

ASSURANCE-CHÔMAGE ET DISCRIMINATION(S)



DOCUMENT DE PRÉPARATION

RENCONTRE DE RÉFLEXION
SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI ET À L'ASSURANCE-CHÔMAGE
POUR LES PERSONNES AUTOCHTONES, RACIALISÉES ET
IMMIGRANTES

Table des matières

I.DISCRIMINATION(S) ET ASSURANCE-CHÔMAGE : REGARD SUR LES RÉALITÉS DES PERSONNES AUTOCHTONES, RACIALISÉES ET IMMIGRANTES 1

IMPORTANCE DE LA RÉFLEXION.....	2
QUESTIONS POUR ALIMENTER LA DISCUSSION.....	2

2.TERMES UTILISÉS ET DÉFINITIONS 3

AUTOCHTONES.....	3
PERSONNES RACIALISÉES.....	3
IMMIGRANT.ES.....	3
PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRANTE RECENTE.....	4

3.PORTRAIT : EMPLOI ET COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES 6

PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE : SURREPRÉSENTATION, TRAVAIL SAISONNIER ET FAIBLE REVENU.....	7
TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAL.....	8
COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES DE LA PART DE SERVICE CANADA.....	9
PCU – UN RÔLE QUE L'ASSURANCE-CHÔMAGE AURAIT DÛ COMBLER.....	10

4.PORTRAIT : EMPLOI ET PERSONNES RACIALISÉES 11

PRESTATIONS ET ASSURANCE-CHÔMAGE : SOUS-REPRÉSENTATION, TEMPS PARTIEL ET DISCRIMINATIONS.....	12
RACISME ET DÉPARTS VOLONTAIRES.....	13

5.PORTRAIT : EMPLOI ET PERSONNES IMMIGRANTES..... 14

ACCÈS À L'ASSURANCE-CHÔMAGE : TEMPS PARTIEL ET PRÉCARITÉ.....	15
TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAL DÉFAVORABLE.....	15

6.POSITIONS DES AUTRES GROUPES 16

7.QUELQUES CAS..... 17

POUR EN SAVOIR PLUS 22

1. Discrimination(s) et assurance-chômage : Regard sur les réalités des personnes autochtones, racialisées et immigrantes

Le traitement réservé aux personnes immigrantes et/ou racialisées fait partie des préoccupations des groupes de défense des droits des chômeurs et chômeuses depuis leurs tous débuts. À titre d'exemples, le Local populaire (ancêtre du MAC) dénonçait déjà, en 1973, les **abus vécus par les personnes allochtones** auprès des enquêteurs téléphoniques de la C.A.C. ; dans ses documents internes, en 1977, le MAC de Montréal s'inquiétait de la **prévalence des préjugés envers les femmes immigrantes**¹.

Aujourd'hui, avec la montée des droites identitaires, le recours à davantage de main-d'œuvre immigrante pour compenser le vieillissement de la population et la gestion néolibérale de l'économie, les chômeurs et chômeuses autochtones, immigrant.es et/ou racialisé.es sont dans une situation particulièrement précaire. Le régime de l'assurance-chômage et le marché du travail ne sont pas adaptés à cette réalité – bien au contraire. **Les données démontrent en effet que les personnes issues de ces communautés sont plus à même d'être dans une situation de chômage, de toucher un faible revenu et de subir de la discrimination à l'embauche** (ce qui rend plus difficile le retour au travail).

Comme elles sont plus à risque d'être en situation de pauvreté et de chômage, les personnes autochtones, racisées et immigrantes ont une plus grande dépendance envers l'assurance-chômage. Or, force est de constater que, dans son état actuel, le régime ne réussit pas à offrir à ces personnes une véritable assurance, ou à couvrir leurs besoins particuliers.

Certaines revendications du MASSE répondent déjà, en partie, aux problématiques spécifiques rencontrées par ces populations. Ainsi, **la norme d'admissibilité basée sur 350 heures ou 13 semaines de travail** contribuerait à améliorer le sort des personnes immigrantes, racialisées ou autochtones, qui sont plus nombreuses à occuper des emplois atypiques (notamment à temps partiel). **Le plancher minimum de 35 semaines de prestations** viendrait également en aide aux personnes qui peinent à se retrouver un emploi – parce qu'elles vivent de la discrimination à l'embauche, ou parce que leurs diplômes ne sont pas reconnus à leur juste valeur, par exemple. Ces situations sont malheureusement courantes chez les personnes

¹ « MAC de Montréal | Roman-feuilleton : 50 ans de luttes – chapitre 2 : le Local populaire » et « MAC de Montréal | Roman-feuilleton – chapitre 3 : L'autonomie du MAC et les contre-réformes de Trudeau père (1974-1979) ».

racialisées et/ou immigrantes. Enfin, puisque les personnes racialisées, immigrantes et autochtones sont proportionnellement davantage en situation de pauvreté que le reste de la population, **l'augmentation du taux d'indemnisation à 70%** de la rémunération assurable est une mesure qui leur serait particulièrement bénéfique.

Importance de la réflexion

Les membres du MASSE, en tant que groupes de défense des droits et/ou groupes d'accompagnement des chômeurs et chômeuses, ont tout intérêt à avoir une bonne connaissance du caractère discriminatoire de l'emploi et de l'assurance-chômage pour les personnes autochtones, immigrantes et racialisées :

- ◆ Parce que les discriminations racistes, comme sexistes, doivent être prises en compte par le MASSE, qui lutte pour un régime universel, juste et non-discriminatoire ;
- ◆ Pour éviter de potentiels angles morts aux revendications du MASSE et faire la promotion des revendications qui contribueraient à réduire les inégalités systémiques reproduites par l'assurance-chômage ;
- ◆ Afin de lutter pour les droits des chômeurs et chômeuses les plus précaires et de favoriser la solidarité entre tous les chômeurs et toutes les chômeuses;
- ◆ Afin d'être conscient.es des différentes réalités des chômeurs et chômeuses, et offrir un soutien qui prenne acte de ces différences.

Questions pour alimenter la discussion

- ◆ Afin de préciser notre revendication principale, voulant que le régime soit juste, universel et non-discriminatoire, est-ce que le MASSE devrait se doter de revendications supplémentaires sur les discriminations vécues par les travailleurs et travailleuses immigrant.es, racialisé.es et autochtones ?
- ◆ Est-ce que les revendications actuelles pourraient être précisées ou adaptées pour répondre aux besoins de ces travailleurs et travailleuses ?
- ◆ Est-ce que le MASSE gagnerait à mettre de l'avant ces enjeux dans ses actions/communiqués ?
- ◆ Souhaitez-vous que le MASSE soit proactif sur ces enjeux, si oui, comment?
- ◆ Souhaiteriez-vous créer davantage de liens avec les groupes venant en aide aux immigrant.es, pour s'assurer qu'ils prodiguent de l'information sur les droits des chômeurs et chômeuses ?²

² Un témoignage issu de la jurisprudence (voir section « Quelques cas ») dénote le peu d'information fournie aux immigrant.es lorsqu'ils et elles arrivent au pays à propos de l'assurance-chômage, même chez les groupes de soutien pour immigrant.es.

2. Termes utilisés et définitions

Autochtones

Lors du dernier Recensement en 2016, les personnes s'identifiant comme autochtones représentaient 4,9% de la population canadienne et sont donc soit Métis, Inuit ou font partie des Premières Nations. Ils et elles vivent dans les réserves ou hors-réserve, en milieu urbain ou rural.

