

DOCUMENT DE RÉFLEXION

L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS L'ADMISSION AUX PROFESSIONS

COMMISSAIRE À L'ADMISSION AUX PROFESSIONS

FÉVRIER 2026

Document approuvé le 18 février 2026

André Gariépy, avocat, F.Adm.A., ASC
Commissaire

Recherche, analyse et rédaction

Aranzazu Recalde, Ph.D.
Analyste

Pour tout renseignement, s'adresser au bureau du commissaire :

500, boulevard René-Lévesque Ouest
6e étage, bureau 6 500, C.P. 40
Montréal (Québec) H2Z 1W7
Téléphone : 514 864-9744
Sans frais : 1 800 643-6912
Télécopieur : 514 864-9758
Courriel : commissaire@opq.gouv.qc.ca

Comment citer ce document

Commissaire à l'admission aux professions (2026). *Document de réflexion.*
L'équité, la diversité et l'inclusion dans l'admission aux professions, Montréal.

Tous droits réservés pour tous les pays
© Gouvernement du Québec, 2026

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 LES MARQUEURS SOCIAUX DANS LA CRÉATION DES INIQUITÉS	3
2 APERÇU DE LA DIVERSITÉ QUÉBÉCOISE CONTEMPORAINE	5
2.1 La population québécoise et son vieillissement.....	5
2.2 Femmes et hommes	9
2.3 Personnes immigrantes et résidentes non permanentes.....	14
2.4 Personnes issues de minorités visibles	20
2.5 Personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre.....	26
2.6 Personnes ayant des incapacités ou des handicaps.....	32
2.7 Nations autochtones au Québec	35
3 QUELQUES NOTIONS CLÉS	39
3.1 L'ÉDI, ses critiques et comment aller de l'avant	39
3.2 La classe sociale.....	40
3.3 La justice sociale.....	41
3.4 La budgétisation sensible au genre	41
3.5 La neurodiversité.....	41
3.6 Les biais inconscients.....	42
3.7 La discrimination	42
3.8 Les expériences de la marginalisation.....	43
3.9 Le colonialisme	43
3.10 La réconciliation.....	43
3.11 La sécurité culturelle	44
3.12 L'approche intersectionnelle.....	44
4 LES INIQUITÉS FONDÉES SUR DES MARQUEURS SOCIAUX DANS LES PROFESSIONS	46
4.1 Note en matière de santé mentale.....	46
4.2 Iniquités fondées sur le genre dans les professions.....	46
4.3 Iniquités fondées sur l'âge et les responsabilités des soins dans les professions.....	48
4.4 Iniquités fondées sur la diversité sexuelle et de genre dans les professions	49
4.5 Iniquités fondées sur la classe sociale et l'origine socio-économique dans les professions	50

4.6	Iniquités fondées sur la « couleur » et l'ethnicité dans les professions.....	52
4.7	Iniquités fondées sur le handicap dans les professions	54
4.8	Iniquités fondées sur la neurodiversité dans les professions	56
4.9	La qualité de l'emploi chez les Autochtones	57
5	L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE DANS LA MITIGATION DES DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ADMISSION	59
5.1	Les avantages des équipes diversifiées.....	59
5.2	Les retombées de l'approche intersectionnelle à l'admission	60
5.3	Iniquités qui précèdent ou entourent le processus d'admission.....	62
5.4	Les impacts différenciés de l'admission.....	64
6	PRINCIPES DANS LA MITIGATION DES DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ADMISSION	67
6.1	Cadre analytique pour mitiger les difficultés relatives à l'admission aux professions	68
6.2	Principes directeurs pertinents pour le système professionnel	70
6.3	Principes généraux pour l'admission aux professions	71
7	PRATIQUES VISANT À MITIGER LES DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ADMISSION SELON LES CONFIGURATIONS DE LA DIVERSITÉ	76
7.1	Mitiger les iniquités fondées sur le genre à l'admission.....	76
7.2	Mitiger les iniquités fondées sur l'âge et les responsabilités des soins à l'admission	77
7.3	Mitiger les iniquités en matière de diversité sexuelle et de genre à l'admission	77
7.4	Mitiger les iniquités fondées sur la classe sociale et l'origine socio- économique à l'admission	78
7.5	Mitiger les iniquités fondées sur la « race » et l'ethnicité à l'admission	79
7.6	Mitiger les iniquités fondées sur le handicap à l'admission	80
7.7	Mitiger les iniquités fondées sur la neurodiversité dans l'admission.....	81
7.8	Mitiger les iniquités fondées sur l'identité ou l'ascendance autochtone à l'admission	82
	ANNEXES	85
	Annexe 1 : Progression dans la proportion des femmes à l'exercice d'une profession réglementée au Québec (2002-2025).....	85
	Annexe 2 : La part grandissante des personnes résidentes non permanentes dans l'accroissement démographique du Québec.....	89
	Annexe 3 : La qualité de l'emploi chez les Autochtones.....	92
	BIBLIOGRAPHIE	95

