

BULLETIN DE LA CRIDE

Vol.1 No1
Décembre 2020

Table des matières

- Entretien avec **Tania Saba**: Impacts de la COVID-19 sur les questions d'égalité, de la gestion de la diversité et de l'inclusion dans les milieux de travail..... p. 2
- Le rapport au travail salarié des femmes innues, par **Caroline Jean Brousseau**..... p. 4
- Bien-être et inclusion des personnes de divers groupes marginalisés: premiers résultats d'une étude en contexte de COVID-19, par **Simon Coulombe**..... p. 5
- La CRIDE en action..... p. 7

L'ÉDITORIAL

Par: Kamel Béji, titulaire de la CRIDE

Le **Bulletin de la CRIDE** diffusera différents textes scientifiques et de vulgarisation, des résumés de projets des chercheur·e·s et des étudiant·e·s, des entrevues avec des expert·e·s et divers intervenant·e·s dans le domaine de l'intégration en emploi des personnes dites des diversités, etc. Le bulletin se veut aussi bien un espace de diffusion pour de nouvelles recherches qu'un véritable « pont » invitant toutes les parties prenantes œuvrant dans le domaine de l'emploi des diversités à se joindre, directement ou indirectement, aux travaux de recherche de la CRIDE, qu'il s'agisse de travaux de recherche classique ou de recherche-action.

L'année 2020 ayant été marquée par la pandémie, ce premier numéro vise à explorer les impacts réels et potentiels de la pandémie et des mesures qui ont été mises en place dans les milieux de travail, sur les conditions de travail et d'emploi des travailleur·euse·s ainsi que sur leur santé mentale et physique. À cet égard, l'entrevue avec Tania Saba, titulaire de la chaire BMO et professeure à l'Université de Montréal, évoque les défis des gestionnaires de ressources humaines face aux impacts de la pandémie en milieu de travail et ceux du télétravail sur les employés. Une rubrique rédigée par Simon Coulombe, professeur à l'Université Laval, met en avant les résultats d'une recherche au sujet des conséquences de la COVID-19 sur la santé mentale des personnes dites de la diversité. Enfin, ce premier numéro expose le projet de recherche de Caroline Jean Brousseau, étudiante à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval, qui s'intéresse au rapport au travail salarié de femmes innues de la région de la Côte-Nord.

The logo for CRIDE (Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi) features the word "CRIDE" in a bold, sans-serif font. The letter "I" is stylized with a red horizontal bar above it.

CHAIRE DE RECHERCHE
SUR L'INTÉGRATION ET LA GESTION
DES DIVERSITÉS EN EMPLOI

ENTRETIEN AVEC TANIA SABA

Titulaire de la Chaire BMO, Université de Montréal



CRIDE: *Comment la pandémie de COVID-19 affecte les questions d'égalité, de la gestion de la diversité et de l'inclusion dans les milieux de travail ?*

TANIA SABA: Avant la pandémie, la situation sur le marché du travail était caractérisée par ce qui se rapprochait du plein emploi où nombreux étaient ceux qui criaient à la rareté de la main-d'œuvre. Il s'agissait donc d'une période propice pour veiller à une meilleure prise en compte de la diversité au sein des organisations. Certes, cette volonté répondait à la nécessité de faire une plus grande place à l'équité. Par ailleurs, elle était également soutenue par la nécessité d'aller trouver le potentiel et les compétences au sein de groupes de la population qui étaient, jusqu'à lors, plus éloignés du marché du travail. C'est ce qui a ouvert la porte à de plus grandes réflexions au sein des organisations à savoir de quelles façons elles pouvaient bonifier leurs programmes de gestion de la diversité. Il faut donc s'assurer de faire passer le message quant à la nécessité de diversifier le bassin de recrutement de la main-d'œuvre et à l'intérieur même des organisations, regarder davantage le cheminement des employés issus de la diversité. Leur offrir plus de formation, offrir plus de progression de carrière chez des employés qui ont un profil diversifié (personnes racisées, personnes d'origines ethniques diverses, personnes autochtones, personnes en situation de handicap, ainsi que les femmes).

LES PROGRAMMES D'INCLUSION MENACÉS ?

