



Les inégalités raciales sur le marché du travail canadien

Avril 2025

Table des matières

1. Introduction	1
2. Définitions	2
3. Contexte démographique	3
4. Expériences des Autochtones, des Noirs et des personnes racisées sur le marché du travail canadien	6
4.1 Chômage	6
4.2 Revenu d'emploi	10
4.3 Maintien en poste, avancement et inclusion en milieu de travail	13
5. Les expériences des travailleurs autochtones, noirs et racisés dans la fonction publique fédérale	18
6. Conséquences pour les politiques	25
Références	30

1. Introduction

Les Autochtones, les Noirs et les personnes issues de groupes racisés représentent une proportion de plus en plus importante du marché du travail canadien, reflétant ainsi la diversité croissante du pays. Cependant, malgré cette évolution démographique, ces populations continuent de faire face à des obstacles systémiques qui nuisent à leur pleine participation et à leur réussite sur le marché du travail. Les travailleurs autochtones, noirs et racisés sont souvent sous-utilisés sur le marché du travail par rapport à leur expérience professionnelle et à leur niveau d'éducation. Beaucoup d'entre eux occupent des emplois précaires et peu rémunérés et ont peu de possibilités d'avancement. Cela perpétue non seulement les inégalités raciales, mais entraîne également une perte considérable de productivité et de talents potentiels, ce qui coûte cher à l'économie canadienne. S'attaquer à ces disparités est à la fois une question de justice sociale et un impératif économique, car un marché du travail plus inclusif et équitable pourrait libérer le plein potentiel de la population diversifiée du Canada et stimuler la croissance économique.

Le présent document commence par examiner le contexte démographique général du Canada, notamment la croissance rapide des populations autochtones, noires et racisées. Étant donné que la grande majorité des nouveaux arrivants au Canada sont racisés, l'incidence de l'immigration sur la croissance de la population racisée sera également examinée brièvement.

L'article examine ensuite les expériences sur le marché du travail des Autochtones, des Noirs et des personnes racisées, dont les conséquences sont quantifiées en termes de taux de chômage et de revenu moyen d'emploi pour chaque groupe. Le document examine ensuite l'expérience des travailleurs sur le marché du travail en général, puis au sein de la fonction publique fédérale.

Il conclut en discutant des moyens possibles de régler ces questions au moyen de politiques sociales et de politiques et pratiques organisationnelles.

2. Définitions

Les définitions ci-dessous sont fournies pour les personnes autochtones, les Canadiens noirs et les personnes racisées afin de permettre une discussion plus précise et plus significative des trois groupes d'intérêt visés par le présent document.

Personnes autochtones

Statistique Canada définit les personnes autochtones du Canada comme étant les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Les Premières Nations comprennent les Indiens inscrits et non inscrits reconnus par le gouvernement canadien.

Personnes noires

Tout au long du présent document, les termes « Personnes noires » ou « Noirs », « Canadiens noirs » et « Afro-Canadiens » sont utilisés de manière interchangeable pour désigner les personnes d'ascendance africaine résidant au Canada. Ces termes désignent les personnes d'ascendance africaine, qu'elles appartiennent à une communauté noire historique, qu'elles soient immigrées et vivent ici depuis des décennies, qu'elles soient nées au Canada de parents immigrés ou qu'elles soient nouvellement arrivées dans le pays.

Personnes racisées

Le terme « racisé » remplace le terme « minorité visible » précédemment utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner les Canadiens qui ne sont pas autochtones et qui ne sont pas blancs. Bien que Statistique Canada ait précédemment utilisé le terme « minorité visible » et n'ait commencé que récemment à utiliser le terme « racisé », le présent document utilise le terme « racisé » pour résumer toutes les données et recherches de Statistique Canada, que le terme original « minorité visible » ait été utilisé ou non. Bien que Statistique Canada ait déjà utilisé le terme minorité visible et n'ait commencé à l'utiliser que récemment, le présent document utilise le terme racisé pour résumer toutes les données et recherches de Statistique Canada, que le terme original minorités visibles ait été utilisé ou non.

3. Contexte démographique

Les personnes autochtones, les Noirs et les personnes racisées représentent une proportion importante et croissante de la population et du marché du travail canadiens. La capacité de la population à se renouveler diminue à mesure que le nombre de décès augmente en raison du vieillissement de la génération du baby-boom et que le taux de natalité continue de baisser. Il en résulte une dépendance accrue à l'égard de l'immigration pour la croissance de la population et du marché du travail. Depuis que le Canada a supprimé ses restrictions à l'immigration fondées sur la race dans les années 1960, la proportion de personnes racisées n'a cessé d'augmenter pour refléter la population mondiale. À l'heure actuelle, la grande majorité des nouveaux arrivants sont issus de groupes racisés, ce qui augmente considérablement la population racisée du Canada.

Bien qu'ils représentent une part de plus en plus importante de la population active, les Autochtones, les Noirs et les personnes racisées continuent d'être sous-utilisés sur le marché du travail, ce qui entraîne des pertes importantes pour l'économie canadienne. Par exemple, une étude a révélé que les jeunes autochtones représentent une occasion d'ajouter 27,7 milliards de dollars par an à l'économie canadienne grâce à leur participation au marché du travail (Centre des compétences futures, 2020). En outre, Économie RBC estime que si les compétences des immigrants étaient mieux utilisées, cela pourrait ajouter 50 milliards de dollars par an au PIB du Canada (Agopsowicz, A., et Billy-Ochieng, R., s.d.).

Population autochtone

Les personnes autochtones constituent l'une des populations qui connaissent la croissance la plus rapide au Canada et représentent une proportion croissante de la population du pays.

Selon le recensement du Canada, la population autochtone a atteint 1,8 million de personnes en 2021. Ce chiffre comprend 1 048 405 membres des Premières Nations, ce qui représente la première fois que le recensement dénombre plus d'un million de membres des Premières Nations, 624 220 Métis et 70 545 Inuits.

Le tableau 1 examine la croissance de la population autochtone par rapport à la population canadienne totale de 2006 à 2021.

Tableau 1. Taux de croissance démographique, population autochtone et population totale. Canada. (2006-2021).

Année	Population autochtone			Population totale	
	#	% de la population	Taux de croissance depuis 2006	#	Taux de croissance depuis 2006
2006	1 172 785	3,7 %	—	31 612 897	—
2016	1 673 785	4,8 %	43 %	35 151 728	11 %
2021	1 807 250	4,9 %	54 %	36 991 981	17 %

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 2006, 2016, 2021.

Comme le montre le tableau, entre 2006 et 2021, la population autochtone a augmenté à un rythme beaucoup plus rapide que celle de l'ensemble du pays, soit 54 % contre 17 %. La population autochtone est ainsi passée de 3,7 % de la population canadienne en 2006 à 4,9 % en 2021.

Une autre caractéristique clé de la population autochtone est qu'elle est plus jeune que la population non autochtone. En 2021, l'âge moyen des Autochtones était de 33,6 ans, soit 8,2 ans de moins que celui de la population non autochtone, qui était de 41,8 ans (Statistique Canada, 2022c). De plus, environ 41 % de tous les Autochtones en 2021 étaient âgés de moins de 25 ans, contre 27 % de la population non autochtone (Gouvernement du Canada, 2023a). Cela signifie que les Autochtones seront plus nombreux à entrer sur le marché du travail dans les années à venir.

Statistique Canada prévoit que la population autochtone pourrait atteindre entre 1 965 000 et 2 633 000 personnes d'ici 2036 (Morency et al., 2015).

Population noire

De même, la population noire du Canada croît plus rapidement que l'ensemble de la population canadienne. Comme le montre le tableau 2, la population noire a augmenté de 97 % entre 2006 et 2021, dépassant 1,5 million de personnes en 2021.

Tableau 2. Taux de croissance démographique, population noire et population totale. Canada. (2006-2021).

Année	Population noire			Population totale	
	#	% de la population	Taux de croissance depuis 2006	#	Taux de croissance depuis 2006
2006	783 795	2,5 %	—	31 612 897	—
2016	1 198 540	3,4 %	53 %	35 151 728	11 %
2021	1 547 870	4,2 %	97 %	36 991 981	17 %

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 2006, 2016, 2021.

Bien que les personnes noires vivent au Canada depuis les années 1600, la croissance de la population noire a été principalement alimentée par une immigration plus récente en provenance des Caraïbes et de l'Afrique subsaharienne après que le

Canada a modifié ses politiques d'immigration fondées sur la race dans les années 1960. Comme le montre le tableau, la population noire est passée de 2,5 % de la population canadienne en 2006 à 4,2 % en 2021.

Si l'immigration contribue largement à la croissance de la population noire, de plus en plus de Canadiens noirs naissent au Canada. En 2021, 41 % des personnes noires au Canada étaient nées dans le pays (Statistique Canada, 2024b).

La population noire présente également un profil d'âge plus jeune que la population générale. En 2021, 42 % des Canadiens noirs étaient des enfants et des jeunes (âgés de 0 à 25 ans), contre 28 % de la population totale (Statistique Canada, 2024b).

Statistique Canada prévoit que d'ici 2036, la population noire au Canada pourrait atteindre entre 2 et 2,5 millions de personnes et représenter entre 5 % et 5,6 % de la population canadienne (Morency et al., 2017).

Population racisée

La population racisée du Canada croît également plus rapidement que la population générale. En grande partie grâce à l'immigration, les personnes racisées représentent une proportion de plus en plus importante de la population.

Tableau 3. Taux de croissance démographique, population racialisée et population totale. Canada. (2006-2021).					
Année	Population racisée			Population totale	
	#	% de la population	Taux de croissance depuis 2006	#	Taux de croissance depuis 2006
2006	5 068 095	16 %	—	31 612 897	—
2016	7 674 580	22 %	51 %	35 151 728	11 %
2021	9 639 205	26 %	90 %	36 991 981	17 %
Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 2006, 2016, 2021.					

Comme le montre le tableau 3, entre 2006 et 2021, la population racisée au Canada a augmenté de 90 %, tandis que la population du pays n'a augmenté que de 17 %. La population racisée est ainsi passée de 16 % de la population du pays en 2006 à 26 % en 2021.

Statistique Canada prévoit que la population racisée continuera de croître à un rythme plus rapide que la population générale. Ces projections indiquent que la population du Canada atteindra 43,8 millions d'habitants d'ici 2036 tandis que la population racisée passera de 35 % à 49 % des personnes âgées de 15 à 64 ans (Statistique Canada, 2017). Bien que la croissance de la population racisée soit en grande partie alimentée par l'immigration, une proportion croissante de personnes racisées sont nées au Canada. En 2011, environ 31 % des personnes racisées au Canada étaient nées ici (Statistique Canada, 2016).

