+ Gaz Métro (suite)

- Les femmes échouent systématiquement à différentes étapes du processus et les postes sont comblés par des hommes □
Décembre 1996: ATF dépose une plainte de discrimination systémique au nom de huit femmes auprès de la Commission des droits de la personne
- Août 2002: Après plusieurs années d'enquête, la CDPDJ rend une décision favorable aux plaignantes: □ Imposition d'un programme d'accès à l'égalité □ Dommages et intérêts à verser aux plaignantes □ Réintégration des plaignantes dans un processus non discriminatoire

+ Gaz Métro (suite)

- Octobre 2004: Début des audiences devant le Tribunal des droits de la personne.
 - Le procès a duré 52 jours, répartis sur plusieurs mois, pour se terminer le 12 janvier 2007. Au total, le Tribunal a entendu 38 témoins, dont 10 témoins experts.

- Septembre 2008: Décision favorable du Tribunal □
 - Constat d'une sous-représentation des femmes
 - Constat de l'existence d'une situation de discrimination systémique à l'embauche:
 - Exigence du permis de conduire classe 3
 - Entrevue
 - Test théorique
 - Test pratique
 - Examen médical: refus d'embauche d'une candidate enceinte
 - Constat de l'existence d'une culture institutionnelle sexiste

+ Gaz Métro (suite)

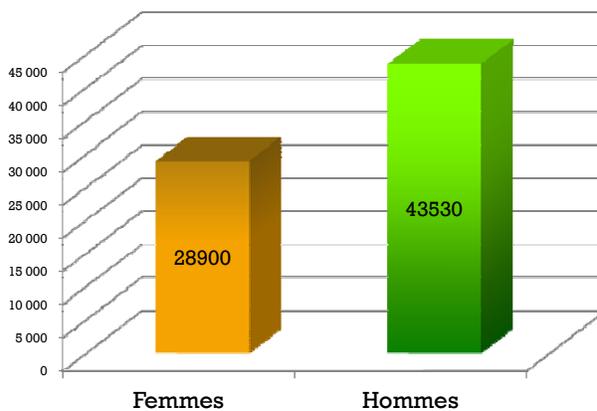
- Le Tribunal ordonne:
 - La mise en place d'un programme d'accès à l'égalité supervisé par la CDPDJ avec objectif numérique d'embauche prioritaire de 40%
 - La modification du processus de sélection
 - Le versement de dommages moraux et punitifs aux victimes
 - La réintégration dans un processus de sélection non discriminatoire et la réintégration dans l'emploi pour la plaignante qui avait réussi toutes les étapes de sélection

- Juillet 2011: la Cour d'appel maintient le jugement, à l'exception des dommages punitifs pour 6 des 7 plaignantes

+ La discrimination systémique ou l'inégalité systémique

- Pourquoi les lois sur l'accès à l'égalité?

+ Revenu moyen, 2008



Source: Ministère des Finances et Ministère du Revenu. Statistiques fiscales des particuliers, année d'imposition 2008, décembre 2010, p. 88. Cité dans Conseil du statut de la femme, Portrait des Québécoises en 8 temps, 2011, note 27.

+ Revenu d'emploi, 2008

- Si l'on se limite aux revenus d'emploi, les gains des femmes et ceux des hommes sont encore loin de la parité. En 2008, le revenu d'emploi des femmes travaillant à temps plein toute l'année correspond à 78,4 % de celui des hommes, comparativement à 73 % en 1998.

Source: Institut de la statistique du Québec. Revenu d'emploi des hommes et des femmes gagnant un revenu selon certaines caractéristiques (principale source de revenu, participation au marché du travail, statut d'activité, profession et industrie), Québec, 2008.