Un des premiers effets néfastes de l'actuelle pandémie, c'est que nous ne sommes plus en situation de plein emploi. Est-ce que les programmes de diversité vont prendre une deuxième place dans le plan d'action des directions d'entreprise ? Il serait bien dommage que cela se concrétise puisque cela pourrait envoyer le message que l'on voit la diversité uniquement d'un point de vue instrumental, alors qu'il s'agit d'un principe d'équité. Il n'y a aucune raison de ne pas considérer la diversité, et ce, même si on est dans une situation économique qui est moins propice. Si la question des diversités venait à être larguée, cela serait bien dommage. On peut penser qu'il faudrait des années pour récupérer l'ensemble des avancées réalisées dans les dernières années.

« Il n'y a aucune raison de ne pas considérer la diversité, et ce, même si on est dans une situation économique qui est moins propice. Si la question des diversités venait à être larguée, cela serait bien dommage ».

ET LE TÉLÉTRAVAIL, QUEL IMPACT SUR LES DIVERSITÉS ?

Un deuxième impact de la pandémie est en lien avec le télétravail qui fait émerger certains enjeux d'inégalités qui sont moins prévalant en milieu de travail. Les femmes continuent d'être celles qui sont les plus touchées par les questions de conciliation touchant la vie personnelle, familiale et le travail. Cela rejoint le débat autour des responsabilités familiales qui incombent davantage aux femmes. On observe également que les femmes rapportent davantage de problèmes associés à l'isolement organisationnel qui découle de la volonté de continuer en télétravail. Par exemple, s'il a déjà été observé que les femmes sont moins présentes que les hommes dans les différents réseaux, le télétravail vient exacerber cette difficulté à intégrer des nouveaux réseaux, notamment ceux qui se créent lors des contacts informels. De même, cet isolement organisationnel lié au télétravail se traduit par le fait que les femmes se trouvent désormais plus loin des centres décisionnels, peuvent être exclues des groupes plus stratégiques. C'est l'effet d'être plus éloigné des réseaux, formels et informels, qui affecte la question de la visibilité et de l'équité du traitement lors du recrutement, de l'affectation de poste ou de l'octroi de promotion, pour ne nommer que ceux-là. Si les entreprises ne veulent pas ruiner tous les efforts consentis visant à donner plus de visibilité aux femmes dans l'organisation, des efforts innovants devront être déployés sans tarder pour contrer cette difficulté.

Sur la question des PME, notamment au sujet des entrepreneurs, il est clair que les femmes, les membres des groupes ethniques et autochtones se trouvent dans des situations plus vulnérables. D'une part, ces personnes se retrouvent dans des secteurs d'activité qui ont été fortement atteints par la COVID (hébergement, restauration, commerce de détails). Ils ont des chiffres d'affaires moins élevés, du fait qu'ils opèrent des entreprises de très petites tailles, et n'ont donc pas la capacité financière de passer au travers. Nombre de ces entrepreneurs sont aussi travailleuses autonomes qui n'ont pas nécessairement accès à toutes les formes de subvention ou d'aide. Ces facteurs forment un écosystème. Il y a donc toute une série de facteurs qui contribuent à les rendre plus vulnérables. Leurs besoins sont plus grands et on s'interroge à savoir s'ils arrivent à avoir accès à l'ensemble des ressources nécessaires pour adapter leur entreprise, entre autres, au virage numérique (adapter leurs produits, développement de compétences en développement des affaires et en innovation, développement des réseaux internationaux) imposé à plusieurs par le contexte actuel. La capacité à s'adapter des entreprises en croissance et des grandes entreprises a été beaucoup plus grande que celle des entreprises en pré-démarrage ou en démarrage, notamment celles détenues par les groupes sous-documentés.

POUR EN SAVOIR PLUS:

- **Rapport – Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de COVID-19 :** https://femmessor.com/femmessor/data/files/pdfs/2020-05-01_femmessor_rapport_sondage_covid-19_web.pdf
- **L'entrepreneuriat face à la COVID-19 : Résultats d'une enquête menée par Alias entrepreneur.e :** <https://aliasentrepreneur.com/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-Alias-Complet.pdf>
- **COVID-19 et télétravail : un remède universel ou une solution ponctuelle. Québec et comparaison internationale:** https://diversite-gouvernance.umontreal.ca/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-Teletravail-2020_OBVIA_PUB.pdf