Personnes racialisées

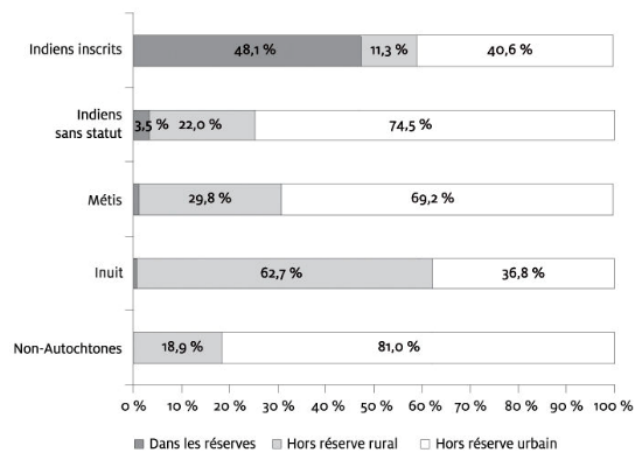
Le gouvernement du Canada utilise le terme de minorités visibles dans ses données, qu'il définit ainsi : « selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles “les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche”. Ces données sont, règle générale, fondées sur l'auto-identification des participants et participantes.

Nous utiliserons “personnes racialisées” et “minorités visibles” de manière synonyme. Le terme “personnes racialisées” ou “racisées” permet toutefois de mettre “en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'“Autre”³”.

Immigrant.es

Lors du Recensement de 2016, 21,9 % de la population a déclaré être ou avoir été immigrant.e ou résident.e permanent.e au Canada⁴. Toujours en 2016, 3,5 % de la population canadienne a déclaré être immigrant.e récent.e (c'est-à-dire ayant immigré au Canada dans les 5 dernières années) : « **La majorité (60,3 %) de ces nouveaux immigrants ont été admis en vertu du volet économique**, alors que 26,8 %

Figure 6
Répartition de la population autochtone selon le lieu de résidence, par identité autochtone et statut légal d'Indien, Canada, 2006



Source : Statistique Canada, recensement de la population de 2006, totalisations spéciales produites par Affaires indiennes et du Nord Canada

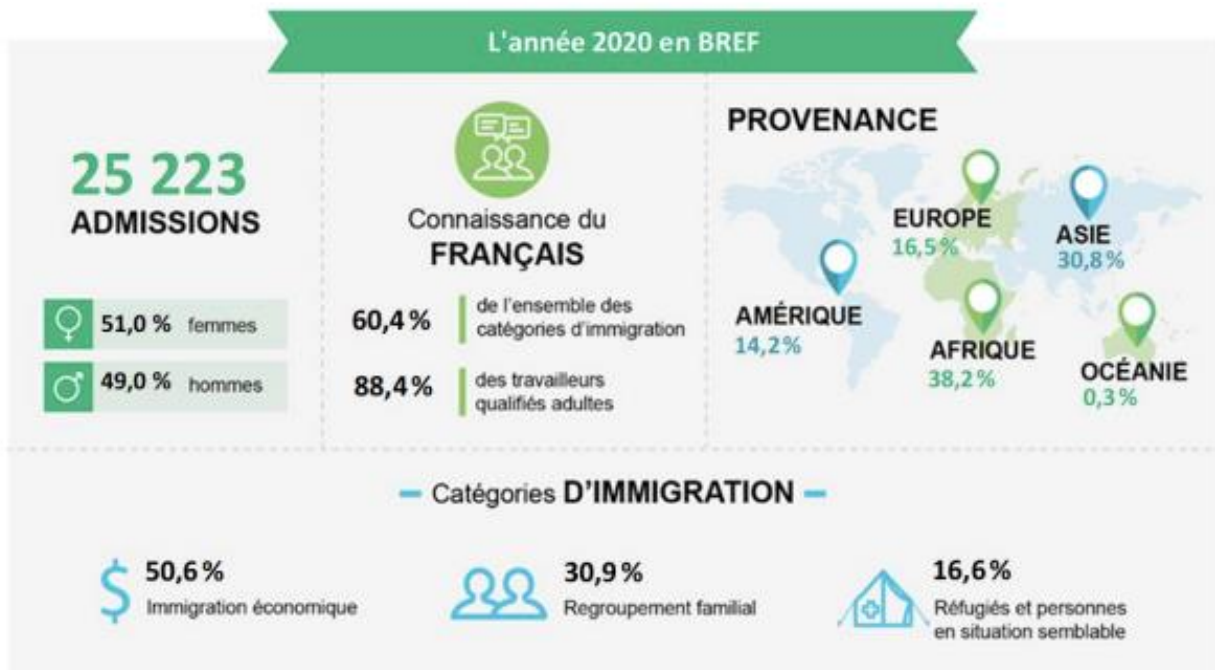
³ Alexandra Pierre, « Personne racisée ou racialisée », Ligue des droits et libertés, <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/> (4 juillet 2022). Ligue des droits et libertés. <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>

⁴ Statistics Canada Government of Canada, « Le Quotidien — Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016 », 25 octobre 2017, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.htm?indid=14428-1&indgeo=0>.

sont venus rejoindre, par l'intermédiaire du regroupement familial, un proche déjà présent au Canada, et 11,6 % ont été admis au Canada comme réfugiés⁵ ».

S'il est vrai qu'une grande partie des personnes qui immigreront au Québec résident dans la région métropolitaine de Montréal (RMM), c'est toutefois environ le tiers d'entre-elles qui vivent hors RMM⁶.

Portrait de la population immigrante récente



Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration⁷

- « Dans les régions du Centre-du-Québec et de l'Estrie, les réfugiés et personnes en situation semblable forment une plus grande part des personnes immigrantes présentes (42,6 % et 40,7 %, respectivement par rapport à 14,4 % pour le Québec).
- Pour le Centre-du-Québec, il s'agit surtout de réfugiés pris en charge par l'État, tandis que pour l'Estrie s'ajoute à la présence de ces derniers celle des réfugiés parrainés.
- Les personnes immigrantes natives d'Afrique ont une plus forte présence au Nord-du-Québec (66,7 %) et en Abitibi-Témiscamingue (62,4 %) que dans l'ensemble du Québec (36,0 %), tandis que celles natives d'Europe ont une plus

⁵ Idem. Lorsqu'on parle d'immigration économique, on exclut les travailleurs étrangers temporaires. Les immigrant.es économiques ne sont pas des immigrant.es parrainé.es par la famille ou des réfugié.es.

⁶ Gilles Bélanger, Julie Laurin, Chakib Benzakour et Valérie Beaugard, *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2010 à 2019*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), 2021.

⁷ *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec - 2020*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2020annuel-ImmigrationQuebec.pdf>

forte présence en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (46,5 %), au Bas-Saint-Laurent (34,9 %) et au Saguenay—Lac-Saint-Jean (34,8 %) que dans l'ensemble du Québec (16,6 %).

- La région de Lanaudière a la plus forte proportion de personnes immigrantes natives de l'Amérique avec 40,4 % comparativement à 20,4 % pour le Québec⁸».

⁸ Idem.