Tableau 1.3.1. Principales professions féminines sur 137 catégories professionnelles (classification de 1991), Québec, 2005, 2000, 1995

	2005			2000	1995
	% de la main-d'œuvre féminine	% de la main-d'œuvre masculine	Taux de féminité %	Taux de féminité %	Taux de féminité %
1 Personnel en secrétariat	6,0	0,1	98,1	97,8	98,2
2 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	5,1	3,5	56,7	58,7	59,6
2 Personnel de soutien familial et de garderie	5,1	0,4	92,5	93,2	93,3
4 Commis de travail général de bureau	4,7	0,6	86,7	85,7	85,0
5 Commis des finances et de l'assurance	4,3	0,7	84,3	86,5	85,4
6 Enseignants-enseignantes, conseillers-conseillères pédagogiques, niveaux secondaire et primaire	4,0	1,2	74,6	71,6	68,0
7 Caissiers-caissières	3,7	0,5	86,1	86,5	85,4
8 Professionnels en sciences infirmières	3,1	0,3	90,6	90,9	90,9
9 Personnel des services des aliments et boissons	2,8	0,8	76,1	78,2	79,0
10 Personnel administratif et de réglementation	2,5	1,1	66,2	68,3	61,3
Total	41,3	9,2			

Source: Beeman, J., La mixité au travail: un défi d'égalité, CIAFT 2011.

Source: Profession. Classification type des professions de 1991 (historique) [707], groupes d'âge [12A] et sexe [3] pour la population active de 15 ans et plus. Statistique Canada, recensement de 2006, 97-559-XCB2006012.

Tableau 1.3.2. Principales professions masculines sur 137 catégories professionnelles (classification de 1991), Québec, 2005, 2000, 1995

	2005			2000	1995
	% de la main-d'œuvre masculine	% de la main-d'œuvre féminine	Taux de féminité %	Taux de féminité %	Taux de féminité %
1 Conducteurs-conductrices d'automobiles, opérateurs-opératrices transport en commun	5,5	0,6	8,6	7,5	5,8
2 Professions en informatique	3,7	1,2	22,0	25,8	28,5
3 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	3,5	5,1	56,7	58,7	59,6
4 Nettoyeurs-nettoyeuses	3,2	2,4	40,4	39,9	35,3
5 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	2,7	0,8	21,2	22,0	18,3
6 Commis à l'expédition et à la distribution	2,4	1,1	29,4	28,1	24,7
6 Manœuvres, transformation, fabrication, services d'utilité publique	2,4	1,4	34,5	35,4	33,1
8 Mécaniciens-mécaniciennes de véhicules automobiles	2,2	0	1,8	1,1	0,7
9 Directeurs-directrices de la vente au détail	2,0	1,7	42,2	36,7	34,7
9 Charpentiers-charpentières et ébénistes	2,0	0,1	2,9	2,4	1,5
Total	29,4	14,4			

Source : Profession. Classification type des professions de 1991 [historique] [707], groupes d'âge [12A] et sexe [3] pour la population active de 15 ans et plus. Statistique Canada, recensement de 2006, 97-559-XCB2006012.

Source:
Beeman, J., La mixité au travail: un défi d'égalité, CIAFT 2011.

Tableau 1.4.1. Salaires dans les 10 principales professions féminines, selon le sexe, Québec, 2005, 140 catégories professionnelles (classification de 2006), personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps

	Taux de féminité %	Salaires annuels moyens		
		Femmes (\$)	Hommes (\$)	Ratio F/H
1 Personnel en secrétariat	98,3	31 288	47 992	65,2
2 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	48,2	23 733	36 865	64,4
2 Personnel de soutien familial et de garderie	83,7	22 310	32 318	69,0
4 Commis de travail général de bureau	86,6	33 290	39 443	84,4
5 Commis des finances et de l'assurance	84,0	33 929	44 672	76,0
6 Enseignants-enseignantes, conseillers-conseillères pédagogiques, niveaux secondaire et primaire	72,2	47 207	52 639	89,7
7 Caissiers-caissières	87,0	18 428	22 093	83,4
8 Professionnels en sciences infirmières	88,6	51 535	54 199	95,1
9 Personnel des services des aliments et boissons	72,4	18 828	24 927	75,5
10 Personnel administratif et de réglementation	66,6	43 715	57 560	75,9

Source : Statistique Canada, recensement de 2006, 97-563-XCB2006069.

Source:
Beeman, J., La mixité au travail: un défi d'égalité, CIAFT 2011.