4. Expériences des Autochtones, des Noirs et des personnes racisées sur le marché du travail canadien

4.1 Chômage

Le taux de chômage mesure la proportion de la population qui cherche activement un emploi. Le tableau 4 présente le taux de chômage en 2021 pour les Autochtones, les Canadiens noirs et les personnes racisées par rapport à celui de la population totale.

Tableau 4. Taux de chômage. Âgé de 25 à 64 ans. Canada. 2021.			
8,6 %	13,2 %	11,7 %	10,6 %
Population totale	Personnes autochtones	Canadiens noirs	Personnes racisées
Source : Statistique Canada, 2022a, 2022d.			

Les disparités dans les taux de chômage sont omniprésentes et persistantes au fil du temps, révélant des différences marquées entre la capacité des Autochtones, des Canadiens noirs et des personnes racisées à trouver un emploi par rapport à leurs homologues blancs.

Personnes autochtones

Les Autochtones connaissent systématiquement des taux de chômage plus élevés que l'ensemble de la population canadienne. Comme le montre le tableau 4, en 2021, les Autochtones âgés de 25 à 64 ans affichaient un taux de chômage de 13,2 %, contre 8,6 % pour l'ensemble de la population.

Si le taux de chômage plus élevé reflète la situation des Autochtones sur le marché du travail, il témoigne également de leur colonisation historique et continue, ainsi que de la discrimination systémique dont ils sont victimes. Ces problèmes ont entraîné des inégalités sociales et économiques qui persistent encore aujourd'hui et qui ont une incidence sur l'accès des Autochtones à l'éducation, au logement, aux soins de santé et, par extension, aux possibilités de carrière. La Commission de vérité et réconciliation du Canada a souligné les effets dévastateurs des pensionnats et d'autres politiques coloniales, qui ont contribué à la marginalisation des communautés autochtones et ont entraîné des traumatismes intergénérationnels et des désavantages socioéconomiques (Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2015).

En raison du racisme structurel et systémique à l'égard des Autochtones, ceux-ci sont plus susceptibles d'avoir un niveau de scolarité inférieur, ce qui limite leur accès à des emplois bien rémunérés et à des occasions d'avancement professionnel. En 2021, un

peu moins de la moitié des Autochtones âgés de 25 à 64 ans (49 %) avaient obtenu un certificat, un grade ou un diplôme d'études postsecondaires, un taux inférieur à celui des non-Autochtones (68 %) (Melvin, 2023). Cet écart dans le niveau de scolarité se traduit par une participation moindre aux professions hautement qualifiées et bien rémunérées, ce qui rend plus difficile pour les travailleurs autochtones d'obtenir un emploi et de progresser sur le marché du travail.

De nombreux Autochtones font également face à des obstacles à l'accès à l'emploi en raison de leur isolement géographique. Une part importante de la population autochtone vit dans des communautés rurales ou éloignées, où les occasions d'emploi sont limitées. Dans ces régions, il peut y avoir moins d'employeurs et les emplois disponibles peuvent exiger des compétences ou des qualifications spécialisées que les travailleurs autochtones n'ont peut-être pas eu l'occasion d'acquérir. De plus, les travailleurs des communautés éloignées peuvent avoir de la difficulté à déménager dans les centres urbains où il existe davantage de possibilités de carrière, surtout lorsqu'ils ne disposent pas des ressources financières ou des réseaux sociaux nécessaires pour le faire.

Le manque de moyens de transport et d'accès à Internet haute vitesse pose également des défis aux Autochtones qui vivent en dehors des zones urbaines. L'Union of BC Indian Chiefs a publié un document de travail qui détermine que l'accès au permis de conduire est essentiel à l'emploi des Autochtones (Dyok, 2021). Elle estime que jusqu'à 75 % des Autochtones vivant dans une communauté autochtone ne détiennent pas de permis de conduire. Cela s'explique en grande partie par les difficultés à se rendre au bureau le plus proche pour passer les tests nécessaires à l'obtention d'un permis d'apprenti conducteur, à accéder à un véhicule pour apprendre à conduire et à bénéficier des services d'un moniteur d'auto-école. Ces problèmes exacerbent les inégalités existantes en matière de possibilités d'emploi et empêchent les travailleurs autochtones de participer pleinement au marché du travail en général.

De nombreuses communautés autochtones et rurales à travers le pays continuent également d'avoir un accès limité, voire inexistant, à Internet. Comme les employeurs utilisent de plus en plus Internet comme seul moyen de publier leurs offres d'emploi et de recevoir les candidatures, l'accès limité à Internet haut débit constitue un obstacle important à la connaissance des emplois disponibles et à la candidature à ces emplois (Ghoshal, 2023).

Lorsqu'ils postulent à des offres d'emploi, les Autochtones se heurtent à des obstacles pour trouver un emploi. Une étude a révélé que les membres des Premières Nations ont moins de chances de trouver un emploi que les personnes non autochtones peu qualifiées. Même avec des niveaux de compétence plus élevés en numératie et en littératie, la probabilité d'emploi des Premières Nations n'était que de 75 %, comparativement à 87 % pour les Métis et à 90 % pour les non-Autochtones (Centre des Compétences futures, 2020). Cette étude a également révélé que le harcèlement et la discrimination au travail poussent les Autochtones à quitter leur emploi prématurément, ce qui contribue encore davantage aux taux élevés de chômage.

Personnes noires

Les données montrent que les Canadiens noirs connaissent des taux de chômage systématiquement plus élevés que l'ensemble de la population canadienne. Comme le montre le tableau 4, le taux de chômage des Canadiens noirs était de 11,7 % en 2021, contre 8,6 % pour l'ensemble de la population canadienne. Ce taux d'emploi plus élevé persiste même après ajustement en fonction de l'âge et du niveau d'éducation.

Les jeunes Noirs connaissent systématiquement des taux de chômage plus élevés que leurs pairs. Le recensement de 2021 montre que les jeunes Noirs âgés de 15 à 24 ans ont connu un taux de chômage de 26,6 %, contre 19,5 % pour l'ensemble des jeunes. L'écart entre le taux de chômage de la population noire et celui du reste de la population se retrouve également à tous les niveaux d'éducation. En 2021, 9,1 % de la population noire titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur était au chômage, comparativement à seulement 6,7 % de leurs pairs. De plus, bien que les femmes et les hommes noirs aient des taux d'activité plus élevés que leurs homologues blancs, ils connaissent également des taux de chômage plus élevés et des écarts salariaux plus importants en moyenne que les autres travailleurs racisés (Block et al., 2019).

Les explications de cet écart persistant dans les taux de chômage reconnaissent que les Canadiens noirs sont victimes de racisme anti-Noirs tant dans leur recherche d'emploi que lorsqu'ils obtiennent un emploi, ce qui les incite à quitter prématurément leur emploi. Les recherches montrent systématiquement une préférence pour l'embauche de candidats blancs par rapport à leurs homologues noirs tout aussi qualifiés. Une étude a envoyé des CV fictifs en réponse à des offres d'emploi. Les CV utilisaient des noms à consonance noire et des noms à consonance blanche et comportaient des niveaux d'expérience professionnelle et de formation comparables. Il en est ressorti que les candidats noirs étaient moins susceptibles d'être convoqués à un entretien que leurs homologues blancs (Kang et al, 2016). Ce phénomène, souvent appelé discrimination racisée dans les CV, reflète le racisme anti-Noirs profondément ancré dans les pratiques d'embauche sur le marché du travail canadien, ce qui conduit les demandeurs d'emploi à « blanchir » leur CV pour éviter toute discrimination anticipée.

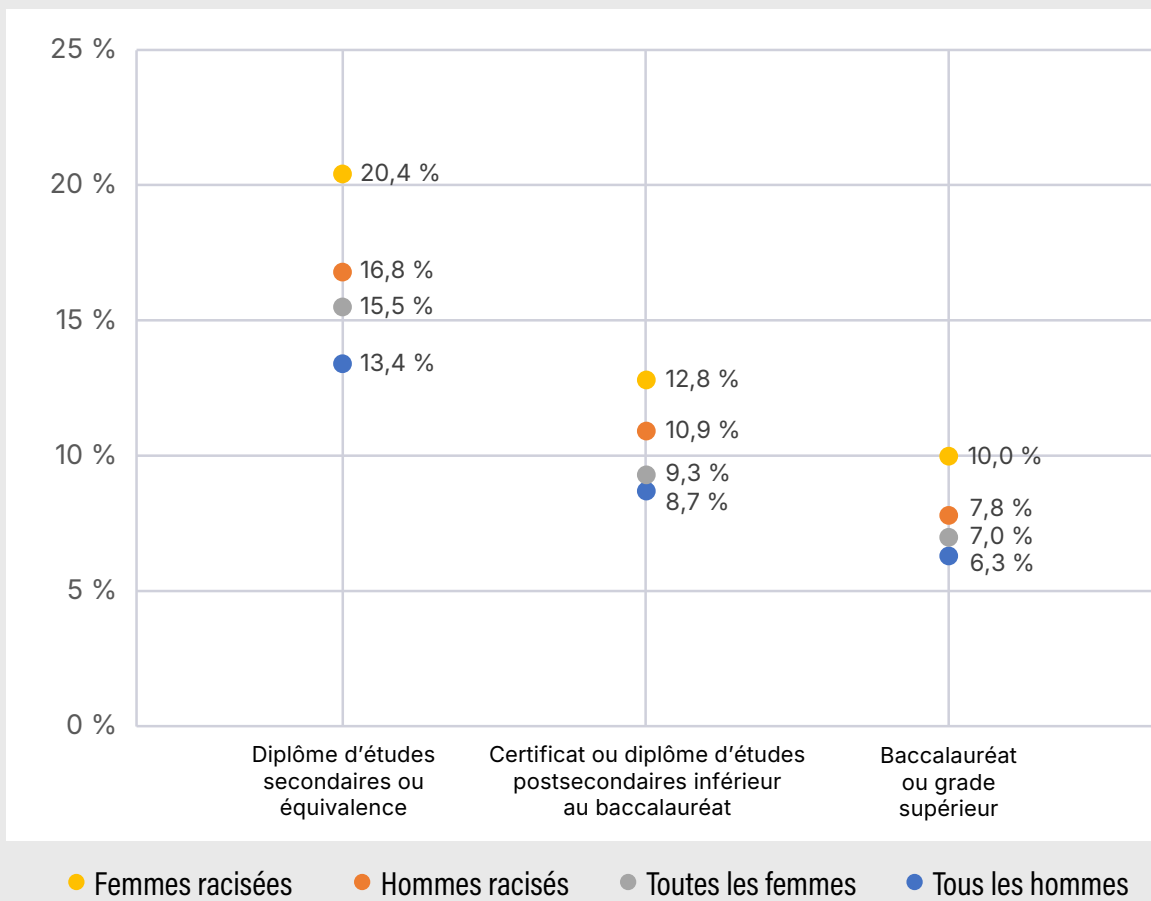
Divers chercheurs et agences de placement ont commenté la stigmatisation associée au fait d'avoir un casier judiciaire, qui est particulièrement préjudiciable aux Canadiens noirs. Une étude menée en 2017 montre que les chercheurs d'emploi noirs, même s'ils n'ont pas de casier judiciaire, ont plus de difficulté à obtenir un emploi de premier échelon dans le secteur des services ou du commerce de détail que leurs homologues blancs ayant un casier judiciaire. Dans cette étude, le chercheur a soumis des CV pour des postes de débutants dans le secteur des services et du commerce de détail à Toronto pour quatre personnes fictives : une femme noire sans casier judiciaire, une femme noire avec un casier judiciaire, une femme blanche sans casier judiciaire et une femme blanche avec un casier judiciaire. Chaque CV a été soumis

