

Exclusion systémique : les coûts économiques et sociaux de l'inégalité raciale sur le marché du travail canadien

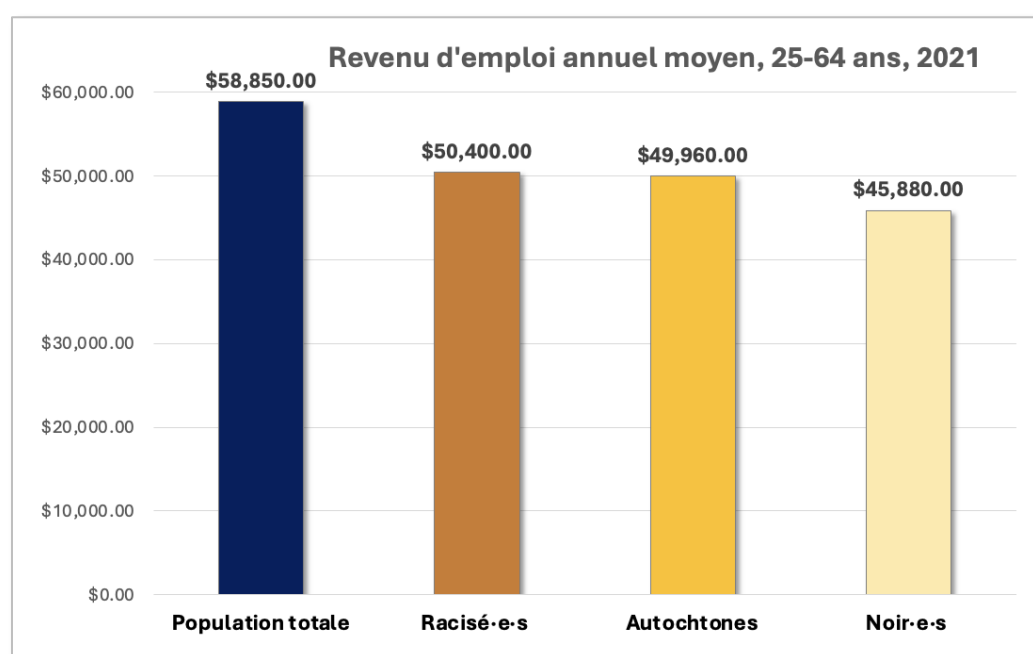
Tana Turner, Turner Consulting Group Inc. Inégalités raciales sur le marché du travail canadien, avril 2025.

Lire le rapport complet ici : <https://bit.ly/4mXQY4L>

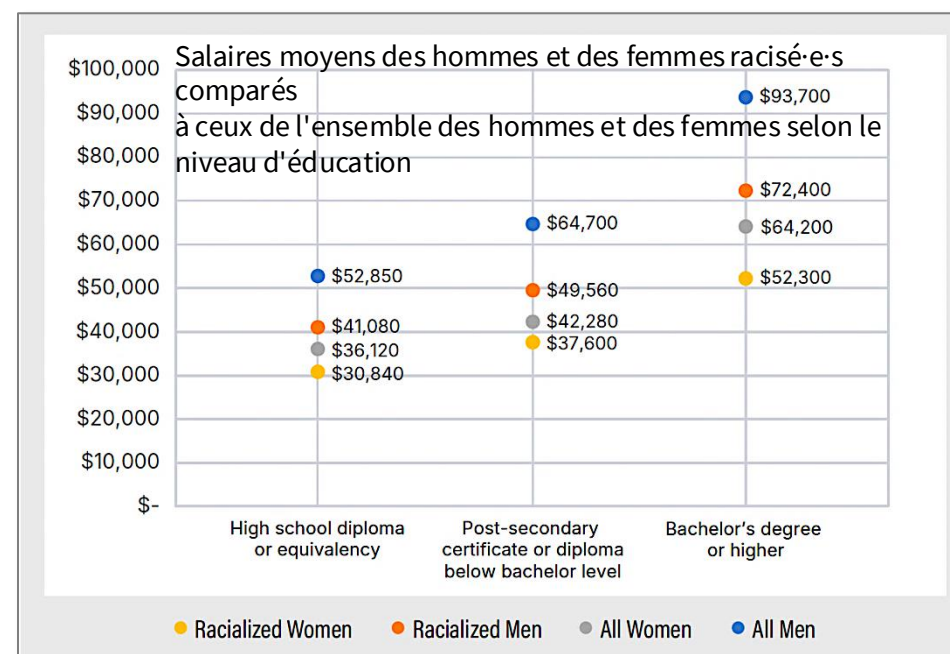
Le Canada dispose d'un cadre juridique pour promouvoir l'équité en matière d'emploi, lutter contre le racisme systémique sur le marché du travail et prévenir la discrimination. Toutefois, les données indiquent qu'il reste des efforts à faire pour assurer une application systématique de cette législation.