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Composantes de l'accroissement démographique, Québec, 2024	6
Figure 2 : Part de la population selon le groupe d'âge, Québec, 1971-2024.....	7
Figure 3 : Population active selon le groupe d'âge, 15 ans et plus, Québec, 1976-2024	8
Figure 4 : Répartition de la population selon le groupe d'âge, Québec, 1971 à 2025.....	8
Figure 5 : Proportion des femmes occupant un emploi dans certaines catégories professionnelles, Québec, 2024	12
Figure 6 : Répartition des membres des ordres québécois selon le sexe, au 31 mars 2025	12
Figure 7 : Proportion de femmes dans les professions, par ordre, au 31 mars 2025	13
Figure 8 : Répartition des immigrant(e)s selon la catégorie d'admission, Québec, 2000- 2024	15
Figure 9 : Immigrants admis selon le pays de naissance, Québec, 2019-2023 et 2024.....	16
Figure 10 : Le français chez les immigrants admis au Québec, 2000-2024	17
Figure 11 : Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, le statut d'immigration et le genre, Québec, 2021.....	18
Figure 12 : Taux d'emploi selon le statut d'immigration et le sexe, Québec, 2023	19
Figure 13 : Répartition de la population selon le groupe d'appartenance et le plus haut niveau d'études atteint, 15-64 ans, Québec, 2021	22
Figure 14 : Répartition de la population selon le groupe d'appartenance et le plus haut niveau d'études atteint, 25-64 ans, Québec, 2021	22
Figure 15 : Taux d'emploi selon les minorités visibles et le groupe d'âge, Québec, 2021	23
Figure 16 : Taux d'emploi selon les minorités visibles et le genre, 25-64 ans, Québec, 2021	24
Figure 17 : Taux d'emploi selon l'appartenance ou non à une minorité visible et le sexe, Québec, 2023	25
Figure 18 : Représentation des personnes de minorités sexuelles (2019-2021) et de genre (2021) au sein de la population québécoise	27
Figure 19 : Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le groupe de la diversité sexuelle, personnes de 25 ans et plus, Québec, 2019 à 2021	28
Figure 20 : Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le groupe de la diversité sexuelle, personnes de 25 ans et plus, Québec, 2019 à 2021	29