Tableau 1.4.2. Salaires dans les 10 principales professions masculines, selon le sexe, Québec, 2005, 140 catégories professionnelles (classification de 2006), personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps⁶

	Taux de féminité %	Salaires annuels moyens		
		Femmes (\$)	Hommes (\$)	Ratio F/H
1 Conducteurs-conductrices d'automobiles, opérateurs-opératrices transport en commun	5,9	32 361	37 769	85,7
2 Professions en informatique	22,9	56 668	61 342	92,4
3 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	48,2	23 733	36 865	64,4
4 Nettoyeurs-nettoyeuses	31,5	21 872	31 043	70,5
5 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	21,4	79 913	112 904	70,8
6 Commis à l'expédition et à la distribution	28,2	32 832	37 275	88,1
6 Manœuvres, transformation, fabrication, services d'utilité publique	30,8	23 949	36 676	65,3
8 Mécaniciens-mécaniciennes de véhicules automobiles	1,3	31 589	36 322	87,0
9 Directeurs-directrices de la vente au détail	41,2	31 469	47 841	65,8
9 Charpentiers-charpentières et ébénistes	3,4	24 094	36 578	65,9

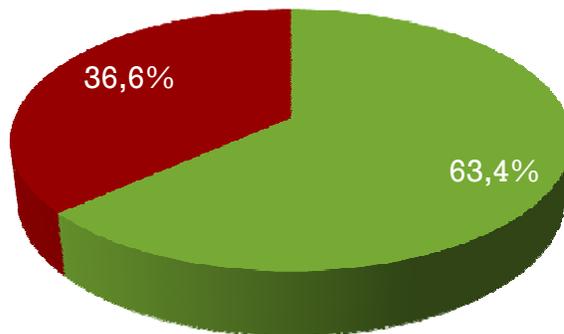
Source:
Beeman, J., La mixité au travail: un défi d'égalité, CIAFT 2011.

Source : Statistique Canada, recensement de 2006, 97-563-XCB2006069.

+ Femmes de minorités visibles

- Les femmes de minorités visibles gagnent généralement moins que les femmes n'appartenant pas à une minorité visible, pour un ratio d'environ 80%
- Les femmes de minorités visibles du principal groupe d'âge actif gagnent environ 83 % des gains de leurs homologues masculins.
- En 2001, la proportion des nouveaux immigrants titulaires d'un diplôme universitaire qui occupaient des emplois à faible scolarité atteignait 25 % pour les hommes et 38 % pour les femmes (données canadiennes). Cette proportion était de 45% pour les femmes immigrantes de minorités visibles.

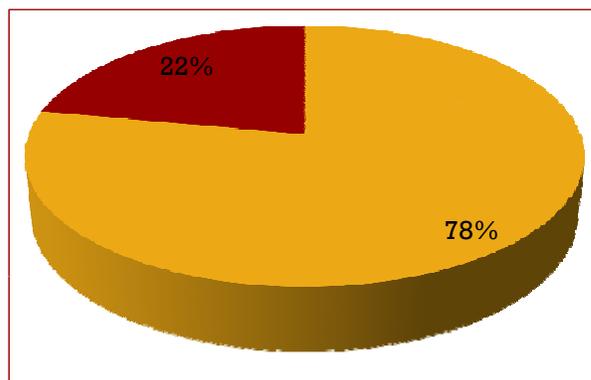
+ Travailleurs et travailleuses au salaire minimum, 2008



Source: Institut de la statistique du Québec. Personnes à faible revenu selon certaines caractéristiques, taux et nombre estimatif, Québec, 2008. Cité dans Conseil du statut de la femme, Portrait des Québécoises en 8 temps, 2011, note 29.

■ Femmes ■ Hommes

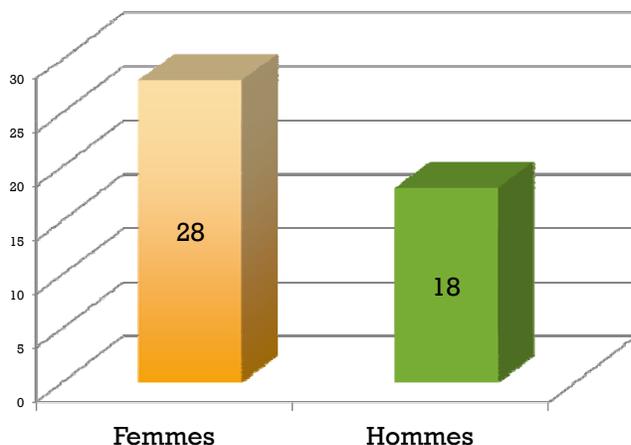
+ Chefs de familles monoparentales



Source: Statistique Canada. Répartition des familles de recensement selon la structure de la famille, 2006. Cité dans Conseil du statut de la femme, Portrait des Québécoises en 8 temps, 2011, note 17.