3. Portrait : emploi et communautés autochtones

Les données sur l'emploi dans les communautés autochtones sont difficiles à obtenir — notamment parce que **les réserves autochtones sont exclues de l'Enquête sur la population active**⁹. Or, malgré le peu de données disponibles et la grande hétérogénéité des réalités autochtones (en réserve et hors-réserve), certains constats s'imposent :

- Beaucoup d'autochtones consacrent du temps à des **activités traditionnelles non-salariées**. Au Québec, en 2011, 7,5 % des autochtones de 25 à 54 ans ont fabriqué des vêtements ou des chaussures, 14,5 % ont fait des œuvres artistiques, 23,6 % ont chassé, pêché ou piégé et 24,9 % ont cueilli des plantes sauvages¹⁰. Ces activités ne se qualifient évidemment pas en tant qu'heures assurables, mais sont d'une grande importance pour le maintien des traditions culturelles autochtones ;
- Le **taux de chômage** des autochtones en réserve et hors réserve **est plus élevé** que celui du reste de la population. Avant la pandémie, le taux de chômage des personnes autochtones était presque deux fois plus élevé que chez les non-Autochtones¹¹ ;
- Le **taux d'emploi**¹² **est également plus faible** chez les autochtones (63,9 % pour les hommes et 62,8 % pour les femmes, en 2016) que chez les non-autochtones (78,6 % pour les hommes et 72,9 % pour les femmes, à pareille date)¹³ ;
- Si elles sont **mises à pied**, ça prend davantage de temps aux personnes autochtones pour se retrouver un emploi¹⁴ ;
- Les personnes autochtones sont également plus nombreuses (21,4 %) que les non-autochtones (14,5 %) à toucher un **faible revenu**¹⁵ (voir tableau).

⁹ Isabelle Capmas, Rita Dionne-Marsolais, Gilles Duceppe, Québec (Province), et Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, *Réforme de l'assurance-emploi: des correctifs pressants et des perspectives d'avenir : rapport.*, 2013.

¹⁰ Ces activités ne sont généralement pas considérées comme des activités économiques formelles. S'il ne s'agit pas d'activités salariées, il ne s'agit majoritairement pas, non plus, de travail autonome au sens de la Loi. « Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec », *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*.

¹¹ Statistique Canada Gouvernement du Canada, « Les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones : mars à août 2020 », 2 novembre 2020.

¹² Pourcentage de la population occupée au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006), par rapport au pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

¹³ « Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec », *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*.

¹⁴ I. Capmas, R. Dionne-Marsolais, G. Duceppe, Québec (Province), et Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, *op. cit.*

¹⁵ Le calcul du faible revenu exclut cependant certaines populations autochtones, notamment celles qui vivent dans des réserves. Ce sont 77,2 % des personnes autochtones qui sont incluses dans le calcul du faible revenu dans le cadre du Recensement en 2016.

Revenu après impôt médian, population âgée de 15 ans et plus, Québec, 2015

	Revenu	Écart avec les non-Autochtones	
		en \$	en %
Identité autochtone — total	25 386 \$	4246	14,3 %
Premières Nations	24 550 \$	5082	17,2 %
Métis	26 574 \$	3058	10,3 %
Inuit	24 260 \$	5372	18,1 %
Identité non autochtone	29 632 \$	-	-

SOURCE : Statistique Canada, « Identité autochtone, statistiques du revenu », Recensement de 2016, n° 98-400-X2016170 au catalogue, 25 octobre 2017.

Prestations d'assurance-chômage : surreprésentation, travail saisonnier et faible revenu

Les personnes autochtones représentent 4 % de la population active, mais ont participé à 12,8 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien (PEMS)¹⁶. Elles sont **donc surreprésentées dans ces programmes, qui ne sont pas des prestations régulières, mais bien des programmes axés sur le retour à l'emploi ou la conservation d'un emploi**. Ce type d'aide est souvent lié aux employeurs (subventions salariales) ou cherche à aider les bénéficiaires à suivre une formation.

Il est révélateur que la Commission de l'assurance-emploi (CAE) ne fournisse **aucune donnée sur les prestations régulières à propos de ce qu'elle nomme les « groupes sous-représentés¹⁷ »** (personnes autochtones, handicapées, les femmes,

« Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec », Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, <https://iris-recherche.qc.ca/publications/portrait-des-inegalites-socioeconomiques-touchant-les-autochtone>.

¹⁶ Emploi et Développement social Canada, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020 », 30 avril 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2020.html>.

¹⁷ Les rapports antérieurs à 2020-2021 parlent plutôt de « groupes désignés », soit les personnes handicapées, les femmes, les autochtones et les minorités visibles. Le constat sur le manque de données à propos des prestataires réguliers d'assurance-emploi parmi ces groupes est le même. Cela semble remonter aux premiers rapports disponibles (1999).

les jeunes, les travailleurs âgés et les minorités visibles)¹⁸. **Les rapports de contrôle de la commission ne fournissent ces données que dans le cas des PEMS.**

Une étude¹⁹ de la commission canadienne des droits de la personne révélait toutefois qu'en 2009, c'est **29 % des hommes autochtones âgés de 25 à 54 ans qui recevaient des prestations d'assurance-chômage**, contre 17 % pour les hommes non-autochtones du même âge. Chez les femmes, l'écart est moins grand, mais les femmes autochtones sont quand même proportionnellement davantage prestataires d'assurance-chômage que les femmes non-autochtones (respectivement 19 % et 17 %, chez les femmes âgées de 25 à 54 ans).

Cette même étude révèle aussi que la proportion d'adultes qui occupent un emploi toute l'année est significativement plus basse pour les autochtones, plus spécifiquement les hommes autochtones. **Les hommes autochtones sont effectivement 17 % moins nombreux, proportionnellement, que les hommes non-autochtones à occuper un emploi toute l'année.** Les autochtones sont donc plus à risque de faire face au « trou noir », conséquence des semaines de prestations insuffisantes pour les soutenir d'une saison à l'autre. Lutter pour un 35 semaines de prestation minimum est donc primordial pour soutenir ces communautés.

Enfin, des communautés autochtones soulignaient, dans un rapport du comité d'examen pour la qualité des services²⁰ que, **pour certains autochtones dont le revenu est trop faible, présenter une demande pour obtenir 55 % de leur salaire n'en vaut pas la peine.**

Taux de chômage régional

En 2013, la commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi recommandait d'appliquer un taux de chômage implicite de 25 % à toutes les communautés autochtones du Canada (comme c'est déjà le cas au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest)²¹. Cette mesure, qui ne semble pas être appliquée, aurait permis de mitiger l'impact du critère d'admissibilité en fonction du taux de chômage régional, particulièrement nocif pour les communautés autochtones. L'abolition de ce critère, réclamé par le MASSE dans ses revendications secondaires

¹⁸ Une demande d'accès à l'information en date du 20 juillet a été effectuée auprès de la commission de l'assurance-emploi du Canada, afin d'obtenir ces données.

¹⁹ Commission canadienne des droits de la personne, *Report on Equality Rights of Aboriginal People*, 2013.

²⁰ Terry Duguid, Rodger Cuzner et Rémi Massé, *Assurance-emploi. Rapport sur l'examen de la qualité des services. Les citoyens d'abord.*, Comité d'examen de la qualité des services.

²¹ On recommandait ce taux notamment parce que l'Enquête sur la population active ne couvre pas les réserves, et qu'il correspond environ au taux de chômage dans les réserves.

depuis 2016, répond aux enjeux relevés par la commission il y a près d'une décennie, tout en allant encore plus loin pour protéger les chômeurs et chômeuses.