Figure 21 : Revenu moyen après impôt selon le groupe de la diversité de genre, personnes de 15 ans et plus dans les ménages privés, Québec, 2019 et 2020	30
Figure 22 : Proportion de personnes ayant un niveau de confiance élevé dans les institutions, selon le type d'institution et le groupe de la diversité sexuelle et de genre, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2020.....	31
Figure 23 : Population selon le type d'incapacité, proportion des personnes de 15 ans et plus, Québec, 2022.....	33
Figure 24 : Proportion de personnes ayant une incapacité selon le groupe d'âge et le genre chez les 15-29 ans, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2022.....	35
Figure 25 : Population autochtone active, 15 ans et plus, selon la profession, Québec, 2021	38
Figure 26 : Évolution de la proportion de femmes dans l'ensemble des membres des ordres québécois entre 1983 et 2025.....	86
Figure 27 : Solde des résident(e)s non permanent(e)s, Québec, 1972-2024	89
Figure 28 : Effectifs de résident(e)s non permanent(e)s selon le type, Québec, 1er juillet 2021 au 1er janvier 2025.....	90
Figure 29 : Résident(e)s non permanent(e)s au Québec, par catégorie, au 1er janvier 2025	91
Figure 30 : Proportion de personnes par type de poste de gestion, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans occupant un poste de gestion, provinces, Canada, 2022	93
Figure 31 : Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022	94

AVANT-PROPOS

Dans nos sociétés, les expériences individuelles peuvent parfois constituer des phénomènes sociaux. Des postures personnelles et de groupes, préexistantes ou qui se forgent par rapport aux phénomènes qui se manifestent, se projettent souvent dans une discussion publique voire politique. Comme dans bien des sujets de discussion dans les sociétés, apparaissent des propos et gestes caricaturaux ou extrêmes, pour ou contre des phénomènes et certaines conclusions qu'on en tire. On peut être tenté de s'écarter d'une discussion qui tourne à la polémique.

Les mots « équité », « diversité » et « inclusion » sont naturellement traversés et emportés dans cette dynamique humaine et de société. Pourtant, malgré les risques de dérives dans un sens comme dans l'autre d'une discussion, on ne saurait occulter des réalités ni des sensibilités derrière ces trois mots. Hors de la démonisation ou de l'idéologisation, à haut risque de simplisme et de dérives de tous bords, il y a lieu de se pencher sur les expériences individuelles vécues et les phénomènes sociaux qu'elles construisent. Il y a lieu de retrouver et de se réapproprier les trois mots qui, avant leur mise en acronyme symbolique (ÉDI), avant la polémique et la récupération des uns et des autres, avaient un sens dans notre langue et traduisaient des expériences et réalités, comme des valeurs.

Le système professionnel existe et s'active au sein d'une société. Il est traversé à la fois par les cultures institutionnelles qui le structurent, par les expériences et aspirations légitimes des individus qui y participent ou interagissent avec lui, ainsi que par les dynamiques et codes sociaux qui l'influencent. Ce document ne tranche pas les débats des uns et des autres sur l'ÉDI, ni ne prend position. Il tente de placer, pour les acteurs du système professionnel, des jalons rationnels pour une réflexion utile sur le sujet.

André Gariépy, avocat, F.Adm.A., ASC
Commissaire à l'admission aux professions

INTRODUCTION

Le système professionnel québécois a été mis en place dans les années 1970 par l'avènement d'une législation commune, le *Code des professions* ([RLRQ, c. C-26](#)), complété par des lois particulières à certaines professions et de la réglementation afférente. Tout comme le système, le processus d'admission aux professions a évolué depuis.

Bien que des avancées importantes y ont été enregistrées au cours des décennies, l'accès à l'exercice d'une profession réglementée au Québec peut constituer un chemin semé d'embûches pour des personnes appartenant à certains groupes sociaux. Le processus d'admission a visé, dans son développement et son évolution subséquente, les personnes candidates avec des parcours (académiques et professionnels) dits typiques¹ et appartenant à des groupes sociaux déjà bien représentés, voire prédominants dans le système professionnel. Ainsi, les pratiques et outils du processus d'admission sous-entendraient des normes qui sont connues (ou compréhensibles) des personnes candidates visées².

Les personnes avec des parcours dits atypiques, y compris celles formées à l'étranger, peuvent trouver difficile de cheminer dans un processus d'admission dont les manières de communiquer, d'apprendre, d'enseigner, d'évaluer, de collaborer ou d'exercer la profession choisie ne leur sont pas nécessairement familières. Il arrive également que (peu importe le type de parcours) les caractéristiques et appartenances sociales des personnes candidates diffèrent de celles des groupes sociaux historiquement prévalents dans une profession.