■ Femmes ■ Hommes

+ Temps consacré aux tâches domestiques (nb d'heures par sem.)



Source: Institut de la statistique du Québec, Données sociales du Québec, édition 2009, Chapitre 9, p. 216.

+ Les soins aux enfants

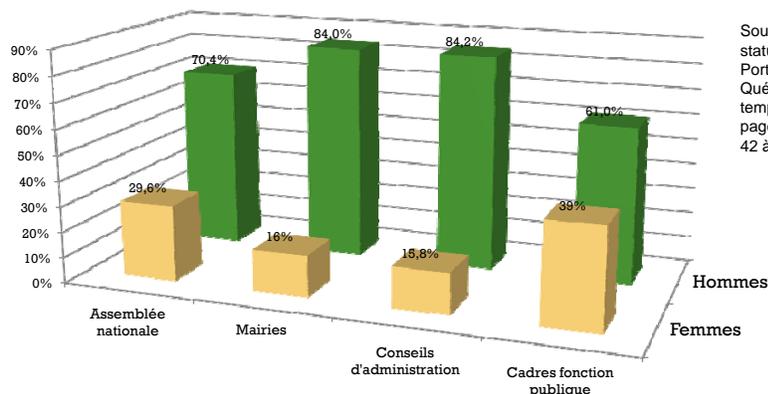
Peu importe l'âge de l'enfant, les mères allouent plus de temps que les pères à prendre soin de leurs enfants.

Par exemple, chez les mères ayant des enfants de 0 à 4 ans, la durée totale consacrée à prendre soin d'eux est de 6 heures 33 minutes par jour. Chez les hommes, cette durée est de 3 heures 7 minutes.

Ces différences entre les hommes et les femmes ne peuvent s'expliquer qu'en partie par le fait que les hommes sont plus susceptibles d'occuper un emploi rémunéré à temps plein. Les mères ayant de jeunes enfants et qui travaillent à temps plein (soit 30 heures et plus par semaine) consacrent un total de 5 heures 13 minutes par jour au soin de leurs enfants. En comparaison, les hommes dans la même situation prennent soin de leurs enfants durant 2 heures 59 minutes par jour.

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale - 2010 Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens, 89-647-X.

+ Représentation femmes / hommes



Source: Conseil du statut de la femme, Portrait des Québécoises en 8 temps, 2011, pages 18-19, notes 42 à 47.

+ Minorités visibles ou ethniques et immigrés

- Lien avec l'immigration – 75% des immigrants font partie des minorités visibles
- La population des minorités visibles au Québec est composée de 196 810 natifs (30,1 %), de 428 140 immigrés (65,4 %) et de 29 395 résidents non permanents (4,5 %) (recensement de 2006).
- Personnes plus scolarisées que la moyenne de la population Ex: 64,3% des immigrants ont plus de 14 ans de scolarité
- Les minorités visibles représentent 8,8% de la population québécoise (données du recensement de 2006)
- Difficulté d'intégration au marché du travail en raison de discrimination directe et systémique, même chez les francophones

Source: Statistique Canada, Recensement de 2006. Voir: Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, mars 2012.

+ Minorités visibles ou ethniques et immigrés

- Chez les personnes nées ailleurs qu'au Canada, membres des minorités visibles, le taux de chômage est de 15,5%
- Chez les Maghrébins d'immigration récente, ce taux atteint 28%
- Ce taux est de 6,3% chez les québécois nés au pays
- Parmi les minorités visibles, on compte 28,7% de Noirs, 16,7% d'Arabes et 13,7% de Latinos
- Parmi les Noirs, 40% sont nés au Canada
- Chez les jeunes Noirs diplômés universitaires, le taux de chômage est trois fois plus élevé que la moyenne générale

Source: Lenoir-Achdjian, A. et P. Morin, La situation socio-économique des minorités visibles et religieuses du Québec, Université de Sherbrooke, mai 2008.