Marché du travail et écarts de revenus

- Les taux de chômage sont plus élevés chez les personnes autochtones (13,2 %), les Noir·e·s (11,7 %) et les personnes racisées (10,6 %) par rapport à la population canadienne dans son ensemble (8,6 %).
 - Il est important de noter que ces disparités existent à tous les niveaux d'éducation.
- Les Autochtones, les Canadien·ne·s noir·e·s et les personnes racisées ont tou·te·s des revenus d'emploi inférieurs à ceux de la population totale, les femmes racisées ayant les revenus les plus faibles.



Adapté de Statistique Canada, 2022.



Statistique Canada, 2022.

Obstacles systémiques sur le lieu de travail en général

- Les travailleur·euse·s autochtones, noir·e·s et racisé·e·s sont confronté·e·s aux obstacles suivants :
 - Discrimination à l'embauche (par exemple, préjugés fondés sur le nom ou la race)
 - Sous-représentation dans les postes de direction
 - Des taux plus élevés de harcèlement et de microagressions sur le lieu de travail
 - Exclusion structurelle dans les institutions du secteur public (p. ex., la GRC, les FAC)

Lacunes du secteur public en particulier

- Aujourd'hui, les employé·e·s autochtones constituent 5,2 % du personnel, soit plus que leur proportion dans la population active (3,8 %), mais il·elle·s font toujours face à des obstacles systémiques à l'avancement.
- Les personnes noires et les autres travailleur·e·s racisé·e·s occupent principalement des postes de niveau inférieur et sont sous-représenté·e·s dans les postes de direction.
- Des recours collectifs récents révèlent que le racisme et la discrimination institutionnelle persistent.



Le nombre de personnes racisées augmente, et l'inaction aggravera les inégalités économiques et entraînera une perte de talents et une inefficacité économique.

Recommandations pour un marché du travail canadien inclusif et efficace sur le plan économique

Consolider la législation de lutte contre le racisme

- Veiller à l'application rigoureuse de la loi sur l'équité en matière d'emploi et d'autres mesures législatives pertinentes, notamment :
 - Effectuer des audits réguliers
 - Mettre en place des mesures de responsabilisation
 - Sanctionner les cas de non-conformité

Réévaluer les politiques et pratiques en matière de RH

- Évaluer et adapter les politiques, les pratiques et les espaces physiques afin de mieux prendre en compte les diverses pratiques culturelles
- Mettre en place des procédures d'examen de CV anonymisés et de conduite d'entretien impartiaux
- Proposer une formation pratique et continue en matière d'équité et d'inclusion

Comblers les lacunes en matière de représentation

- Mettre en œuvre des programmes efficaces de développement du leadership et d'avancement professionnel
- Définir des objectifs de représentation quantifiables pour l'embauche et rendre compte régulièrement des avancées. (Ceci est conforme à la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi et autorisé par tous les codes provinciaux et territoriaux des droits de la personne.)

Garantir la prise de responsabilité

- Créer des mécanismes confidentiels, sûrs et efficaces de signalement des cas de discriminations, avec des conséquences tangibles pour les comportements discriminatoires
- Veiller à ce que les groupes de ressources pour les employé·e·s des communautés marginalisées bénéficient d'un soutien suffisant.