Par ailleurs, les personnes œuvrant aux différentes étapes du processus d'admission peuvent avoir des attentes non explicites (car évidentes pour elles) envers les personnes candidates, ce qui, dans des contextes communicationnels complexes, peut générer de la frustration mutuelle, du découragement, voire l'abandon des démarches entamées par la personne candidate. Cela peut aussi générer des jugements hâtifs par les institutions envers ces personnes candidates. L'incompréhension, la confusion et les malentendus mutuels peuvent être également alimentés par des préjugés.

Tous ces éléments contribuent à générer des situations (administratives, de formation, de pratique) pouvant représenter des entraves à l'admission chez des personnes issues des groupes sociaux qui n'ont pas été historiquement visés par le système professionnel.

¹ La notion de parcours typique fait allusion à l'obtention du diplôme donnant ouverture au permis d'exercice.

² Les personnes ayant complété un parcours typique auraient acquis, lors dudit parcours, les ressources nécessaires pour compléter le processus d'admission. Voir, par exemple : [Cross, D. et B. Smith \(2025\)](#).

Bien que plus diversifié qu'auparavant, le système professionnel se doit de continuer à avancer en matière d'équité envers des groupes sociaux qui, contribuant à la richesse de notre société, demeurent peu représentés (ou sont absents) dans les professions. Toute personne voulant exercer une profession réglementée au Québec, peu importe son identité, ses caractéristiques, ses origines ou son appartenance sociale, devrait avoir les mêmes chances d'y arriver, de faire valoir ses compétences. Ceci requiert d'un processus d'admission qui garde à l'esprit la diversité inhérente à notre société et dont les normes, politiques, pratiques et outils reflètent aussi nos valeurs démocratiques, incluant la justice sociale, l'équité et l'inclusion. La reconnaissance de l'existence des différences, qui autrement, peuvent mener à des iniquités qui avantagent des personnes appartenant à certains groupes sociaux dans le processus d'admission (de même que dans les milieux de formation et de pratique), en est une première étape.

But et organisation

Ce document se veut un outil de réflexion aux acteurs de l'admission aux professions réglementées. Il vise la discussion sur les expériences et les opportunités de toutes les personnes candidates à l'admission, peu importe leur identité, caractéristiques ou appartenance sociale.

Le document aborde sommairement comment les distinctions sociales sont susceptibles d'être employées dans la création des iniquités (ch. 1). Afin d'illustrer ce phénomène et alimenter la discussion, le document offre un aperçu de la diversité inhérente à la société québécoise contemporaine (ch. 2). Des notions/concepts clés dans l'analyse sont également introduit(e)s (ch. 3).

Le document se penche sur la mitigation des difficultés relatives à l'admission. Il offre un aperçu des iniquités, fondées sur des marqueurs sociaux, qui sont présentes dans les professions (ch. 4) et traite de l'approche intersectionnelle (ch. 5). Le document propose des principes généraux (ch. 6) et des pratiques ciblées (ch. 7) dans la mitigation des difficultés relatives à l'admission.

1 LES MARQUEURS SOCIAUX DANS LA CRÉATION DES INIQUITÉS

Une multitude de facteurs contribue à façonner notre identité, qui nous sommes en tant qu'individus et notre appartenance à des groupes sociaux divers. Ces facteurs ou **marqueurs sociaux** sont nombreux, leur prévalence et identification étant en constante évolution. L'origine socio-économique, la diversité de genre et sexuelle (le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle), la santé mentale et physique (incluant les handicaps ou incapacités), la « couleur » ou la « race », l'ethnicité, l'ascendance autochtone, l'âge, la ou les langue(s) parlée(s), la sphère du symbolique (les croyances religieuses ou spirituelles, l'adhérence à l'athéisme ou à l'agnosticisme), la neurodiversité, le poids, l'origine rurale ou isolée, le statut migratoire et la citoyenneté en constituent quelques exemples.