Le rapport au travail salarié des femmes innues

**Caroline Jean-Brousseau, étudiante à la maîtrise,
relations industrielles, Université Laval**

Le 28 septembre dernier, à l'hôpital de Joliette, la discrimination raciale que subissent les femmes autochtones au quotidien a été capturée et exposée au grand jour par l'une de ses victimes. Joyce Echaquan, jeune mère Atikamekw de 37 ans, a publié en direct sur Facebook les derniers moments de sa vie, empreints d'une rare violence. Les réactions de la communauté civile ont été nombreuses et cela a relancé le débat au sein des instances politiques sur la présence de la discrimination et du racisme systémiques au Québec. Bien que leur existence soit niée par le gouvernement provincial, le racisme et la discrimination systémique ont été reconnus comme une réalité vécue par les autochtones au Canada et au Québec. Le phénomène est récemment souligné par la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, aussi connue sous le nom de Commission Viens, et par l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (ENFFADA), dont les rapports finaux ont été publiés en 2019.

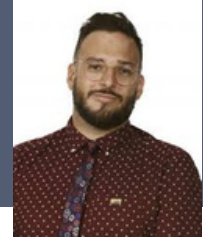
Comme l'illustre malheureusement trop bien l'histoire de Joyce, les préjugés à l'endroit des femmes autochtones sont tenaces et la violence à laquelle elles font face dans toutes les sphères de leur vie est fort préoccupante. De nos jours, plusieurs d'entre elles vivent dans des situations de précarité et de pauvreté plus importantes que le reste de la population au pays. Plusieurs de ces femmes connaissent des parcours irréguliers aux études et en emploi et cela peut affecter négativement leurs expériences sur le marché du travail. Bien que ces faits soient connus, les expériences des femmes autochtones en emploi est un sujet bien peu abordé dans la littérature scientifique. Quelques auteurs, principalement des femmes, remarquent cette absence et la questionnent, remettant en cause les effets de

l'histoire coloniale, mais également la perpétuation de ce système et des politiques patriarcales jusqu'à nos jours.

Étudiante en relations industrielles, je me questionne sur la place et les expériences des femmes autochtones en emploi. J'ai rapidement pris conscience, lors de mes recherches sur le sujet, que la compréhension actuelle de leur rapport au travail et de la place qu'occupe celui-ci dans leur vie est fragmentaire. La notion d'argent et les objectifs d'épanouissement personnel et professionnel liés à l'obtention d'un diplôme ou à l'occupation d'un emploi sont des dimensions qui étaient inconnues pour la plupart des Autochtones il y a quelques décennies. Ainsi, dans le cadre de mon mémoire de maîtrise et de recherches au sein de la CRIDE, je souhaite aborder selon l'approche intersectionnelle le rapport au travail salarié à travers trois générations de femmes innues de la région de la Côte-Nord. L'aspect intergénérationnel de cette recherche permettra d'observer l'évolution du rapport au travail salarié; la génération la plus âgée ayant vécu la transition vers la sédentarité et la généralisation du travail salarié dans la région, il sera intéressant de voir les différences et/ou les similitudes avec la génération plus jeune, pour qui ces aspects font partie du quotidien. Dans un objectif de « décolonisation » de la recherche et afin que les résultats reflètent les besoins et les conditions de ces femmes, j'aimerais que celles-ci interviennent lors de la construction des outils méthodologiques du projet. Les résultats de cette recherche pourront soutenir l'élaboration de programmes d'aide à l'emploi en adéquation avec les besoins spécifiques des femmes innues.

BIEN-ÊTRE ET INCLUSION DES PERSONNES DE DIVERS GROUPES MARGINALISÉS: PREMIERS RÉSULTATS D'UNE ÉTUDE EN CONTEXTE DE COVID-19

Simon Coulombe, professeur adjoint, relations industrielles, Université Laval



En 2020, quel est le vécu des personnes de divers groupes souvent marginalisés ? Comment les défis auxquels ces personnes font face en lien avec le travail affectent-ils leur bien-être et leur santé mentale? Quels sont des facteurs favorables à renforcer ou à mettre en place aux plans individuel, organisationnel et structurel afin de promouvoir le bien-être et l'inclusion des travailleur-se-s?