+ L'immigration et l'emploi

- Le taux de chômage des immigrants du Québec est presque le double de celui des natifs en 2009, comme dans la majorité des pays de l'OCDE. Ce constat est également fait pour chaque groupe d'âge, pour la plupart des niveaux d'études et chez les femmes; les hommes et les personnes sans diplôme d'études secondaires montrent des écarts moins prononcés.
- Pour les diplômés universitaires, le taux de chômage des immigrants (10,3 %) est trois fois plus élevé que celui des natifs.

Source: KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2011). Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009, Québec, Institut de la statistique du Québec, 40 p.

+ L'immigration et l'emploi



- Les immigrants ayant obtenu leur diplôme au Canada affichent un taux de chômage plus faible (8,5 %) et des taux d'activité (77,6 %) et d'emploi (71,0 %) plus élevés que ceux dont le diplôme a été obtenu à l'étranger; leur taux de chômage est supérieur de seulement 0,9 point à celui des natifs.
- Chez les immigrants de longue date, le taux d'activité des femmes est inférieur d'environ 12 points à celui des hommes, ce qui témoigne d'une situation plus difficile chez celles-ci quant à leur participation au marché du travail.

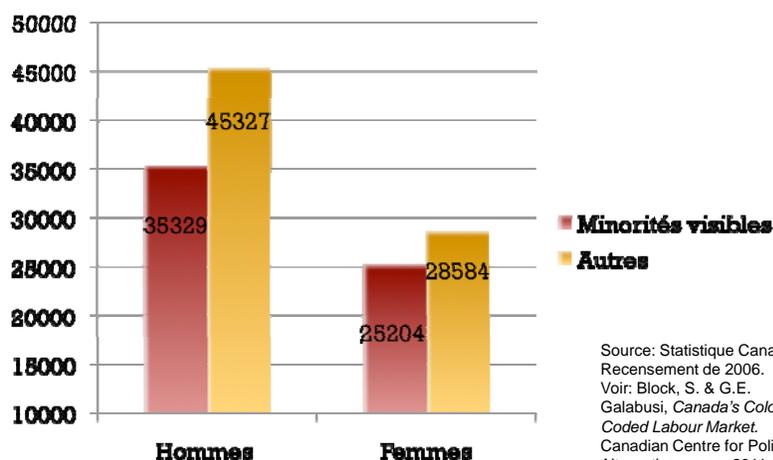
Source: KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2011). Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009, Québec, Institut de la statistique du Québec, 40 p.

+ Immigration et emploi



- Les immigrants qui trouvent du travail sont généralement surqualifiés pour leur emploi
- En 2001, la proportion des nouveaux immigrants titulaires d'un diplôme universitaire qui occupaient des emplois à faible scolarité atteignait 25 % pour les hommes et 38 % pour les femmes (données canadiennes). Cette proportion était de 45% pour les femmes immigrantes de minorités visibles
- Ils sont concentrés dans des emplois mal payés et l'écart salarial entre les immigrants et les non-immigrants demeure tout au long de la vie active

+ Revenu d'emploi moyen, Canada, 2005



+ Autochtones

- 57% des Autochtones se trouvent dans le nord du Québec
- Au Québec, les autochtones affichent un taux de *sous-scolarisation* supérieur à la population non autochtone: Cette situation est critique puisque 5,2 autochtones sur 10 n'ont pas de diplôme d'études secondaires au Québec, alors que chez les non autochtones ce ratio est de 3,2 sur 10
- Le taux de chômage des autochtones (18,5 %) est toujours supérieur à celui des non autochtones (8,1 %).
- La situation est particulièrement préoccupante chez les hommes autochtones du Québec avec un taux de chômage de 21 %.

+ Personnes handicapées



- 30% des personnes avec incapacité vivent sous le seuil de faible revenu
- Les personnes handicapées sont en moyenne moins scolarisés
- Taux de chômage des personnes avec incapacité: 13% (vs 8%)
- Taux d'inactivité des personnes avec incapacité: 51% (vs 27%) – la moitié d'entre elles se déclarent incapables de travailler.