Bien qu'ayant un substrat « tangible » (étant fondés sur ce qui pourrait être décrit comme « de la réalité » biologique, sociale, légale, culturelle, géographique, géopolitique, etc.), les marqueurs sociaux sont des **constructions sociales**. Ceci veut dire que leur valeur n'est pas unique ou évidente (elle est plutôt arbitraire, au sens d'attribuée ou pas « naturelle ») ni fixe (leur valeur est plutôt changeante en fonction du moment historique, des parties prenantes et de la société en question). En effet, les marqueurs sociaux sont développés (et reformulés) à partir des normes et pratiques bien enracinées, qui identifient des repères à souligner (et qui évoluent au fil du temps).

Les marqueurs sociaux peuvent ainsi avoir des « ancrages » multiples, soit des caractéristiques (observables ou attribuées) personnelles, physiques, psychologiques, neurologiques, sociales, culturelles ou géographiques. Les marqueurs peuvent être inhérents à l'identité d'une personne (ex., être lusophone, non binaire, jeune, acadien, hypersensible, etc.) ou à son appartenance à des groupes sociaux divers (ex., sur l'environnement, la religion, la politique, le travail bénévole, la participation citoyenne, etc.), étant également employés (par d'autres personnes) pour les identifier comme étant « différents » (créant ainsi une distinction ou séparation entre des groupes sociaux). Ces **processus d'identification** (par soi-même et par les autres) contribuent à façonner l'expérience, les chances de vie et la construction de l'identité des personnes au sein d'une même société³.

Ces processus de catégorisation sociale sont encadrés par des normes et pratiques qui sous-entendent une « échelle de mérite » guidant la **distribution d'opportunités et d'aspirations** dans une société. En effet, l'accès à des ressources, services, expériences significatives et connexions n'est pas le même pour tous les groupes sociaux. Ceci découle de la distribution (historiquement) établie de ces choses, présentée comme étant au service d'une « majorité » (dans notre cas, caucasienne, catholique, hétérosexuelle,

³ [UdeM \(2019\)](#).

neurotypique). Les personnes dont la « configuration de la diversité » s'éloigne de la norme (ex., personnes issues des milieux défavorisés en situation de handicap, personnes en situation d'itinérance aux prises avec des problèmes de santé mentale, femmes racisées monoparentales, personnes autochtones avec des parcours éducatifs non formels, personnes dont le statut migratoire précaire est prolongé, personnes avec des antécédentes judiciaires, etc.) font face à des obstacles importants dans leur accès à des parcours éducatifs et professionnels dits typiques. Bref, le type de parcours éducatif et professionnel qui s'offre à une personne est influencé par sa **configuration de la diversité** (ses caractéristiques et appartenances sociales au sens large du terme) dans un contexte (normé) déterminé. Autrement dit, les occasions offertes et les obstacles à surmonter pour réaliser son plein potentiel ne sont pas les mêmes pour toutes les personnes dans une société. D'ailleurs, ces occasions et obstacles ne dépendent pas nécessairement (ou exclusivement) des compétences personnelles (ou professionnelles).

2 APERÇU DE LA DIVERSITÉ QUÉBÉCOISE CONTEMPORAINE

La mission des ordres professionnels est de protéger le public, dont les caractéristiques et besoins continuent à évoluer et à se diversifier. Dans ce contexte, le développement du système professionnel québécois prendra nécessairement appui sur la diversité de sa population et celle de ses membres.

Ce chapitre dresse un aperçu (partiel et sommaire) de la « diversité » inhérente à la société québécoise contemporaine, qui vise à contextualiser notre réflexion sur la mitigation des difficultés à l'admission. La présentation met en évidence l'accès différencié des groupes sociaux à des opportunités et aspirations dans notre société, apportant ainsi des éléments qui alimentent notre proposition (des principes généraux au ch. 6 et des pratiques ciblées au ch. 7 dans la mitigation des difficultés relatives à l'admission).