en réponse à 64 offres d'emploi. L'étude a révélé que les candidats blancs sans casier judiciaire ont obtenu un taux de réponse de 31 %, tandis que les candidats blancs ayant un casier judiciaire ont obtenu un taux de réponse de 19 %. Cependant, les candidats noirs sans casier judiciaire ont obtenu un taux de réponse de 11 % et les candidats noirs ayant un casier judiciaire ont obtenu un taux de réponse de 2 % (Cruickshank, 2017). Une fois de plus, cette étude met en évidence la préférence pour l'embauche de candidats blancs par rapport aux candidats noirs, à tel point que les employeurs préfèrent un candidat blanc ayant un casier judiciaire à un candidat noir sans casier judiciaire.

Personnes racisées

Le tableau 4 montre que les personnes racisées connaissent également des taux de chômage plus élevés que l'ensemble de la population (10,6 % contre 8,6 %). Ce taux de chômage plus élevé existe à tous les niveaux d'éducation, tant chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 1. Taux de chômage. Personnes racisées et tous les Canadiens âgés de 25 à 64 ans, selon le sexe. 2021.



Source : Statistique Canada, 2022a.

Le graphique 1 montre le taux de chômage des femmes et des hommes racisés par rapport à l'ensemble des hommes et des femmes selon le niveau d'éducation. Comme le montre le graphique, les femmes racisées ont connu les taux de chômage les plus élevés, suivies des hommes racisés à tous les niveaux d'éducation.

Étant donné qu'une grande partie de la population racisée du Canada est composée d'immigrants, l'expérience des personnes racisées est influencée par de multiples facteurs. Cette disparité a été attribuée en partie à la non-reconnaissance ou à la dévalorisation des études et de l'expérience professionnelle acquises à l'extérieur du Canada (Famulak & MacKenzie, 2024), aux préoccupations liées aux compétences linguistiques et sociales (Oreopoulos et Dechief, 2012), à l'exigence arbitraire d'une « expérience canadienne » (Commission ontarienne des droits de la personne, 2013), le fait d'être considéré comme « surqualifié » (Careering, 2022) et la discrimination pure et simple.

Malgré ces facteurs qui se recoupent, diverses études ont souligné l'importance du racisme par rapport aux considérations liées à l'immigration. Une étude a conclu qu'être une personne racisée « constitue un obstacle plus important à l'intégration économique que le fait d'être immigrant » (Boudarbat et Adom, 2023). Cette étude a révélé que les personnes racisées nées au Canada ont un taux de chômage plus élevé (15 %) que les immigrants racisés (12 %). Une autre étude qui a examiné les statistiques du marché du travail pour les immigrants et les non-immigrants racisés de l'Ontario a révélé que les différences dans les résultats pour les immigrants ne sont pas simplement attribuables au niveau de scolarité et aux compétences linguistiques, mais aussi à la racialisation (Centre canadien de politiques alternatives, 2018).

En 2009, afin d'examiner les expériences des chercheurs d'emploi racisés, des chercheurs ont envoyé des milliers de CV en réponse à des offres d'emploi à Toronto, Vancouver et Montréal. Bien que le contenu des CV était relativement similaire, les chercheurs ont remplacé les noms par des noms chinois, indiens et anglais. Les candidats portant des noms anglais ont obtenu le taux de réponse le plus élevé. L'étude a révélé que les employeurs faisaient preuve d'une discrimination significative à l'égard des candidats en fonction de leur nom, souvent considéré comme un indicateur des compétences linguistiques et sociales, même lorsque les qualifications indiquées sur le CV étaient similaires (Oreopoulos et Dechief, 2012).

4.2 Revenu d'emploi

Les données de Statistique Canada montrent également que les Autochtones, les Noirs et les personnes racisées ont un revenu d'emploi moyen inférieur à celui de l'ensemble des Canadiens. Cela reflète les types d'emplois auxquels ils ont accès, le sous-emploi et le plafond de verre auquel ils se heurtent lorsqu'ils tentent d'accéder à des postes de direction et de gestion.

Le tableau 5 compare le revenu d'emploi moyen de ces trois groupes à celui de l'ensemble des Canadiens. Comme le montrent les données, les Autochtones, les Canadiens noirs et les personnes racisées ont tous un revenu d'emploi inférieur à celui de la population totale.

Tableau 5. Revenu d'emploi moyen. Âgé de 25 à 64 ans. Canada. 2021.			
58 850 \$	49 960 \$	45 880 \$	50 400 \$
Population totale	Personnes autochtones	Canadiens noirs	Personnes racisées
Source : Statistique Canada, 2022a, 2022d.			

Personnes autochtones

Le tableau 5 montre que les Autochtones âgés de 25 à 64 ans gagnaient en moyenne 49 960 \$ en 2021, contre 58 850 \$ pour l'ensemble de la population canadienne, soit une différence de 8 890 \$ ou 15 %.

Le tableau 6 montre l'écart salarial entre les hommes et les femmes autochtones, par rapport au salaire moyen de tous les hommes. Comme le montre le tableau 6, pour chaque dollar gagné par l'homme canadien moyen, les hommes autochtones gagnaient 85 cents, toutes les femmes gagnaient 71 cents et les femmes autochtones gagnaient 62 cents.

Tableau 6. Écart salarial. Autochtones et tous les travailleurs âgés de 25 à 64 ans. Canada. 2021.		
Groupe	Revenu d'emploi moyen	Écart salarial
Tous les hommes	68 700 \$	1,00 \$
Hommes autochtones	58 150 \$	0,85 \$
Toutes les femmes	48 680 \$	0,71 \$
Femmes autochtones	42 320 \$	0,62 \$
Source : Statistique Canada, 2022d.		

Personnes noires

Comme le montre le tableau 5, les travailleurs noirs âgés de 25 à 64 ans gagnaient en moyenne 45 880 \$, contre 58 850 \$ pour l'ensemble des Canadiens, soit une différence de 12 970 \$ ou 22 %.

Cet écart salarial existe quel que soit le niveau de scolarité. Par exemple, parmi les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, les travailleurs noirs avaient un revenu moyen de 58 000 \$, comparativement à 77 500 \$ pour l'ensemble des Canadiens.

Tableau 7. Écart salarial. Noirs et tous les travailleurs âgés de 25 à 64 ans. Canada. 2021.

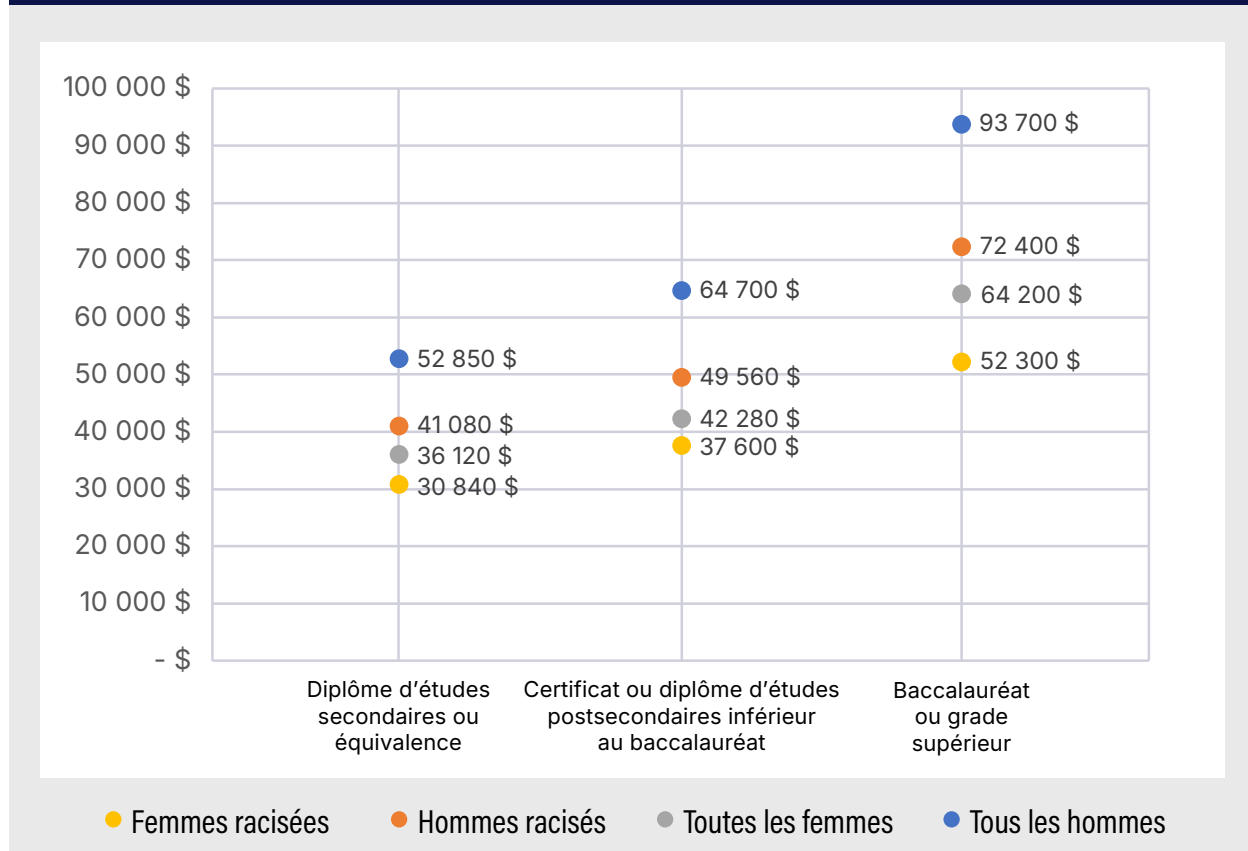
Groupe	Revenu d'emploi moyen	Écart salarial
Tous les hommes	68 700 \$	1,00 \$
Hommes noirs	49 320 \$	0,72 \$
Toutes les femmes	48 680 \$	0,71 \$
Femmes noires	42 480 \$	0,62 \$

Source : Statistique Canada, 2022a.