Comportements discriminatoires de la part de Service Canada

En 2017, les communautés autochtones consultées dans le cadre du *Rapport sur l'examen de la qualité des services de l'assurance-emploi* relevaient un ensemble de doléances à propos de l'assurance-chômage :

- Les communautés, à cause de leur **isolement géographique**, sont souvent éloignées des centres de Services Canada et des centres de service mobiles ;
- La **barrière de la langue**, pour des communautés n'ayant ni l'anglais ni le français comme langue maternelle, est souvent un obstacle ;
- Des communautés rapportent avoir vécu de la **discrimination et de l'insensibilité** de la part du personnel des centres Service Canada²².

Les discriminations vécues par les personnes autochtones auprès du personnel des centres Service Canada devraient inciter à lutter à la fois contre ces discriminations et pour un régime universel qui limite le pouvoir discrétionnaire des agents et agentes. Le témoignage de Sylvie Therrien, une lanceuse d'alerte ayant quitté Service Canada en 2011, est éclairant à cet égard :

Dans cette course aux eaux les plus poissonneuses, il y a des cibles privilégiées: les autochtones et les immigrants. C'est à leurs portes qu'on frappe le plus souvent et c'est exceptionnel quand on leur accorde le bénéfice du doute. À la suite de l'une de ses enquêtes avec un collègue dans un foyer autochtone, Sylvie n'arrive plus à se regarder dans un miroir, tellement elle se déteste. « Le mari et la femme vivaient dans le dénuement. Trois enfants en bas âge, assis sur le plancher, pleuraient à fendre l'âme, mais on devait faire subir aux parents un véritable interrogatoire d'inquisition. Quand je suis revenue au bureau, j'ai plaidé leur cause auprès du chef d'équipe en invoquant leur pauvreté et leur condition d'autochtones sans-le-sou. »

-I don't give a damn if they're from the first nations or not, if this man he's not looking for work, cut him! (Je m'en tape qu'ils soient des autochtones ou pas, si l'homme ne cherche pas de travail, coupe-le!)

Le pauvre vit dans un lieu isolé où il n'y a que la pêche, l'usine de transformation des produits de la mer (fermée plusieurs mois par an) et le dépanneur! [...]

Vers la fin de l'année fiscale, si les quotas risquent de ne pas être atteints, on lance les enquêteurs dans un sprint final qu'on appelle les « enquêtes sélectives ». **On cible les cartes d'assurance sociale portant le**

²² T. Duguid, R. Cuzner et R. Massé, *op. cit.*

numéro 900, c'est-à-dire celles des immigrants, et on cible aussi les autochtones. C'est la course aux bonis de rendement pour les enquêteurs et leurs gestionnaires²³.

On sait également que des membres des premières Nations ont été proportionnellement plus nombreux à recevoir des avis de l'Agence du revenu remettant en question leur admissibilité à la PCU²⁴.

PCU – un rôle que l'assurance-chômage aurait dû combler

Enfin, les mesures gouvernementales mises en place pendant la COVID-19 ont ponctuellement contribué à réduire la pauvreté chez de nombreuses personnes précarisées, dont les autochtones : **“Le taux de pauvreté des membres des Premières Nations vivant hors réserve était de 15,2 % en 2020, en baisse par rapport à 22,8 % en 2019²⁵”**. Ces données démontrent l'importance des programmes gouvernementaux pour soutenir les plus vulnérables — rôle que devrait combler le programme d'assurance-emploi.

²³ Guy Fournier, « «Notre pouvoir sur les prestataires d'Assurance chômage est apeurant» », Le Journal de Montréal, <https://www.journaldemontreal.com/2013/12/06/notre-pouvoir-sur-les-prestataires-dassurance-chomage-est-apeurant>.

²⁴ Zone Politique- ICI.Radio-Canada.ca, « PCU : les Autochtones sont-ils dans la mire de l'Agence du revenu? », Radio-Canada.ca, <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1878394/autochtones-agence-revenu-manitoba-canada-saskatchewan>.

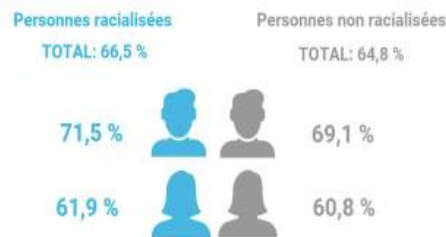
²⁵ Statistics Canada Government of Canada, « Le Quotidien — Enquête canadienne sur le revenu, 2020 », 23 mars 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220323/dq220323a-fra.htm>.

4. Portrait : emploi et personnes racialisées

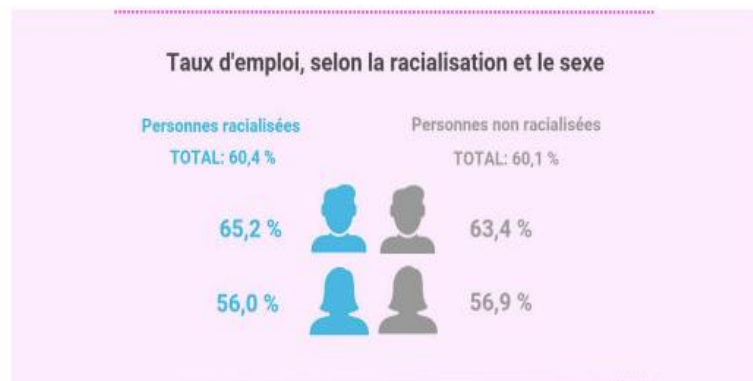
Statistique Canada recueille des données à propos de l'emploi et des minorités visibles dans son *Enquête sur la population active* seulement depuis 2020²⁶. Grâce à cet ajout, il est possible de constater les défis structurels auxquels font face les personnes racialisées sur le marché du travail :

- Avant la pandémie, les données du recensement (2016) démontrent que le **taux de chômage des personnes racialisées atteignait 10,3 % au Québec**, contre 5,6 % pour les personnes n'appartenant pas à une minorité visible. L'écart est plus grand au Québec que dans le reste du Canada²⁷ ;

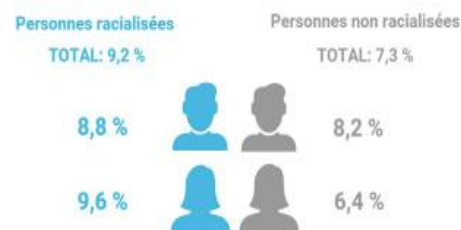
Activité sur le marché du travail, selon la racialisation et le sexe



- Pendant la pandémie, le **taux de chômage des personnes racialisées de 15 à 69 ans s'élevait à 9,9 % au Canada**, en décembre 2020. Pour les personnes n'appartenant pas à une minorité visible ni un groupe autochtone, le taux de chômage était de 7,2 %²⁸ ;
- Or, comme le démontre le tableau ci-dessus, **les personnes racialisées travaillent et se cherchent du travail dans une plus large proportion**



Taux de chômage, selon la racialisation et le sexe



Source : Statistique Canada. (2017b). *Recensement de la population 2016*. Catalogue n° 98-400-X2016286.

²⁶ « En un graphique: coup d'œil sur le marché du travail et les personnes racisées – Institut de recherche et d'informations socioéconomiques », <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/en-un-graphique-coup-d-oeil-sur-le-marche-du-travail-et-les-personnes-racisees/>.