Suite à une accentuation des demandes de ressources en matière de santé mentale dans les derniers mois, les gouvernements provinciaux et fédéral canadien ont accordé une priorité accrue aux questions liées à la santé mentale des personnes dans le contexte de la COVID-19. Les recherches existantes sont cependant limitées quant aux meilleurs moyens de répondre aux problèmes de santé mentale des travailleur-se-s en détresse (anxiété, symptômes dépressifs) dans le cadre de la COVID-19, particulièrement ceux-celles avec des identités diverses. C'est dans cette optique que nous menons notre enquête longitudinale afin d'examiner les répercussions de la crise COVID-19 sur la santé mentale des travailleur-se-s au Canada et d'identifier les facteurs de risque et de protection que les interventions en matière de santé mentale (au travail et en général) devraient prendre en compte.

«NOS RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES, SUGGÈRENT QUE LA CRISE ACTUELLE A INFLUENCÉ PLUS NÉGATIVEMENT LA SITUATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEUR·SE·S MARGINALISÉ·E·S COMPARATIVEMENT AU RESTE DE LA POPULATION».

Entre le 29 octobre et le 12 novembre 2020, un échantillon de 2117 personnes francophones au Canada qui travaillaient (salariées ou en auto-emploi) avant le début de la crise de la COVID-19 ont répondu à notre questionnaire incluant des échelles validées de bien-être et de santé (mentale) (Kroenke et al., 2009; Prilleltensky et al., 2015) ainsi que des questions sur leur situation d'emploi et leur appartenance à des groupes marginalisés.

Des analyses préliminaires (avec les données de 1649 participant-e-s francophones en date du 10 novembre 2020) permettent déjà de mieux comprendre la situation destravailleur-se-s en situation de marginalisation et leur bien-être dans le contexte de la COVID-19. En comparaison aux autres participant-e-s à l'enquête, ceux-celles (27,3%) s'identifiant comme membres d'au moins un groupe marginalisé (personnes immigrantes, racisées, LGBTQ+ ou vivant avec une incapacité) étaient plus susceptibles de rapporter ne plus avoir d'emploi en date actuelle alors qu'ils-elles travaillaient avant le début de la crise de la COVID-19. Des analyses de médiation suggèrent que cette disparité dans le risque de perte d'emploi était, à son tour, associée à des symptômes anxieux et dépressifs plus intenses et à une auto-évaluation plus faible du niveau de satisfaction à l'égard de la vie, de bien-être psychologique et émotionnel et de santé chez les personnes de groupes marginalisés en comparaison aux autres participant-e-s.

De plus, en accord avec les travaux suggérant que le cumul de plusieurs identités marginalisées (par ex. s'identifier à la fois comme une personne immigrante, racisée, LGBTQ+ et vivant avec une incapacité) serait associé à des barrières et défis sociaux accrus (Crenshaw, 1989; Sawyer, Salter & Thoroughgood, 2013), les résultats préliminaires montrent que le risque d'être passé-e d'un statut de travailleur-se à une situation de non-emploi depuis le début de la crise était encore plus grand chez les personnes s'identifiant comme membres de plusieurs groupes marginalisés. Par ricochet, cela se traduisait en des disparités accrues sur le plan du bien-être alors que le nombre d'identités marginalisées était associé à une intensité plus grande de symptômes anxieux et dépressifs et à des niveaux plus faibles de satisfaction à l'égard de la vie, de bien-être et de santé auto-évalués. Nos résultats préliminaires, suggèrent que la crise actuelle a influencé plus négativement la situation d'emploi des travailleur-se-s marginalisé-e-s comparativement au reste de la population. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un échantillon représentatif de la population et que ces analyses soient transversales, nos données soutiennent que les conséquences de la crise sur la situation d'emploi pourraient avoir des effets néfastes sur le bien-être et la santé des travailleur-se-s de groupes marginalisés. Nous continuerons d'examiner ces effets au fil des prochains temps de mesure en 2021 pour évaluer leur persistance dans le temps ainsi que le rôle de possibles facteurs de protection individuels (par ex., stratégies d'auto-gestion de la santé mentale) et structurels (par ex., accès aux services en santé mentale, accès aux programmes de soutien financier spécifiques à la COVID-19) dans l'adaptation des travailleur-se-s de groupes marginalisés à la situation de crise actuelle.