L'écart salarial existe également entre les femmes et les hommes noirs. Comme le montre le tableau 7, pour chaque dollar gagné en moyenne par tous les hommes canadiens, les hommes noirs gagnaient 72 cents et les femmes noires, 62 cents.

Personnes racisées

Le tableau 5 montre également que les travailleurs racisés âgés de 25 à 64 ans gagnent en moyenne 50 400 dollars, contre 58 850 dollars pour l'ensemble des Canadiens. Cet écart salarial existe à tous les niveaux de scolarité, même si la population racisée est en moyenne plus scolarisée.

Graphique 2. Revenu d'emploi moyen. Noirs et tous les Canadiens âgés de 25 à 64 ans, selon le sexe. 2021.

Source : Statistique Canada, 2022a.

Le graphique 2 montre les salaires moyens des hommes et des femmes racisés par rapport à l'ensemble des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité. Comme le montre le graphique, tous les hommes titulaires d'un diplôme d'études secondaires gagnaient en moyenne un peu plus de 52 000 \$. Les hommes racisés doivent détenir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires pour gagner un salaire similaire, et les femmes racisées doivent détenir un baccalauréat ou un diplôme supérieur.

4.3 Maintien en poste, avancement et inclusion en milieu de travail

Après avoir obtenu un emploi, les employés autochtones, noirs et racisés sont souvent victimes de harcèlement, d'obstacles à l'exercice de leurs fonctions et à leur pleine intégration en milieu de travail.

Personnes autochtones

Les travailleurs autochtones au Canada font face à des obstacles persistants et importants en matière de maintien en poste, d'avancement et d'inclusion dans les milieux de travail canadiens. Ces défis sont ancrés dans la marginalisation sociale et économique historique et continue et sont exacerbés par le racisme anti-autochtone structurel, systémique et interpersonnel qui désavantage les travailleurs autochtones.

Le racisme interpersonnel envers les Autochtones demeure répandu dans les milieux de travail canadiens. Les travailleurs autochtones sont confrontés à des préjugés et à des stéréotypes négatifs, ce qui contribue à un environnement de travail qui peut ne pas être accueillant ou inclusif. La prévalence de la discrimination, des microagressions et de l'insensibilité culturelle fait qu'il est difficile pour les employés autochtones de se sentir pleinement intégrés dans de nombreux milieux de travail. Une étude menée par l'Environics Institute a révélé que 20 % des Autochtones ont déclaré avoir été victimes de discrimination au travail en raison de leur identité autochtone. Pour les employés des Premières Nations, ce chiffre atteint 50 % (Zhou, 2022). De telles expériences contribuent à créer un environnement psychologiquement dangereux et éprouvant sur le plan émotionnel, ce qui a une incidence considérable sur la santé mentale et la satisfaction au travail. Une autre étude a révélé que 52 % des Autochtones interrogés estimaient devoir être « sur leurs gardes » au travail, tandis qu'environ 60 % se sentaient physiquement en danger sur leur lieu de travail (Thorpe-Moscon, 2021).

Statistique Canada a également constaté que les Autochtones sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination au travail que les non-Autochtones (15 % contre 9 %). De plus, les Autochtones étaient trois fois plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 derniers mois que les non-Autochtones (6,8 % contre 2,3%) (Bleakney et al., 2024).

Les stéréotypes et la discrimination de la part des employeurs et des collègues peuvent également empoisonner l'atmosphère au travail et contribuer à une

expérience négative pour les Autochtones. Le racisme « est l'un des obstacles fondamentaux à l'obtention et au maintien d'un emploi par les Autochtones, et il est directement lié aux attitudes transmises depuis l'arrivée des colons européens en Amérique du Nord » (Indigenous Corporate Training, 2019). Les travailleurs autochtones déclarent souvent se sentir aliénés ou exclus de leur culture de travail, qui tend à être façonnée par les normes dominantes des Blancs. De nombreux milieux de travail ne disposent pas de politiques ou de pratiques adéquates qui répondent aux besoins des employés autochtones, comme des horaires de travail flexibles qui tiennent compte des pratiques culturelles ou spirituelles (comme des cérémonies ou des célébrations), l'accès à des pratiques de guérison traditionnelles ou un espace d'expression culturelle. Par conséquent, les travailleurs autochtones peuvent se sentir obligés de supprimer leur identité pour s'intégrer dans des environnements de travail majoritairement blancs.

Les travailleurs autochtones font également face à des obstacles importants à l'avancement professionnel. Selon le recensement de 2016, bien que les Autochtones représentent environ 4,9 % de la population canadienne, ils sont sous-représentés dans les postes de haut niveau et de direction dans la plupart des secteurs (Cukier et al., 2024b). L'absence d'Autochtones aux postes de direction et de décision signifie qu'il y a un manque de mentorat et de modèles pour les travailleurs autochtones plus jeunes ou moins expérimentés. Il est donc plus difficile pour les employés autochtones d'envisager une progression de carrière et d'accéder à des postes de direction au sein de leur organisation.

Personnes noires

Malgré l'attention croissante portée aux expériences professionnelles des Canadiens noirs depuis le meurtre de George Floyd en 2020, ceux-ci continuent de subir une discrimination systémique, des possibilités de carrière inéquitables et des stéréotypes négatifs qui limitent leur capacité à s'épanouir professionnellement. Ces défis sont profondément enracinés dans l'histoire du racisme anti-Noirs au Canada et continuent d'être exacerbés par le racisme structurel, systémique et interpersonnel.

Les employés noirs sont plus susceptibles d'être victimes de stéréotypes négatifs, ce qui affecte la façon dont ils sont perçus et leurs possibilités d'avancement. Les stéréotypes tels que les suppositions sur les compétences ou les qualifications des travailleurs noirs, leur éthique de travail et leurs compétences interpersonnelles peuvent entraîner une inégalité de traitement et des occasions manquées en matière de promotion et de perfectionnement professionnel.

Le professeur Lorne Foster de l'Université York a conclu, à partir d'un sondage national réalisé en 2023, que 75 % des Canadiens noirs sont victimes de racisme au travail et que le monde du travail est « véritablement l'épicentre des expériences de discrimination » pour les Afro-Canadiens (McLean, 2023). De plus, une étude réalisée en 2022 a révélé que 50 % des employés canadiens noirs ont été victimes de

discrimination fondée sur la race sur leur lieu de travail et que 96 % des Canadiens noirs ont déclaré que le racisme était un problème au travail (Zou et al, 2022). Dans la même étude, 78 % des Canadiens noirs ont déclaré que le racisme au travail était un problème grave ou très grave. En revanche, la majorité (56 %) des participants blancs estimaient que le racisme sur le lieu de travail était un problème mineur, voire inexistant.

Malgré des qualifications et une expérience équivalentes à celles de leurs collègues non noirs, les travailleurs noirs sont sous-représentés aux postes de direction et de haut niveau dans divers secteurs. Selon une étude de 2024 du Diversity Institute, les Noirs représentent 4,2 % de la population canadienne, mais ils représentent seulement 3,8 % des conseils d'administration et 2,6 % des cadres supérieurs dans tous les secteurs des dix villes étudiées (Cukier et al., 2024a).

Le manque de mentorat et de parrainage est un problème important pour les employés noirs, en particulier dans les secteurs où ils sont sous-représentés. Le mentorat est essentiel à l'avancement professionnel, mais les employés noirs constatent souvent qu'ils ont moins d'occasions d'entrer en contact avec des cadres supérieurs qui peuvent les guider et les soutenir dans leur progression. Sans mentors ou parrains pour soutenir leur croissance, les travailleurs noirs peuvent avoir plus de difficulté à accéder à des postes de direction, renforçant ainsi les inégalités raciales existantes en milieu de travail.

Les microagressions et la discrimination flagrante sur le lieu de travail contribuent à créer un environnement peu accueillant pour les travailleurs noirs. Les microagressions, ou formes subtiles de discrimination, peuvent se traduire par le fait d'être ignoré lors de réunions, de recevoir des commentaires négatifs injustifiés ou de voir son travail critiqué plus sévèrement que celui de ses collègues. Une étude réalisée en 2024 par KPMG a révélé que 81 % des Canadiens noirs avaient été victimes de racisme ou de microagressions sur leur lieu de travail au cours des 12 mois précédents, contre 72 % en 2022 (KPMG, 2024).

De plus, certains travailleurs noirs sont confrontés à des formes plus directes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail. Divers reportages et plaintes relatives aux droits de la personne mettent en évidence les nombreuses façons dont les travailleurs noirs sont victimes de racisme anti-Noirs, notamment la découverte de nœuds coulants sur des chantiers de construction à Toronto (Lavoie, 2023) et dans un hôpital de l'Alberta (Rusnell et Russell, 2021), et le fait que des gestionnaires se sont inquiétés de la coiffure d'un travailleur noir, l'un d'eux affirmant qu'elle pourrait effrayer les gens (Francis, 2020).

Il est important de noter l'incidence de ces expériences négatives. De nombreuses études démontrent que le racisme et la discrimination ont une incidence négative sur la santé mentale et physique des personnes noires et des groupes racisés, les rendant plus vulnérables aux maladies chroniques comme l'hypertension, l'anxiété

et la dépression. La discrimination en milieu de travail augmente considérablement à mesure que le nombre d'identités croisées d'une personne (comme la race, le sexe, la sexualité, le handicap) augmente. Les femmes noires en particulier sont confrontées à un chômage prolongé et sont surreprésentées dans des emplois précaires à faible revenu et sans avantages sociaux. Leur situation précaire sur le marché du travail, combinée au racisme anti-Noirs dont ils sont victimes, a une incidence négative sur leur santé, qui n'a fait qu'empirer pendant la pandémie de COVID-19 (Williams, 2022).