²⁷ Donnée basée sur les 25 à 64 ans. Idem.

²⁸ Idem.

que les personnes non-racialisées, mais leur taux de chômage est plus élevé ;

- En 2020, le **taux de pauvreté** des personnes appartenant à une minorité visible était de 8 %. Celui des personnes n'appartenant pas à ces groupes était de 5,8 %²⁹ ;
- Les personnes racialisées sont également plus susceptibles d'occuper un **emploi à temps partiel**³⁰ ;
- **27,6 % des personnes racialisées de plus de 15 ans ont déclaré avoir vécu, en 2020, de la “discrimination au travail ou au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement, depuis le début de la pandémie de COVID-19”**³¹ ;
- **45,6 % des personnes racialisées de plus de 15 ans ont déclaré avoir vécu, dans les 5 années précédant la pandémie de COVID 19, une expérience de “discrimination au travail ou au moment de présenter une demande d'emploi ou d'avancement”**³² ;
- « Ng et Gagnon (2020) rapportent que les **préjugés conscients et inconscients** des employeurs font que les membres des minorités visibles ont moins de chances d'obtenir des entretiens d'embauche » et sont plus susceptibles d'être employés dans des emplois « moins bien rémunérés, qui manquent de responsabilités et qui sous-utilisent leurs compétences³³ ».

Prestations et assurance-chômage : sous-représentation, temps partiel et discriminations

Les personnes racialisées représentaient, en 2016, environ 22 % de la main-d'œuvre disponible³⁴. Or, elles ne représentent que 9,8 % des participants et participantes aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien (PEMS) en 2019-2020. Comme la proportion de la main-d'œuvre disponible composée de personnes racialisées est peu susceptible d'avoir diminué dans les dernières années (au contraire) il est raisonnable

²⁹ Statistics Canada Government of Canada, « Le Quotidien — Enquête canadienne sur le revenu, 2020 », 23 mars 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220323/dq220323a-fra.htm>.

³⁰ Andrea M Noack et Leah F. Vosko, *Precarious Jobs in Ontario: Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context*, Law Commission of Ontario.

³¹ Statistique Canada Gouvernement du Canada, « Expérience(s) de discrimination, raison(s) et contexte(s) de discrimination, 5 ans avant et depuis la pandémie de COVID-19, selon les groupes désignés comme minorités visibles et certaines caractéristiques sociodémographiques, 2020 », 17 mai 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=4310006101>.

³² Idem.

³³ Emploi et Développement social Canada, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020 », 30 avril 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2020.html>.

³⁴ Eddy Ng S. et Suzanne Gagnon, *Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et es immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures.*, Compétences de l'avenir.

de conclure à **une forte sous-représentation des personnes racialisées dans ces programmes.**

À cause du manque de données, il est seulement possible d'énoncer des hypothèses pour expliquer cette sous-représentation. Il serait par exemple pertinent d'obtenir les statistiques d'exclusion et d'inadmissibilité à l'assurance-emploi en fonction des groupes visés (femmes, personnes autochtones, handicapées, et issues des minorités visibles)³⁵. On peut toutefois présumer que 1) l'occupation d'un emploi à temps partiel dans une proportion plus élevée que le reste de la population ; 2) la discrimination vécue auprès des employeurs et des agents et agentes de service Canada³⁶ et 3) la possibilité d'une barrière linguistique constituent des éléments qui peuvent nuire à la protection des personnes racialisées en cas de chômage.

Racisme et départs volontaires

Plusieurs personnes racialisées sont confrontées à des situations difficiles sur leur milieu de travail, où il est documenté que le racisme est malheureusement présent. Ce contexte mène même parfois à des lésions professionnelles³⁷, tant les impacts sur la santé psychologique et physique des travailleurs et travailleuses sont grands.

Il est difficile pour un travailleur ou une travailleuse qui quitte « volontairement » son emploi suite à une situation discriminatoire de prouver qu'il s'agissait de « la seule solution raisonnable ». Ainsi, le régime crée une grande situation d'insécurité pour les travailleurs et travailleuses racialisées qui vivent une situation discriminatoire dans leur milieu de travail, puisqu'ils et elles devront justifier leur départ volontaire s'ils et elles veulent obtenir des prestations.

Peu de jugements à cet effet sont rendus au Tribunal de la sécurité sociale. Pourquoi ? Est-ce que les personnes quittant « volontairement » leur emploi suite à des épisodes

³⁵ Ce n'est pas le cas présentement. Voir *Statistique Canada*, Gouvernement du Canada, « Ajouter ou enlever des données - Exclusions et inadmissibilités à l'assurance-emploi, données mensuelles non désaisonnalisées », 23 juin 2022. Une demande d'accès à l'information a été effectuée en date du 20 juillet 2022, pour obtenir ces informations.

³⁶ Les expériences de discrimination spécifiquement vécues auprès des agents et agentes de service Canada ne sont pas documentées. Il est toutefois raisonnable de croire que Service Canada n'échappe pas aux dynamiques discriminatoires observées et quantifiées dans toutes les sphères de la société canadienne. Toutefois, notons qu'Emploi et développement social Canada est l'un des ministères et organismes où les minorités visibles sont les plus représentées. Voir Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Représentation des membres de minorités visibles à la fonction publique du Canada par ministère ou organisme avec estimations de la disponibilité au sein de la population active », 14 septembre 2020.

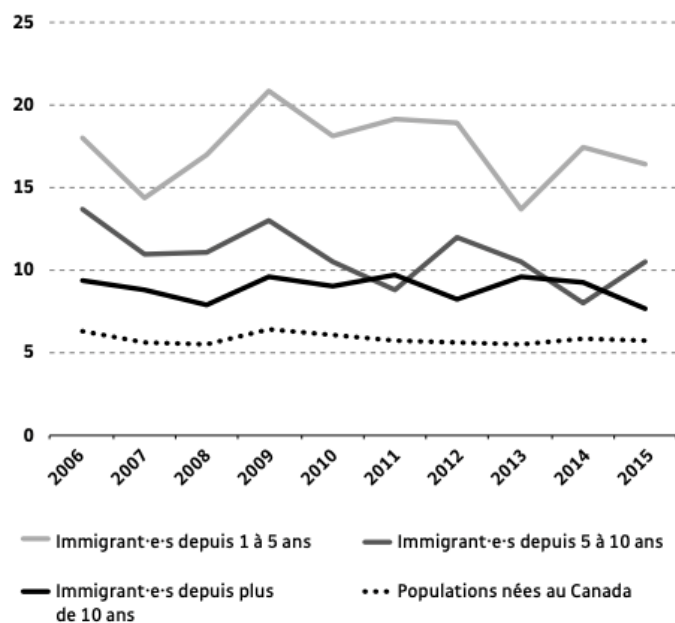
³⁷ *Quand le racisme rend malade* : « Après des mois à encaisser des insultes racistes jour après jour au travail, Amadou Gaye ne se sentait plus lui-même, à la fin de 2016. Les maux de tête l'assaillaient, les palpitations cardiaques se multipliaient et l'insomnie gangrénait sa vie. 'J'arrive à la compagnie et j'ai peur. Je rentre chez moi et j'ai peur. Je reste chez moi et j'ai peur'. [...] Quand le diagnostic est tombé, M. Gaye a pu mettre des noms sur son état : stress post-traumatique et trouble d'adaptation. Il était incapable de retourner au travail. » *LA PRESSE*, « *Quand le racisme rend malade* », 17 janvier 2019, https://plus.lapresse.ca/screens/cfaf3ac4-c0da-428a-924e-f0d9db836ac7|_0.html.

de racismes bénéficient de la clémence des agent.es de service Canada ? Ou, plus probable, ces personnes doutent de leurs capacités à prouver le harcèlement au TSS, bénéficient de peu d'accompagnement juridiques et n'ont pas les moyens financiers/le temps de contester les décisions du TSS ?