La crise semble avoir révélé et exacerbé des inégalités préexistantes qui limitent l'accès à des opportunités d'emploi favorables à l'épanouissement et à la santé mentale chez les

travailleur-se-s de divers groupes marginalisés et chez ceux-celles à l'intersection entre plusieurs de ces groupes. La crise semble faire en sorte que les inégalités de santé mentale sont davantage à l'avant-plan des recherches et des interventions médiatiques. Cependant, il est essentiel que des solutions durables soient développées non seulement afin d'intervenir sur le contexte spécifique à la COVID-19 et d'aider les travailleur-se-s de groupes marginalisés à y faire face, mais aussi plus globalement afin de mettre en place des politiques et des pratiques qui contribuent à réduire les inégalités et la discrimination à leur source.

Comme dans le cadre de nos recherches qui mettent en commun des expertises de chercheur-se-s aux horizons disciplinaires variés, je crois que la mise en place de solutions durables passe par le travail en partenariat avec les multiples parties prenantes de divers milieux, notamment les travailleur-se-s, les syndicats, les gestionnaires, les décideur-se-s et les expert-e-s en relations industrielles, santé publique, santé mentale et psychologie organisationnelle. Je suis ravi de joindre la CRIDE afin de contribuer à cet effort collaboratif et à l'amélioration de l'inclusion et de la gestion des diversités en emploi.

Références

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *U. Chi. Legal F.*, 139
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B., & Löwe, B. (2009). An ultra-brief screening scale for anxiety and depression: the PHQ-4. *Psychosomatics*, 50(6), 613-621.
- Prilleltensky, I., Dietz, S., Prilleltensky, O., Myers, N. D., Rubenstein, C. L., Jin, Y., & McMahon, A. (2015). Assessing multidimensional well-being: Development and validation of the I COPPE scale. *Journal of Community Psychology*, 43(2), 199-226.
- Sawyer, K., Salter, N., & Thoroughgood, C. (2013). Studying individual identities is good, but examining intersectionality is better. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 80-84.

LA CRIDE EN ACTION

L'automne 2020 a notamment été marqué par deux recherches-action menées par la CRIDE

Projet 1 - Groupe partenarial d'accompagnement des étudiant·e·s formé·e·s à l'étranger en vue de l'accès aux professions réglementées

Financement : Ministère de l'éducation

Cette recherche vise à soutenir la mise en place d'un groupe multipartenarial ayant pour objectif d'accompagner des étudiant·e·s inscrit·e·s à des cours dans le cadre d'un processus de reconnaissance de diplômes acquis à l'étranger et désirant accéder à une profession réglementée. De même, ce groupe cherche à offrir des services afin de favoriser la réussite et la persévérance aux études des étudiant·e·s professionnel·le·s formé·e·s à l'étranger (PFÉ). Le groupe d'accompagnement comprend des représentant·e·s d'organismes d'employabilité, des gestionnaires des études de l'Université Laval, des ordres professionnels, des associations étudiantes, des chercheur·e·s de la CRIDE. Ce projet permet aux PFÉ de bénéficier de tutorat durant leur scolarité ou à l'occasion des examens qu'ils passent dans le cadre de leur processus de reconnaissance des qualifications. Particulièrement, les PFÉ en droit, en comptabilité et en génie peuvent être encadré·e·s par les différentes parties prenantes du groupe afin d'améliorer leur chance de réussir leur scolarité, mais également pour apprivoiser les opportunités offertes dans leurs professions respectives sur le marché du travail.

Projet 2 - Maintien en emploi des travailleurs vulnérables à la précarité d'emploi : quels besoins d'accompagnement ont les entreprises ?

Financement : MTESS

Dans le cadre de ce projet, le mandat de la CRIDE vise à: identifier les besoins des PME en matière de maintien en emploi de personnes statistiquement plus éloignées du marché du travail; faire une analyse des barrières qui se dressent devant les PME pour utiliser les programmes, mesures et services gouvernementaux d'intégration et de maintien en emploi des personnes vulnérables à la précarité d'emploi; comprendre les possibilités d'implication des PME dans les processus d'accompagnement pour le maintien en emploi; formuler des recommandations destinées aux différentes parties prenantes afin d'améliorer le maintien en emploi de cette main-d'oeuvre.

Le projet consiste en la réalisation de quatre groupe de discussion (*focus group*) avec des PME des régions de la Capitale-Nationale, de Chaudière-Appalaches, du Centre-du-Québec, de la Mauricie, du Saguenay et de Montréal. L'échantillon est qualifié d'hétérogène puisqu'il est composé de PME de différentes tailles (entre 6 et 400 employés) qui ont expérimenté, ou non, des programmes gouvernementaux (PAMT, PRIIME, PAAS Action).