Travailleurs racisés

Malgré la diversité croissante de la main-d'œuvre canadienne, les personnes racisées continuent de faire face à la discrimination systémique, à l'inégalité des chances et à des inégalités structurelles qui entravent leur réussite. Pour les personnes racisées qui déclarent être victimes de discrimination, le milieu de travail est à l'origine de la moitié des plaintes (Statistique Canada, 2024a). Entre 2021 et 2024, un peu plus de la moitié (51 %) des Canadiens racisés âgés de 15 ans et plus ont déclaré avoir été victimes de discrimination, le lieu de travail (41 %) étant le lieu le plus fréquent où ces expériences ont été vécues.

Les microagressions sont une réalité quotidienne pour de nombreux travailleurs racisés. Elles peuvent prendre la forme de remarques désinvoltes, de suppositions sur les compétences ou les antécédents d'un travailleur, de présomptions selon lesquelles il s'agit d'un nouvel arrivant ou encore du fait de ne pas lui accorder certaines occasions d'emploi. Ces interactions peuvent contribuer à créer un environnement de travail négatif et nuire à la santé mentale et à la satisfaction globale des employés.

Les travailleurs racisés se heurtent souvent à des obstacles importants à l'avancement professionnel sur le marché du travail canadien en général. Même s'ils possèdent les qualifications et l'expérience nécessaires pour occuper des postes de direction, les employés racisés sont sous-représentés dans les postes de haute direction et les postes décisionnels. Dans les trois recensements (2006, 2011 et 2016), les Canadiens racisés âgés de 25 à 64 ans étaient environ deux fois moins susceptibles que le reste de la population d'occuper un poste de haute direction. En 2016, 15 travailleurs sur 1 000 faisant partie du reste de la population occupaient un poste de haute direction, contre sept travailleurs sur 1 000 dans les groupes racisés. Au sein de la population racisée, il existait des différences entre les immigrants et les non-immigrants du même groupe d'âge, où neuf non-immigrants sur 1 000 occupaient des postes de haute direction, contre sept immigrants sur 1 000 en 2016. La représentation dans les postes de haute direction variait également selon le sexe. Dans le groupe d'âge des 25 à 64 ans, les hommes étaient deux fois plus susceptibles d'occuper des postes de haute direction que les femmes, tant dans la population racisée que dans le reste de la population (Statistique Canada, 2022b).

Ce manque d'inclusion dans les milieux de travail canadiens peut entraîner des stéréotypes culturels ou des préjugés dans la façon dont les travailleurs racisés sont

traités par leurs collègues et leurs gestionnaires. Les employés racisés peuvent être confrontés à des préjugés concernant leurs compétences linguistiques, leur éthique de travail ou même leurs compétences professionnelles en raison de leur race ou de leur origine ethnique. Ces stéréotypes peuvent perpétuer l'inégalité de traitement et limiter les occasions d'avancement professionnel.

De plus, la discrimination liée à l'accent représente un défi important pour les travailleurs immigrants racialisés sur le marché du travail canadien. Ces préjugés peuvent nuire à leurs chances d'être embauchés, promus ou même traités équitablement dans les milieux professionnels. La discrimination liée à l'accent peut entraîner des microagressions et augmenter le stress au travail, ce qui mine la confiance des travailleurs et limite leurs occasions d'avancement professionnel (Kang, 2020). Les préjugés à l'égard de certains accents peuvent faire en sorte que les employés racialisés soient écartés des promotions ou reçoivent des évaluations de rendement inférieures, exacerbant les inégalités existantes au sein de la main-d'œuvre (Jandt, 2020).

5. Les expériences des travailleurs autochtones, noirs et racisés dans la fonction publique fédérale

Depuis des décennies, les syndicats, les groupes d'employés et les employés individuels identifient l'existence du racisme dans la fonction publique fédérale et plaident pour que le gouvernement fédéral reconnaisse et s'attaque au racisme et à son incidence sur le bien-être personnel et professionnel des employés autochtones, noirs et racisés. Ces trois groupes ont vécu des expériences similaires, mais distinctes, de racisme dans la fonction publique fédérale. Il convient de souligner leur expérience au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et des Forces armées canadiennes (FAC), qui sera mise en évidence ici, compte tenu de leurs relations avec les communautés et de la reconnaissance de la nature systémique du racisme par le biais de recours collectifs.

Personnes autochtones

Les données montrent que les Autochtones dans la fonction publique fédérale canadienne continuent de faire face à des défis tels que les obstacles à l'embauche, les écarts salariaux, la discrimination et la sous-représentation aux postes de direction.

En 2021, la représentation des Autochtones dans la fonction publique a augmenté pour atteindre 5,2 %, dépassant ainsi leur disponibilité sur le marché du travail, qui est de 3,8 % (Gouvernement du Canada, 2023c). Ces gains ne sont toutefois pas uniformes dans tous les ministères fédéraux.

Des recherches ont confirmé que les Autochtones continuent de se heurter à divers obstacles qui nuisent à leur capacité d'accéder à des emplois dans la fonction publique fédérale. Parmi ces obstacles, mentionnons :

- les préjugés culturels des gestionnaires d'embauche
- l'emplacement géographique des emplois
- les exigences linguistiques
- les exigences en matière de scolarité
- les outils, méthodes, approches et systèmes de recrutement et de dotation
- le processus de demande en ligne (Gouvernement du Canada, 2017)

En 2021, le Centre d'expertise autochtone de la Commission de la fonction publique (CFP) a terminé ses consultations visant à comprendre les obstacles rencontrés par les Autochtones dans les processus de recrutement du gouvernement fédéral.

Il a constaté que tout au long d'un processus complexe de recrutement et d'entrevue, les candidates et candidats autochtones bénéficiaient de peu de soutien. « Les répondants ont unanimement cité la complexité du processus de recrutement comme la principale raison pour laquelle les Autochtones ne postulaient pas à des emplois au sein du gouvernement fédéral. Les processus de candidature et d'évaluation de la fonction publique sont perçus comme longs et difficiles à comprendre... L'absence de communication et les longs délais entre les différentes étapes du processus de recrutement ont également eu un effet dissuasif » (Gouvernement du Canada, 2023b).

Ces dernières années, le gouvernement fédéral s'est engagé à améliorer la représentation des Autochtones et à favoriser un environnement de travail plus inclusif. Des initiatives telles que la Stratégie fédérale de recrutement des Autochtones et la Stratégie d'emploi des Autochtones visent à accroître la représentation des Autochtones au sein des ministères fédéraux et le soutien au développement de carrière des employés autochtones (Gouvernement du Canada, 2020). Ces initiatives visent à créer un environnement plus inclusif qui valorise les perspectives autochtones et encourage leur intégration dans l'ensemble de l'effectif de la fonction publique.

Des efforts ont également été déployés pour accroître leur représentation dans la fonction publique grâce à des initiatives telles que le Programme de stages autochtones et l'Initiative de développement du leadership autochtone, qui visent à améliorer les possibilités de carrière des Autochtones et à promouvoir leur représentation dans les rôles de leadership (gouvernement du Canada, 2020).

Malgré ces efforts, de nombreux défis demeurent. Les employés autochtones continuent de faire face à des obstacles systémiques à l'avancement professionnel, et leur sous-représentation dans les postes de haute direction persiste. Les problèmes sont particulièrement aigus au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de l'Aviation royale canadienne (ARC).

Les Autochtones qui travaillent au sein de la GRC sont confrontés à des défis uniques liés au racisme et à la discrimination, tant au sein de la force que dans leurs interactions avec les communautés autochtones. Bien que la GRC ait joué un rôle controversé dans le traitement des personnes autochtones, notamment par sa participation à l'application des politiques coloniales et à la suppression des droits des Autochtones (GRC, 2024), les agents autochtones déclarent se heurter à des obstacles importants à l'avancement, à la discrimination systémique et au profilage racial au sein de l'organisation (Taylor, 2023). Ces expériences créent un environnement de travail qui peut être isolant et aliénant pour les agents autochtones, ce qui affecte leur santé mentale, leur satisfaction au travail et leur avancement professionnel.

Les agents autochtones font également face à des défis dans leurs interactions avec les communautés autochtones. Compte tenu du rôle historique de la GRC dans

l'application des politiques qui ont nui aux personnes autochtones, de nombreux agents autochtones ont de la difficulté à établir des relations de confiance avec les communautés qu'ils sont appelés à servir. Cette relation complexe est souvent marquée par le scepticisme et la résistance des Autochtones, qui considèrent la GRC comme une extension de l'oppression coloniale. De plus, les agents autochtones sont parfois pris entre leur identité et leur devoir, se sentant déchirés entre le respect des politiques de la police et la satisfaction des besoins et des intérêts de leurs communautés. Par conséquent, les membres autochtones de la GRC peuvent se retrouver stigmatisés à la fois par leurs pairs et par les personnes qu'ils sont censés protéger, ce qui accentue leur sentiment de stress et d'aliénation.

En 2020, le ministre de la Défense nationale a reconnu que le racisme et les préjugés systémiques persistent toujours dans les FAC lorsqu'il a mis sur pied un comité consultatif chargé d'examiner ces enjeux, en mettant l'accent sur le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés 2ELGBTQ+, les préjugés sexistes et la suprématie blanche (ministère de la Défense nationale, 2020). Le comité consultatif a constaté que les Autochtones sont sous-représentés dans les FAC et que, bien qu'il y ait des efforts pour recruter des Autochtones, peu d'efforts sont déployés pour les retenir. Comme le souligne le rapport, « Les programmes destinés aux personnes autochtones ressemblent presque à un effort pour les « faire entrer » afin qu'ils et qu'elles puissent ensuite être assimilés au moule militaire traditionnel sans autre considération pour leur diversité culturelle. » (ministère de la Défense nationale, 2022). Le rapport note aussi que même si les Autochtones considéraient l'armée comme un endroit où ils pouvaient mener une carrière passionnante à long terme, ils y étaient victimes de racisme, de stéréotypes et de microagressions.

Personnes noires

La représentation et les expériences des personnes noires dans la fonction publique fédérale canadienne sont façonnées par des inégalités historiques et systémiques, ainsi que par les efforts continus visant à éliminer ces obstacles et à promouvoir l'inclusion. Malgré les progrès réalisés, les employés noirs continuent d'être sous-représentés, de rencontrer des obstacles à l'avancement professionnel et d'être confrontés à des problèmes liés au racisme et à la discrimination.