5. Portrait : emploi et personnes immigrantes

- Dans une étude ontarienne datant de 2011³⁸, il est démontré que **les immigrant.es récent.es sont plus à même d'occuper un emploi temporaire ou à temps partiel** ;
- On constatait en effet que 9,8 % de la main-d'œuvre est constituée de personnes ayant immigré récemment, mais **ces personnes représentent 15,9 % de la main-d'œuvre dans des emplois temporaires ou à temps partiel** ;
- Pendant la pandémie, les femmes, les jeunes, les immigrant.es, les travailleurs et travailleuses moins éduqué.es, gagnant un faible salaire, à faible ancienneté et à temps partiel et les employé.es du secteur privé étaient plus susceptibles d'être licencié.es que leurs homologues ;
- Les personnes immigrantes ont un **taux de chômage beaucoup plus élevé** que celui de la population née au Canada (voir graphique) ;
- « **Le taux de déqualification** — des personnes diplômées qui trouvent un emploi en dessous de leurs compétences — **est deux fois plus élevé chez les immigrants récents (53 %) »** que chez les personnes nées au Québec³⁹ ;
- Ces difficultés peuvent être expliquées par un certain nombre de facteurs, dont : la barrière linguistique, la faible reconnaissance de leur expérience et leurs diplômes

Taux de chômage de la population âgée de 25 à 54 ans (%), Québec, 2006-2015



SOURCE Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0102, *Enquête sur la population active (EPA)*.

³⁸A.M. Noack et L.F. Vosko, *op. cit.*

³⁹ « Les immigrants récents peinent à trouver un emploi | Le Devoir », <https://www.ledevoir.com/societe/545737/le-chomage-chez-les-immigrants>.

acquis à l'étranger, la discrimination et le manque de formation⁴⁰ ;

- Parmi l'ensemble des travailleurs et travailleuses immigrant.es admis.es au Canada de 1980 à 2019, 41,2 % ont reçu la PCU pendant les premiers mois de la pandémie. Ce taux d'utilisation variait cependant selon la catégorie d'admission. Les réfugié.es étaient, parmi les immigrant.es reçu.es depuis les années 1980, les plus susceptibles d'avoir reçu des paiements de la PCU (51,6 %). En comparaison, cette proportion s'établissait à 46,2 % chez les immigrant.es parrainé.es par la famille et à 32 % pour les personnes ayant été reçues comme immigrant.es économiques. Quant à la moyenne canadienne de travailleurs et travailleuses ayant reçu de la PCU, en 2019, elle était d'environ 35 %⁴¹ ;

Accès à l'assurance-chômage : temps partiel et précarité

Dans ses *rapports annuels*, Service Canada cible certains « groupes désignés » (minorités visibles, personnes handicapées, femmes). Les personnes immigrantes ne font pas partie des groupes désignés, il est donc difficile de jauger de leur accès aux prestations et aux services. Toutefois, le caractère précaire (à temps partiel ou temporaire) de l'emploi chez les personnes immigrantes permet de douter de leur protection par le régime actuel de l'assurance-chômage. Le calcul d'admissibilité en nombre d'heures de travail pénalise effectivement plus lourdement les personnes travaillant à temps partiel. **C'est pourquoi la revendication d'une norme d'admissibilité basée sur 350 heures ou 13 semaines de travail est particulièrement importante dans le cas des populations immigrantes.**

Taux de chômage régional défavorable

Une grande partie des immigrant.es récent.es demeurent dans la grande région de Montréal. Or, on sait 1) qu'il s'agit d'une population extrêmement précarisée et sensible au chômage 2) que Montréal a généralement un taux de chômage assez faible. Le calcul des semaines assurables en fonction de la région économique défavorise donc les immigrant.es et ne prend pas en compte les défis auxquels ils et elles font face pendant de nombreuses années suite à leur arrivée au pays.

⁴⁰ Jean-Marc Kilolo Malambwe, « Les immigrants du Québec: Participation au marché du travail et qualité de l'emploi », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 49, n° 2, 2017.

⁴¹ Statistique Canada Gouvernement du Canada, « Travailleurs recevant des paiements du programme de la Prestation canadienne d'urgence en 2020 », 2 juin 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00021-fra.htm> (19 juillet 2022).

6. Positions des autres groupes

Le Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC) affirme avoir conscience d'évènements où des prestataires auraient été ciblés en raison de leurs origines ethniques et souligne le caractère discriminatoire des critères d'admissibilité pour les autochtones. Par contre, le CNC subit aussi le manque de données quantitatives à ce sujet⁴².

L'association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme ont des revendications qui touchent particulièrement les immigrant.es. En ce qui concerne le chômage, la revendication du droit de changer d'employeur – notamment en mettant fin aux permis de travail limités à un seul employeur – est essentielle. Une décision rendue en mai 2019 l'a d'ailleurs démontré : changer d'employeur peut mettre en péril les heures assurables et priver des migrant.es d'assurance-chômage⁴³. Ainsi, faire des heures de travail avec une autre entreprise que celle convenue par le permis de travail ne serait pas reconnu par l'agence du revenu. Il est encore impossible de dire si la décision aura comme effet d'assouplir les pratiques de l'ARC. Elle a toutefois été saluée par de nombreux intervenants, comme l'Association des juristes progressistes, le MAC Montréal et le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI).

Le *Congrès national du Canada (CTC)* publiait, le 21 mars 2021, un appel de la part des syndicats canadiens à lutter contre le racisme systémique en matière d'emploi. « Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs racialisés font toujours face à des obstacles dans tous les aspects du travail, de l'embauche à l'avancement, en passant par la rétention et le soutien au travail ».

Le *Centre des travailleurs et travailleuses immigrants* offrait, en 2013, un atelier sur l'assurance-emploi pour les travailleurs et travailleuses d'agence, en collaboration avec le *MAC Montréal*.

⁴² Merci à Milan Bernard, qui nous a fourni des informations sur les discriminations à l'assurance emploi et qui a répondu à nos questions sur les positions du CNC.

⁴³ Sidharta Banerjee, « Assurance-emploi : gain de cause pour des migrants », *La Presse*.

7. Quelques cas...

La section suivante présente trois cas issus de la jurisprudence. Les deux premiers cas proviennent de décisions rendues par le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (TSS), le dernier provient d'une décision du Tribunal administratif du travail (TAT). Ces exemples, qui témoignent de faits réels vécus par des prestataires, permettent de constater les difficultés auxquelles peuvent faire face des prestataires autochtones (A), des prestataires immigrant.es récent.es (B) ou des personnes racisées dans leur milieu de travail (C).

A) Particularités culturelles autochtones et assurance-chômage : TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada. 2021 TSS 801

La prestataire, une aînée autochtone, travaillait de jour, dans un bureau, au conseil de bande. Elle a toutefois quitté son emploi pour avoir l'énergie de se consacrer à la transmission de pratiques culturelles dans sa communauté. La Commission a alors décidé qu'elle n'avait plus droit aux prestations d'assurance-chômage. Or, en tant qu'aînée, elle joue un rôle-clé dans sa communauté, fortement atteinte par des traumatismes intergénérationnels et la découverte des tombes d'enfants autochtones. Elle participe activement aux processus collectifs de guérison. Elle porte donc la décision de la Commission en appel, et le TSS a finalement donné raison à la prestataire.

La décision est particulièrement intéressante, en ce qu'elle prend acte du contexte colonial canadien et en souligne plusieurs caractéristiques qui peuvent affecter les demandes d'assurance-chômage. Voici quelques extraits de la décision rendue par la membre du TSS ayant entendu la cause (nous soulignons) :

- « La prestataire a affirmé qu'elle croit que les comptes rendus des conversations de la Commission ne rendent pas bien toute l'explication qu'elle a fournie de sa situation. Elle pense que les agentes et agents de la Commission ont seulement consigné les parties de leurs conversations qui portaient sur des questions en litige. **De plus, la prestataire a dit qu'elle avait grandi dans une culture orale. Elle s'exprime donc le mieux à l'oral. Elle pourrait oublier certains détails si elle doit s'exprimer à l'écrit.** [18] Je crois la prestataire. Je crois qu'elle n'a pas donné une explication complète aux agentes et agents de la Commission au sujet de tout ce qui se passait au moment où elle a décidé de quitter son emploi.
- J'ai beaucoup de respect pour les agentes et agents de la Commission, mais ces personnes parlent aux parties prestataires et prennent leurs décisions d'une

façon différente de celle du Tribunal. Les agentes et agents de la Commission ont parlé à la prestataire au téléphone, mais j'ai tenu une audience par vidéoconférence avec elle. Nous pouvions nous voir en parlant. J'ai posé des questions ouvertes à la prestataire. Nous n'étions pas pressées de terminer notre conversation. La prestataire a eu tout le temps qu'elle souhaitait pour parler de sa situation.

- **La prestataire n'a pas quitté son emploi pour s'occuper d'un membre de sa famille immédiate, mais j'estime que sa situation est comparable.** Elle a quitté son emploi pour s'occuper des membres de sa collectivité en consacrant plus de temps à son rôle d'aînée. **Je juge que son rôle était particulièrement important en raison de la découverte de tombes anonymes près des pensionnats autochtones au cours de l'été 2021.**
- Dans d'autres circonstances, la prestataire aurait pu passer plus de temps à attendre un autre emploi. Cependant, je pense que la découverte de tombes anonymes a rendu encore plus urgent le besoin que la prestataire consacre plus de son temps à son rôle d'aînée. Bref, la collectivité de la prestataire avait besoin de pratiques culturelles pour surmonter le traumatisme que cette découverte a soulevé ».

Cette décision est remarquable et prend exceptionnellement acte des particularités des prestataires autochtones. Soulignons que Mme Amanda M. Pezzutto, la membre du TSS ayant signé la décision, est elle-même issue de la communauté des Premières Nations des Chippewas de Nawash. Il n'est pas farfelu de croire que la prestataire n'aurait peut-être pas obtenu autant de compréhension de la part du tribunal si son cas n'avait pas été entendu par une personne autochtone. Notons aussi que la prestataire a dû porter la décision de la commission en appel, processus qui peut être ardu et rébarbatif.

Enfin, notons que la décision souligne la tradition orale dans laquelle a grandi la prestataire, et des défis que cela peut poser dans le processus de contestation.

B) Immigration et difficultés d'accès au régime : E. I. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada. 2019 TSS 219

Le prestataire, un immigrant récent, a tardé à présenter une demande d'AE, puisqu'il ne connaissait pas l'existence du programme. La commission a refusé d'antidater sa demande de prestation au moment de sa perte d'emploi, jugeant que le prestataire n'avait pas de motif

valable justifiant sa période de retard. Heureusement, l'appel a été accueilli par le TSS et le prestataire s'est vu reconnaître le droit d'antidater sa demande.

Voici quelques extraits de la décision, qui expriment bien les obstacles structurels qui peuvent empêcher les immigrant.es récent.es de bénéficier de l'assurance-chômage, comme le manque d'informations et la barrière linguistique :

- « Le prestataire a affirmé dans son témoignage qu'il a immigré du Liban au Canada en mars 2017. Il ne savait pas qu'il existait des groupes qui aidaient les nouveaux arrivants. Des conducteurs de taxi lui ont parlé de ces organismes. Il a assisté à quelques séances d'orientation où il a appris des notions sur les opérations bancaires, la location d'un logement, la façon d'utiliser l'autobus, et il a assisté à des ateliers sur le démarrage d'une entreprise. Le prestataire a affirmé dans son témoignage qu'il n'avait pas eu d'information dans les ateliers au sujet des services du gouvernement fédéral.
- [8] **Le prestataire a expliqué qu'aucun de ses employeurs antérieurs ne lui a dit comment les retenues d'AE sur son chèque seraient utilisées.** Ses collègues ne lui ont pas parlé de l'AE. Il a affirmé qu'il ne connaît toujours pas les trois taxes retenues sur son chèque de paye. Lorsqu'il regarde des offres d'emploi, il voit le salaire, mais ne sait pas exactement combien il gagnerait.
- Le prestataire a mentionné dans sa demande de révision qu'à l'époque **il n'était pas au courant que le gouvernement avait ce type de programmes. À l'époque, il existait une barrière linguistique. Le prestataire a affirmé dans son témoignage qu'il [traduction] "débutait à peine" en anglais et qu'il avait de la difficulté écouter et à comprendre les Canadiens qui parlaient vite, utilisaient l'argot ou avaient un accent.**
- [11] La Commission a fait valoir que le prestataire n'a pas agi comme une personne raisonnable l'aurait fait dans sa situation pour s'enquérir de ses droits et obligations sous le régime de la Loi. Le prestataire a fini de travailler le 12 mars 2018 et n'a pas présenté sa demande de prestations avant le 29 juin 2018. Il a mentionné qu'il ne savait pas que ce programme existait parce qu'il était nouveau au Canada. Il a affirmé qu'après avoir été sans emploi pendant trois mois il avait des problèmes financiers et a décidé de vérifier auprès de Service Canada à la fin de juin. La Commission a soutenu que le prestataire a mentionné que rien ne l'empêchait de présenter sa demande à une date antérieure. ».

C) Congédiement ou démission ? Harcèlement raciste au travail : 10. 2018 QCTAT 1105 Bigororande c. S. Lavoie CPA Inc. TSS 801

Le cas de M. Bigorande (plaignant) illustre bien comment le harcèlement raciste au travail peut mener à quitter son emploi. Heureusement, le TAT a reconnu que M. Bigorande a été victime de harcèlement psychologique et il a pu obtenir les protections prévues par la Loi concernant les congédiements déguisés. Il est cependant notoirement difficile de prouver que l'on a été victime de harcèlement au travail. En outre, ce n'est pas tout le monde qui veut et peut entreprendre des démarches – souvent longues – devant les tribunaux.

L'assurance-chômage devrait pouvoir, dans ces circonstances, assurer une protection aux travailleurs et travailleuses qui quittent leur emploi pour cause de harcèlement raciste: or, en l'état actuel du régime, il faut prouver que le départ volontaire était justifié.