Les Canadiens noirs représentaient environ 4,2% de l'administration publique centrale de la fonction publique fédérale, mais ils sont concentrés dans les catégories administratives de niveau inférieur et ne représentent que 1,6 % des cadres supérieurs (gouvernement du Canada, 2023c).

Les employés noirs de la fonction publique fédérale déclarent souvent être confrontés à diverses formes de discrimination, tant directe que subtile. La prévalence des microagressions, des préjugés implicites et du racisme, qui peuvent nuire à leur expérience professionnelle, constitue un défi de taille. Les employés racisés, y compris les travailleurs noirs, sont également souvent écartés des promotions et

font souvent l'objet de stéréotypes. Ces obstacles rendent difficile l'avancement des employés noirs dans la fonction publique, ce qui contribue à un manque de progression de carrière et de satisfaction au travail.

Le 23 janvier 2019, le Caucus des employés fédéraux noirs a tenu son premier symposium national. Cet événement a réuni des employés noirs, des praticiens des ressources humaines et des députés, dont le président du Conseil du Trésor de l'époque, afin de trouver des solutions aux problèmes persistants auxquels font face les employés noirs dans la fonction publique fédérale. Plus de 100 participants ont discuté de solutions aux problèmes de harcèlement et de discrimination, de représentation et d'avancement, d'autosoins et de bien-être, de données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi et des expériences des femmes noires (Caucus des employés noirs de la fonction publique fédérale, 2019). Les problèmes relevés en matière de représentation et d'avancement, tels que résumés dans le rapport du symposium, sont les suivants :

- La concentration des employés noirs dans les groupes/niveaux inférieurs (postes administratifs) de la fonction publique.
- Il y a très peu de personnes noires aux postes les plus élevés.
- La discrimination peut passer inaperçue pour les nouveaux employés, mais avec le temps, elle devient évidente.
- La discrimination existe dans le processus de recrutement et de sélection.
- Les employés noirs occupant des postes de cadres intermédiaires et supérieurs se sentent isolés.
- Il existe un problème de rétention.
- Les employés noirs doivent fournir plus d'efforts que les autres.
- Les employés noirs sont stigmatisés (p.ex. « femme noire en colère »).
- Les employés non noirs occupant les mêmes postes gravissent les échelons plus rapidement, et les employés noirs finissent souvent par former leurs supérieurs.
- Les employés noirs se voient souvent dire qu'ils ne sont pas promus parce qu'ils « ne correspondent pas au profil recherché ». Les critères permettant de déterminer si un candidat correspond au profil recherché ne sont pas transparents.

En outre, la session sur le harcèlement et la discrimination a abordé la question de la mesure et de la gestion du rendement, qui est « utilisée pour garder les employés noirs exactement là où ils sont ». Les participants ont recommandé de tenir des statistiques sur le nombre d'employés noirs faisant l'objet d'un plan d'action en matière de gestion des performances.

En 2020, frustrés par leurs expériences persistantes de racisme anti-Noirs, des employés noirs de la fonction publique fédérale canadienne ont intenté un recours collectif alléguant un racisme et une discrimination systémiques sur le lieu de travail. Le recours collectif allègue que les travailleurs fédéraux noirs font face à des obstacles importants à l'embauche, à la promotion et à l'avancement professionnel, malgré leurs qualifications et leur expérience. Les plaignants affirment qu'ils sont victimes de profilage racial, de microagressions et de pratiques discriminatoires qui entravent systématiquement leur perfectionnement professionnel (Black Class Action, 2024). La poursuite souligne l'absence de mesures efficaces au sein du gouvernement fédéral pour lutter contre la discrimination raciale, ce qui crée un milieu de travail où les employés noirs sont sous-représentés aux postes de direction et souvent écartés des occasions d'avancement. Les plaignants demandent la reconnaissance du racisme systémique auquel ils sont confrontés, une compensation financière et des réformes significatives pour créer un milieu de travail plus équitable et inclusif pour les fonctionnaires noirs. Cette affaire a suscité un large débat sur le racisme et l'inégalité dans l'emploi dans le secteur public au Canada, attirant l'attention sur la nécessité d'apporter des changements globaux pour remédier à ces problèmes profondément enracinés.

En réponse aux défis auxquels sont confrontés les employés noirs, le gouvernement fédéral canadien a lancé plusieurs initiatives visant à améliorer la représentation et l'inclusion des personnes noires dans la fonction publique. Par exemple, des programmes tels que le Programme fédéral de stages pour les Canadiens noirs et le Réseau des employés noirs sont conçus pour offrir des possibilités de mentorat, de perfectionnement professionnel et de réseautage aux travailleurs noirs (gouvernement du Canada, 2020). Ces initiatives visent à accroître le recrutement et le maintien en poste des employés noirs, en particulier dans les postes de direction.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a également été modifiée pour promouvoir la diversité et l'équité dans la fonction publique fédérale, en mettant l'accent sur la lutte contre le racisme systémique et la promotion de milieux de travail inclusifs (gouvernement du Canada, 2020). De plus, divers ministères et organismes ont mis en place des ateliers de formation sur la diversité et de lutte contre le racisme afin de sensibiliser davantage les employés noirs et de créer des environnements de travail plus favorables pour eux.

Le racisme au sein de la GRC est un problème de longue date auquel les policiers noirs, ainsi que les personnes qui interagissent avec la police, sont confrontés sous diverses formes. De nombreux rapports et témoignages d'agents noirs de la GRC et de membres du public noirs ont mis en évidence le racisme systémique, les pratiques discriminatoires et les obstacles à l'avancement au sein de la force. Les agents noirs de la GRC déclarent souvent avoir été victimes de profilage racial, de microagressions et de discrimination de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs. En 2019, des agents noirs de la GRC ont intenté une poursuite pour racisme et discrimination

systemiques au sein de la force. La poursuite alléguait que les agents noirs étaient victimes d'insultes racistes, se voyaient assigner des tâches moins intéressantes et se voyaient systématiquement refuser des occasions d'avancement professionnel. L'affaire a également soulevé des préoccupations concernant une culture du silence dans laquelle ceux qui dénonçaient la discrimination faisaient l'objet de représailles, ce qui rendait encore plus difficile la résolution du problème (Vancouver Sun, 2019).

Un recours collectif similaire a été intenté contre les FAC. En janvier 2025, le gouvernement du Canada a annoncé le règlement de ce recours collectif intenté par des membres actuels et anciens des FAC qui ont été victimes de harcèlement racial et/ou de discrimination pendant leur service militaire (Gouvernement du Canada, 2025).

Les expériences de certains membres noirs des FAC mettent en évidence la nature persistante du racisme anti-Noirs au sein des FAC. Un membre a été renvoyé en 2004 après trois ans de service en raison d'un trouble de stress post-traumatique, diagnostic posé après qu'il eut été victime de racisme continu de la part de ses collègues (Mulligan, 2018). Le racisme présumé se manifeste par des blagues racistes, des surnoms racistes et le refus de fournir des vêtements chauds, de la nourriture et un endroit où dormir. En outre, une victime affirme que ses fils, qui vivaient avec lui sur la base, ont été raillés dans le bus scolaire, crachés dessus et victimes d'agressions verbales de la part de chauffeurs sur la route. Il a été transféré d'une base en Colombie-Britannique à l'Ontario, où le harcèlement a continué. Un autre ancien membre a indiqué que lorsqu'il a signalé les abus à un supérieur, on lui a dit de le supporter ou de quitter les FAC (CBC News, 2014).

Les effets du racisme au sein des FAC ne se limitent pas au personnel noir, mais ont également une incidence sur les relations des militaires avec les communautés noires et racisées partout au Canada. La perception d'un racisme systémique au sein des FAC peut éroder davantage la confiance entre les communautés racisées et l'armée, ce qui rend ensuite difficile le recrutement dans ces communautés.

Personnes racisées

En 2021, environ 20 % de l'effectif fédéral était composé d'employés racisés, ce qui est supérieur à l'estimation de la disponibilité en main-d'œuvre, qui est de 17 % (Gouvernement du Canada, 2023c). Bien que les employés racisés représentent une part considérable de l'effectif global, ils sont surreprésentés dans les postes administratifs de niveau inférieur et nettement sous-représentés dans les postes de haute direction; 14 % des postes de direction étaient occupés par des personnes racisées.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 a révélé que les employés racisés ont une opinion plus négative de leur milieu de travail et signalent plus de cas de harcèlement et de discrimination que leurs homologues blancs (Gouvernement

du Canada, 2022). Le gouvernement fédéral a récemment reconnu l'existence et les effets du racisme sur les employés fédéraux. Le Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2017) indique ce qui suit :

Le racisme, la discrimination et le harcèlement sous toutes leurs formes ont été identifiés comme des défis en milieu de travail dans la fonction publique du Canada. Les résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017, recueillis depuis plus d'une décennie, démontrent que la fonction publique éprouve des difficultés à accueillir et à inclure les membres des groupes émergents et établis qui sont à la recherche de l'équité.

Des actions en justice, notamment des recours collectifs, ont également été intentées pour obtenir justice pour les agents racisés qui ont été victimes de racisme systémique au sein de la GRC, exhortant le gouvernement fédéral à s'attaquer au problème persistant des pratiques discriminatoires dans l'un des organismes d'application de la loi les plus visibles du pays (Klein Lawyers, 2025). À l'instar des Autochtones et des Noirs, les personnes racisées signalent depuis longtemps avoir été victimes de racisme au sein de la GRC, tant en tant qu'agents qu'en tant que membres du public. Beaucoup ont déclaré avoir été victimes de profilage racial, de microagressions et de racisme pur et simple de la part de leurs collègues et supérieurs. Lors d'entrevues et de poursuites, des agents racisés de la GRC ont déclaré avoir été écartés des promotions, affectés à des tâches moins intéressantes et victimes d'insultes racistes ou de remarques désobligeantes. Ces expériences de discrimination sont souvent aggravées par l'absence de systèmes de soutien efficaces au sein de la GRC et par une culture du silence qui décourage les personnes victimes de racisme de s'exprimer.

6. Conséquences pour les politiques

Le gouvernement du Canada reconnaît depuis longtemps que la discrimination a une incidence importante sur l'expérience des Autochtones, des Noirs et des personnes racisées sur le marché du travail. Afin d'examiner ces questions et de formuler des recommandations pour y remédier, le gouvernement canadien a créé en 1983 la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, également connue sous le nom de Commission Abella. La commission avait pour mandat d'étudier et de recommander des moyens de parvenir à l'équité en milieu de travail. Le rapport de la commission, publié en 1984 et connu sous le nom de « rapport Abella », a mis en évidence les obstacles à l'emploi auxquels font face quatre groupes (les Autochtones, les personnes handicapées,¹ les personnes racisées et les femmes). La commission a inventé le terme « équité en matière d'emploi » et ses recommandations ont mené à l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, qui exigeait que les ministères fédéraux, les entreprises privées sous réglementation fédérale comptant 100 employés ou plus et les entrepreneurs fédéraux cernent et éliminent les obstacles systémiques à l'emploi et combler les écarts de représentation de ces groupes.

Le gouvernement a entrepris un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans le but de la moderniser. L'une des recommandations du groupe de travail était d'inclure les personnes noires comme groupe désigné distinct aux fins de l'équité en matière d'emploi, en reconnaissance de l'histoire particulière de l'esclavage et de la ségrégation au Canada, ainsi que des données statistiques montrant la persistance d'un traitement différentiel et d'une sous-représentation des personnes noires sur le marché du travail (Blackett, 2023).

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) vise à prévenir la discrimination et à promouvoir l'équité dans divers domaines sociaux, y compris l'emploi. La LCDP protège les personnes contre la discrimination fondée sur des facteurs tels que la race, le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, etc. La LCDP impose aux employeurs l'obligation de veiller à ce que leurs pratiques en matière d'embauche et de promotion ne soient pas discriminatoires. Les employeurs doivent également répondre aux besoins des employés en fonction des motifs de discrimination interdits et prévenir le harcèlement. Les employeurs sont également tenus de traiter et de résoudre les plaintes pour discrimination de manière rapide et efficace. Une législation similaire en matière de droits de la personne existe dans chaque province et territoire. De plus, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la fonction publique soit représentative des populations qu'elle dessert.

¹ Le terme utilisé à l'époque était « minorités visibles ».

Plus récemment, reconnaissant la nature systémique du racisme au sein de la fonction publique et partout au Canada, le gouvernement du Canada a lancé une stratégie de lutte contre le racisme. Publiée pour la première fois en 2019, elle a récemment été mise à jour avec le lancement de « *Changer les systèmes pour transformer des vies : la stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028.* »

Compte tenu de ce cadre de lutte contre le racisme systémique sur le marché du travail, il est possible d'en faire davantage pour lutter contre le racisme au sein des organisations individuelles et de la fonction publique fédérale.

Renforcer les politiques et les lois de lutte contre le racisme

Une mesure essentielle pour lutter contre la discrimination raciale sur le marché du travail consiste à appliquer des politiques et des règlements antiracistes plus rigoureux. Par exemple, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige les ministères fédéraux et les employeurs sous réglementation fédérale à assurer la représentation équitable des groupes marginalisés, notamment les Autochtones, les Noirs et les personnes racisées, au sein de leur effectif. Cependant, nombreux sont ceux qui estiment que la mise en œuvre et l'application de ces politiques doivent être renforcées. Des audits réguliers, des mesures de responsabilisation et des conséquences claires en cas de non-conformité sont nécessaires pour garantir que les employeurs respectent leurs engagements en matière de diversité et d'inclusion.

Politiques et pratiques équitables et inclusives en matière de ressources humaines

Les employeurs doivent s'assurer que leurs politiques et pratiques en matière de ressources humaines sont équitables et inclusives à l'égard d'une main-d'œuvre diversifiée et qu'elles sont conformes aux droits de la personne et aux autres lois relatives à l'équité. En outre, les politiques et pratiques en matière d'emploi, ainsi que les espaces physiques, pourraient être modifiés afin de mieux tenir compte des pratiques culturelles et des identités. Cela peut inclure la mise en place d'accommodements religieux pour permettre aux travailleurs de s'absenter du travail afin d'observer des pratiques religieuses ou culturelles. En outre, les organisations devraient veiller à ce qu'un espace de prière soit mis à disposition et à ce que des options casher et halal soient proposées lors des réunions où des repas sont servis.

De plus, il est recommandé de mettre en œuvre sur les lieux de travail des programmes de mieux-être adaptés aux besoins particuliers des travailleurs autochtones, noirs et racisés afin de traiter les problèmes de santé mentale, le stress et l'épuisement professionnel. En veillant à ce que leurs programmes d'aide aux employés et aux familles offrent des services de soutien en santé mentale adaptés à la culture et l'accès à des pratiques de guérison traditionnelles pour les employés autochtones, les employeurs peuvent aider les travailleurs à se sentir davantage soutenus et inclus dans leur milieu de travail.

Pratiques d'embauche exemptes de préjugés

Malgré les avantages que la diversité apporte à une organisation, l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés les employeurs est d'accroître la représentation raciale sur le lieu de travail, en particulier aux postes de direction et de prise de décision. Des études montrent que les organisations qui affichent une plus grande diversité à tous les niveaux obtiennent de meilleurs résultats et affichent un niveau de satisfaction des employés plus élevé (McKinsey & Company, 2020).

Pour contribuer à la diversification de leur main-d'œuvre, les employeurs devraient mettre en œuvre des pratiques d'embauche exemptes de préjugés qui éliminent les préjugés dans le processus d'embauche et se concentrent davantage sur l'embauche en fonction des compétences et des aptitudes requises pour le poste. Cela comprend la suppression des exigences qui ne constituent pas des exigences professionnelles justifiées, par exemple l'exigence d'un permis de conduire ou d'une vérification du casier judiciaire. Les questions posées lors des entretiens doivent également être revues afin de les aligner davantage sur les compétences et les aptitudes requises pour le poste et de supprimer les questions qui ne sont pas pertinentes pour l'évaluation du candidat (par exemple, « Pourquoi voulez-vous ce poste? ») et celles qui sont fondées sur des préjugés sexistes ou culturels (par exemple, « Pourquoi êtes-vous la personne la plus qualifiée pour ce poste? »). Les pratiques d'embauche devraient également inclure un processus qui rend les CV anonymes afin que les éléments permettant d'identifier les candidats (par exemple, les noms et adresses) soient masqués afin de réduire les préjugés implicites dans le processus de recrutement.

Mettre l'accent sur la réduction des écarts en matière de représentation

En cas de sous-représentation, les organisations devraient fixer des cibles en matière d'embauche et rendre compte régulièrement de leurs progrès. Il s'agit d'une exigence de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral. Cette exigence est également prévue dans tous les codes provinciaux et territoriaux sur les droits de la personne.

L'établissement de cibles aidera les organisations à concentrer leurs efforts de recrutement afin de s'assurer que les chercheurs d'emploi issus de communautés diversifiées soient informés de leurs offres d'emploi et encouragés à y postuler. Les organisations devraient également déterminer et éliminer les obstacles artificiels à l'embauche de chercheurs d'emploi issus de communautés marginalisées et embaucher dans un souci de diversité afin d'atteindre ces cibles.

Programmes de formation et de mentorat

Les organisations peuvent également mettre en place des programmes de formation et de mentorat afin de s'assurer que les personnes sont qualifiées et préparées à assumer de nouvelles fonctions. Par exemple, le Programme de formation et d'emploi

pour les Autochtones offre des possibilités de formation et d'emploi aux Autochtones afin de combler le déficit de compétences et de promouvoir leur participation dans divers secteurs.

Les programmes de mentorat peuvent également soutenir l'avancement professionnel des travailleurs autochtones, noirs et racisés. Les cadres supérieurs et les gestionnaires devraient participer activement au mentorat des employés issus de groupes sous-représentés et les aider à s'orienter dans les structures organisationnelles, les possibilités de développement de carrière et les ressources de perfectionnement professionnel. Cela peut aider à éliminer les obstacles qui empêchent souvent les travailleurs autochtones, noirs et racisés d'accéder à des postes de direction.

Formation sur la diversité et l'inclusion

Une formation sur la diversité et l'inclusion qui va au-delà d'une sensibilisation superficielle est nécessaire pour changer les comportements en milieu de travail. Cette formation contribuera à créer des environnements de travail positifs et inclusifs, indispensables pour que les organisations puissent retenir les travailleurs autochtones, noirs et racisés. Une formation complète sur la diversité et l'inclusion devrait aborder les préjugés implicites, les microagressions et les stéréotypes inconscients, car ces facteurs contribuent souvent à la discrimination dans le recrutement, les promotions et les interactions quotidiennes sur le lieu de travail. De plus, une formation efficace doit être dispensée de manière continue, et non pas sous forme d'événements ponctuels, et être intégrée à la culture organisationnelle.

Créer des mécanismes de signalement sécurisés

Pour que les travailleurs autochtones, noirs et racisés se sentent en sécurité et soutenus, les organisations doivent mettre en place des mécanismes de signalement sécurisés et confidentiels permettant aux employés de signaler les incidents de racisme, de discrimination ou de microagressions sans crainte de représailles. Les employeurs doivent s'assurer que ces mécanismes sont facilement accessibles et que les employés savent comment les utiliser. De plus, les organisations doivent prendre des mesures rapides et transparentes lorsque des allégations de discrimination sont formulées et veiller à ce que les responsables de comportements discriminatoires rendent des comptes.

La mise en place de groupes de ressources pour les employés, en particulier ceux qui se consacrent au soutien des employés noirs, autochtones et racisés, peut également offrir aux travailleurs un espace sûr pour discuter des questions liées à la discrimination, partager leurs expériences et plaider en faveur du changement. Ces groupes peuvent jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de réformes sur le lieu de travail en donnant aux employés une voix collective pour mettre en évidence des problèmes qui, autrement, pourraient être négligés par la direction.

Sensibilisation du public et responsabilisation

Il est essentiel de sensibiliser davantage le public à l'importance de l'équité raciale en milieu de travail afin de changer les attitudes de la société à l'égard des travailleurs autochtones, noirs et racisés. Les campagnes médiatiques, les messages d'intérêt public et les programmes éducatifs peuvent contribuer à sensibiliser le grand public à la valeur de la diversité dans la main-d'œuvre et aux effets négatifs de la discrimination raciale sur les individus, les organisations et la société. Les gouvernements, les organisations et les groupes de défense des droits devraient travailler ensemble pour remettre en question et changer les normes sociétales générales qui perpétuent la discrimination raciale dans l'emploi.