Voici quelques extraits de la décision rendue par le TAT, qui rend compte des horreurs que peuvent vivre des travailleurs et travailleuses vivant du racisme au travail :

- Au mois de septembre 2016, monsieur Lavoie le convoque à son bureau. À son arrivée, le Plaignant constate que monsieur Lavoie est au téléphone. Ce dernier lui fait signe de s'approcher et dit à son interlocuteur « *J'ai un Africain devant moi que je paie très cher, je dois lui donner du travail* ». Monsieur Lavoie admet qu'il a pu prononcer ces paroles, mais ajoute-t-il, il n'y a rien de grave, aucune intention d'offenser. Notons qu'à 14,25 \$ l'heure, le salaire annuel du Plaignant frise les 28 000 \$.
- Le 10 novembre 2016, en après-midi, le Plaignant se rend au bureau de monsieur Lavoie dans le but de savoir s'il a obtenu les informations manquantes dans un dossier. **Ce dernier lui interdisait de communiquer avec les clients, car le fait qu'il soit Africain donnerait une mauvaise image. Monsieur Lavoie lui dit être occupé à autre chose. Quelques minutes plus tard, monsieur Lavoie se rend au poste de travail du Plaignant. Il regarde le dossier et dit en parlant fort « Ch... pourquoi le certificat d'action n'est pas fait » et « As-tu un diplôme québécois toi? ». Le Plaignant se sent rabaissé. Il est bouleversé et décide de quitter pour son domicile.**
- Quelques minutes après ce dernier incident, le Plaignant retourne au bureau de monsieur Lavoie en compagnie de sa collègue CR. Cette dernière a voulu expliquer la situation que vivait le Plaignant, mais sans succès. Monsieur Lavoie prend le dossier concerné, le déchire et le jette à la poubelle. Puis, s'adressant au Plaignant, il lui dit : « *Si tu ne veux plus travailler remets-moi ta démission* ».

- Le Plaignant se retire en larmes et épuisé. Des collègues tentent de le calmer sans succès. On lui offre d'aller le reconduire chez lui ce qu'il accepte. Il se dit au bout de ses forces et perdu. Avant de quitter, il rencontre monsieur Ngaketcha, le remercie et lui dit qu'il ne peut plus supporter le comportement de monsieur Lavoie à son endroit.
- Monsieur Lavoie quant à lui prétend que le Plaignant a démissionné le 11 novembre 2016. Il a quitté pendant plus de trois jours et n'est jamais revenu au travail. Il n'a pas eu de contact avec lui par la suite. »

Pour en savoir plus

Rapports et études

BÉLANGER, Gilles *et al.*, *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2010 à 2019*, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), 2021.

CANADA, Emploi et Développement social, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2018 et se terminant le 31 mars 2019 », 11 mai 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2019.html>.

CANADA, Emploi et Développement social, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2019 et se terminant le 31 mars 2020 », 30 avril 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2020.html>.

CANADA, Emploi et Développement social, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2020 et se terminant le 31 mars 2021 », 29 avril 2022, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2021.html>.

CANADA, Emploi et Développement social, « Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2017 et se terminant le 31 mars 2018 », 11 mai 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2018.html>.

CANADA, Secrétariat du Conseil du Trésor du, « Représentation des membres de minorités visibles à la fonction publique du Canada par ministère ou organisme avec estimations de la disponibilité au sein de la population active », 14 septembre 2020, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/statistiques-diversite-inclusion/representation-membres-minorites-visibles-fonction-publique-canada-ministere-organisme-estimations-disponibilite-sein-population-active.html>.

CANADA, Statistique Canada, « Les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones : mars à août 2020 », 2 novembre 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00085-fra.htm>.

CANADA, Statistique Canada, « Travailleurs recevant des paiements du programme de la Prestation canadienne d'urgence en 2020 », 2 juin 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00021-fra.htm>.

CANADA, Statistique Canada, « Ajouter ou enlever des données — Exclusions et inadmissibilités à l'assurance-emploi, données mensuelles non désaisonnalisées », 23 juin 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=141000401>.

- CANADA, Statistique Canada, « Expérience(s) de discrimination, raison(s) et contexte(s) de discrimination, 5 ans avant et depuis la pandémie de COVID-19, selon les groupes désignés comme minorités visibles et certaines caractéristiques sociodémographiques, 2020 », 17 mai 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4310006101>.
- CANADA, Statistics Canada, « Le Quotidien — Enquête canadienne sur le revenu, 2020 », 23 mars 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220323/dq220323a-fra.htm>.
- CANADA, Statistics Canada, « Le Quotidien — Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016 », 25 octobre 2017, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.htm?indid=14428-1&indgeo=0>
- CAPMAS, Isabelle et al., *Réforme de l'assurance-emploi : des correctifs pressants et des perspectives d'avenir : rapport*, 2014.
- COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Report on Equality Rights of Aboriginal People*, 2013. https://publications.gc.ca/collections/collection_2013/ccdp-chrc/HR4-22-2013-eng.pdf
- DUGUID, Terry et al., *Assurance-emploi. Rapport sur l'examen de la qualité des services. Les citoyens d'abord.*, Comité d'examen de la qualité des services.
- IRIS, « En un graphique : coup d'œil sur le marché du travail et les personnes racisées », <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/en-un-graphique-coup-d-oeil-sur-le-marche-du-travail-et-les-personnes-racisees/>.
- IRIS, « Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec », <https://iris-recherche.qc.ca/publications/portrait-des-inegalites-socioeconomiques-touchant-les-autochtones-au-quebec/>.
- MAC de Montréal, « | Roman-feuilleton : 50 ans de luttes — chapitre 2 : le Local populaire ». <http://macmtl.qc.ca/roman-feuilleton-50-ans-de-luttes-chapitre-3-lautonomie-du-mac-et-les-contre-reformes-de-trudeau-pere-1974-1979/>
- MALAMBWE, Jean-Marc Kilolo, « Les immigrants du Québec : Participation au marché du travail et qualité de l'emploi », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 49, n° 2, 2017, pp. 33-52.
- NG, Eddy S. et Suzanne GAGNON, *Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et es immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures.*, Compétences de l'avenir.
- NOACK, Andrea M et Leah F. VOSKO, *PREARIOUS JOBS IN ONTARIO: MAPPING DIMENSIONS OF LABOUR MARKET INSECURITY BY WORKERS' SOCIAL LOCATION AND CONTEXT*, Law Commission of Ontario.
- QUÉBEC, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec — 2020*, 8.

Articles de journaux

LA PRESSE, « Quand le racisme rend malade », 17 janvier 2019,
https://plus.lapresse.ca/screens/cfaf3ac4-c0da-428a-924e-f0d9db836ac7|_0.html.

LE DEVOIR, « Les immigrants récents peinent à trouver un emploi »,
<https://www.ledevoir.com/societe/545737/le-chomage-chez-les-immigrants>.

ICI.RADIO-CANADA.CA, Zone Politique—, « PCU : les Autochtones sont-ils dans la mire de l'Agence du revenu ? », Radio-Canada.ca, <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1878394/autochtones-agence-revenu-manitoba-canada-saskatchewan>.

Jurisprudence

EF c Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021] TSS 583.

E. I. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2019] TSS 219.

TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada, [2021] TSS 801.