Références

- Agopsowicz, A., & Billy-Ochieng, R. (n.d.). Untapped potential: Canada needs to close its immigrant wage gap. RBC Economics. <https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/untapped-potential.pdf>
- Blackett, A. (2023). Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi.html>
- Bleakney, A., Khanam, F. et Kumar, M. (2024, 30 avril). Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/41-20-0002/412000022024002-fra.htm>
- Block, S., Galabuzi, G.E., & Tranjan, R. (2019). Canada's colour coded income inequality. Canadian Centre for Policy Alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>
- Boudarbat, B. et Adom, I. M. (2023). Les minorités visibles nées au Canada: l'angle mort des politiques d'intégration au marché du travail (2023RP-27, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/NBNM4161>
- Careering. (2022). La main-d'œuvre immigrante au Canada : Essentielle, mais surqualifiée. <https://ceric.ca/fr/2022/06/la-main-doeuvre-immigrante-au-canada-essentielle-mais-surqualifiee/>
- CBC News. 'Systemic' racism in Canadian Forces needs inquiry, veterans say. (2014, March 13). <http://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/systemic-racism-in-canadian-forces-needs-inquiry-veterans-say-1.2571614>
- Centre des Compétences futures. (2020). Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/portrait-de-la-situation-lacquisition-de-nouvelles-competences-et-lemploi-chez-les-autochtones-au-canada/>
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : sommaire du rapport final de la commission de vérité et réconciliation du Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne. (2013). Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » <https://www3.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-lies-l-experience-canadienne>

Cruikshank, A. (2017). Black job seekers have harder time finding retail and service work than their white counterparts, study suggests. *Toronto Star*. https://www.thestar.com/news/gta/black-job-seekers-have-harder-time-finding-retail-and-service-work-than-their-white-counterparts/article_6f702b2a-cca7-5072-9e21-5d849d512db3.html

Cukier, W., Oliver, A., & Mo, G.Y. (2024a). Diverse representation in leadership: A review of 10 Canadian Cities. Diversity Institute, Toronto Metropolitan University. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/diversityleads2024/DI-FS%20Diverse%20Representation%20in%20Leadership%20%E2%80%93%20Aug2024-final.pdf>

Cukier, W., Zou, C., Alexiou, L., Messiri, O., & Walsh, M. (2024b). Skills for inclusive workplaces and the advancement of Indigenous peoples. Diversity Institute, Toronto Metropolitan University. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/DI-FS%20CCAB%20Indigenous%20Leadership%20and%20Skills%20-%20May2024_FINAL.pdf

Dyok, R. (2021, 25 mars). First Nations leaders seek removal of roadblocks in B.C.'s driver's licensing system. *Vancouver Island Free Daily*. <https://www.vancouverislandfreedaily.com/news/first-nations-leaders-seek-removal-of-roadblocks-in-b-c-s-drivers-licensing-system-7208438>

Famulak, F. et MacKenzie, P. (2024). Opinion : Recognizing immigrants' credentials is important—but it's just one piece of the puzzle. *Vancouver Sun*. <https://vancouversun.com/opinion/op-ed/opinion-recognizing-immigrants-credentials-is-important-but-its-just-one-piece-of-the-puzzle>

Francis, A. (2020, 30 juillet). A Black AGO worker was told her hair could 'scare' customers. The gallery agreed that was discrimination and promised to do better. A year later, she's still fighting for justice. *Toronto Star*. https://www.thestar.com/news/gta/a-black-ago-worker-was-told-her-hair-could-scare-customers-the-gallery-agreed-that/article_00acb403-e05c-59a6-a003-4ec2520088d8.html

Ghoshal, P. (2023). Building bridges: Addressing barriers to Indigenous employment. FDM. <https://www.fdmgroup.com/news-insights/employment-barriers-for-indigenous-peoples/>

Gouvernement du Canada. (2017). Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir/unis-diversite.html>

Gouvernement du Canada. (2022). Résultats de 2022 présentés par groupe d'employés : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/2022-23/2022-resultats-presentes-selon-les-groupes-employes/groupe-racial.html>

Gouvernement du Canada. (2023a). Une mise à jour des écarts socioéconomiques entre les personnes autochtones et la population non autochtone au Canada : Points saillants du recensement de 2021. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1690909773300/1690909797208>

Gouvernement du Canada. (2023b). Obstacles au recrutement d'Autochtones. <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/open-info/obstacles-au-recrutement-autochtones.html>

Gouvernement du Canada. (2023c). L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2020 à 2021 <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2020-2021.html>

Gouvernement du Canada. (2025, 13 janvier). Déclaration du ministre de la Défense nationale concernant l'entente de règlement du recours collectif sur le racisme systémique dans les Forces armées canadiennes <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/nouvelles/2025/01/declaration-du-ministre-de-la-defense-nationale-concernant-lentente-de-reglement-du-recours-collectif-sur-le-racisme-systemique-dans-les-forces-arm.html>

GRC. (2024). Événements historiques des relations entre la GRC et les Autochtones <https://grc.ca/fr/histoire-grc/relations-autochtones>

Indigenous Corporate Training. (2019, December 8). 8 basic barriers to Indigenous employment. <https://www.ictinc.ca/blog/8-basic-barriers-to-indigenous-employment>

Jandt, F. E. (2020). An introduction to intercultural communication: Identities in a global community. *Sage Publications*.

Kang, S. K. (2020). Microaggressions in the workplace: Impact on employee well-being and career advancement. *Journal of Organizational Behavior*, 41(8), 725-742.

Kang, S.K., DeCelles, K.A., Tilcsik, A., & Jun, S. (2016). Whitened resumes: Race et présentation de soi sur le marché du travail. *Administrative Science Quarterly*, 61(3). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0001839216639577>

Klein Lawyers. (2025). RCMP racism class action lawsuit. <https://www.callkleinlawyers.com/class-actions/rcmp-racism-class-action/>

KPMG. (2024). Black Canadians feel their employers are making headway in eradicating anti-Black racism. <https://www.newswire.ca/news-releases/black-canadians-feel-their-employers-are-making-headway-in-eradicating-anti-black-racism-837728035.html#:~:text=And%20while%2053%20per%20cent,72%20per%20cent%20in%202022.>

Lavoie, J. (2023, March 25). Noose discovered at fourth Toronto construction site. *Toronto.com*. https://www.toronto.com/news/noose-discovered-at-fourth-toronto-construction-site/article_47a92de6-bf90-5385-b739-07e3d7ca6bb9.html

McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-interactive>

McLean, S. (13 juin 2023). Black Canadians see workplaces as epicentres of racism, while 90 per cent see it as a serious problem in the criminal justice system. York University. <https://www.yorku.ca/news/2023/06/13/black-canadians-see-workplaces-as-epicentres-of-racism-while-90-per-cent-see-it-as-a-serious-problem-in-the-criminal-justice-system/>

Melvin, A. (2023). Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les personnes autochtones au Canada, résultats du Recensement de 2021 Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00012-fra.htm>

Ministère de la Défense nationale. (2020). « Le ministre de la Défense nationale annonce la création d'un groupe consultatif sur le racisme systémique, la discrimination, les préjugés LGBTQ2, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche. » Communiqué de presse du 17 décembre 2020 – Ottawa (Ontario) – Défense nationale/Forces armées canadiennes. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/nouvelles/2020/12/le-ministre-de-la-defense-nationale-annonce-la-creation-dun-groupe-consultatif-sur-le-racisme-systemique-la-discrimination-les-prejuges-lgbtq2-la-d.html>

Ministère de la Défense nationale. (2022). Groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés contre la communauté LGBTQ2+, la discrimination entre les sexes et la suprématie blanche <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/2022-rapport-final-racisme-systemique.html>

Morency, J., Caron-Malenfant, E., Coulombe, S. et Langlois, S. (2015). Projections de la population et des ménages autochtones au Canada, 2011 à 2036 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/91-552-x/91-552-x2015001-fra.pdf?st=3EBs0xQ>

Morency, J., Malenfant, E.C. et MacIsaac, S. (2017). Immigration et diversité : projections de la population du Canada et de ses régions, 2011 à 2036 Statistique

Canada. Ottawa : Ministère de l'Industrie. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-551-x/91-551-x2017001-fra.htm>

Mulligan, P. (2018, 8 mai). 2 former Forces members say racism forced them out of the military. *CBC News*. <http://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/2-former-forces-members-say-racism-forced-them-out-of-the-military-1.4652129>

Oreopoulos, P. et Dechief, D. (2012). Why do some employers prefer to interview Matthew, but Not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2018047

Recours collectif noir. (2024). <https://fr.blackclassaction.ca/>

Rusnell, C. et Russell, J. (2021). Surgeon handed 4-month suspension for noose incident at Alberta hospital. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/alberta-surgeon-noose-hospital-1.6274942>

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (15 décembre 2017). Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final - Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion. https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/sct-tbs/BT22-184-2017-fra.pdf

Statistique Canada. (2016, September 15). Immigration and ethnocultural diversity in Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-eng.cfm>

Statistique Canada. (25 janvier 2017). Immigration et diversité : projections de la population du Canada et de ses régions, 2011 à 2036 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-551-x/91-551-x2017001-fra.htm>

Statistique Canada. (2022a). Situation d'activité selon les minorités visibles, le statut d'immigrant et la période d'immigration, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044601&request_locale=fr

Statistique Canada. (2022b). Aperçu de la participation sociale, politique et économique des groupes racisés <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220517/dq220517c-fra.htm>

Statistique Canada. (2022c). La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921a-fra.htm>

Statistique Canada. (2022d). Statistiques du revenu par identité autochtone et résidence selon la géographie autochtone : Canada, provinces et territoires

Canada, provinces et territoires. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810028101&request_locale=fr

Statistique Canada. (2024a). La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>

Statistique Canada. (2024b). La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2024005-fra.htm>

Taylor, S. (22 mai 2023). 'On the inside': Why some Indigenous officers stick with the RCMP despite struggles. *La Presse canadienne*. <https://www.cbc.ca/news/canada/saskatchewan/why-some-indigenous-officers-stick-with-rcmp-despite-struggles-1.6851323>

The Federal Black Employee Caucus. (2019, January). Connect-empower-progress: A report on the inaugural symposium hosted by the Federal Black Employee Caucus with the Institute on Governance. Institute on Governance. <https://iog.ca/docs/FBEC-Symposium-Report-FINAL-FEB-22.pdf>

Thorpe-Moscon, J. & Ohm, J. (2021). *Building inclusion for Indigenous peoples in Canadian workplaces*. Catalyst.

Williams, K. (2022). Discrimination at work: How Black Canadian health is impacted at the workplace. Canadian Association for Research on Work and Health. <https://carwh.ca/blog-july2022-2/>

Zou, C., Borova, B., Opasina, O.K., & Parkin, A. (2022). Experiences of discrimination at work. Environics Institute for Survey Research. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/06/Experiences_of_Discrimination_at_Work.pdf