Quand les données sont disponibles, nous illustrons la présence de différents groupes sociaux dans les professions (ou dans des secteurs d'emploi)⁴.

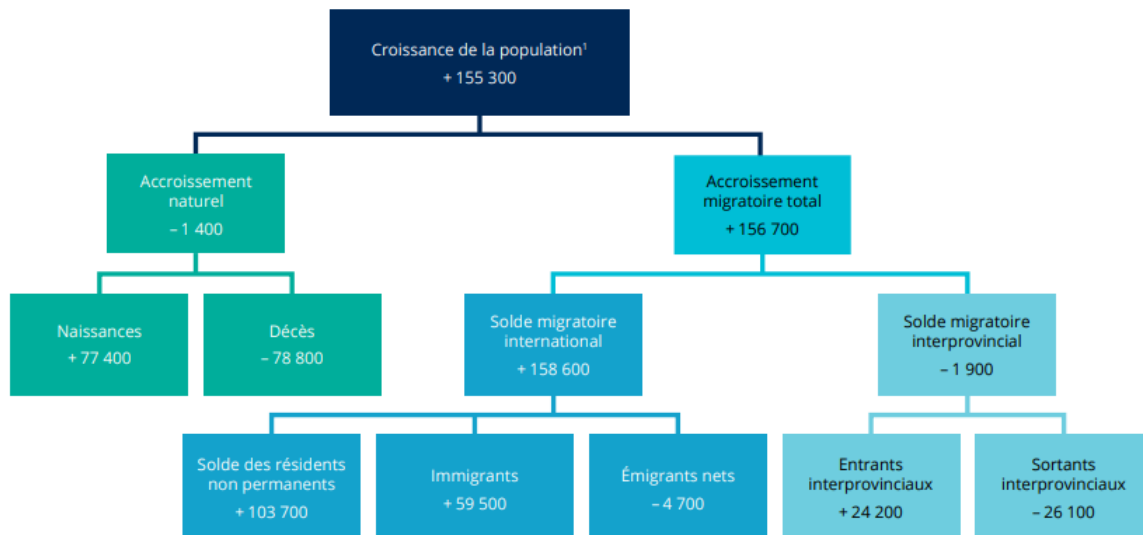
2.1 La population québécoise et son vieillissement

En 2025, le Québec comptait 9 059 000 personnes dont le nombre des femmes et des hommes était similaire. Par ailleurs, la croissance de 155 300 personnes enregistrée en 2024 (dans la province) a été tributaire des gains engendrés par les mouvements migratoires⁵ (Figure 1; nous y revenons dans 2.3 et l'Annexe 2).

⁴ La plupart des données présentées ont été collectées et traitées (par les agences concernées) en fonction d'un marqueur social principal (âge, statut migratoire, « couleur » /appartenance à une minorité visible, orientation sexuelle et identité de genre, situation de handicap, ascendance autochtone), à l'exception du genre (binaire), qui est utilisé comme variable transversale dans l'analyse des autres marqueurs sociaux. Rappelons que c'est l'interconnexion des différents aspects de l'identité d'une personne et la manière dont ces aspects (ou marqueurs sociaux) s'intersectent qui façonnent les expériences et opportunités des individus (voir ch. 1 et ch. 3.12). Par ailleurs, les périodes de référence et les méthodologies de collecte et traitement de données diffèrent selon la source, alors les comparaisons (inter et intragroupe) doivent être faites avec prudence.

⁵ [ISQ \(2025\)](#).

Figure 1 : Composantes de l'accroissement démographique, Québec, 2024



1. Calculée par la différence entre la population au 1^{er} janvier 2025 et celle au 1^{er} janvier 2024.

Note : L'arrondissement des données peut amener un léger écart entre un total et la somme des parties.

Sources : Population et migrations : Statistique Canada, Estimations démographiques (mars 2025). Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.
Naissances et décès : Institut de la statistique du Québec.

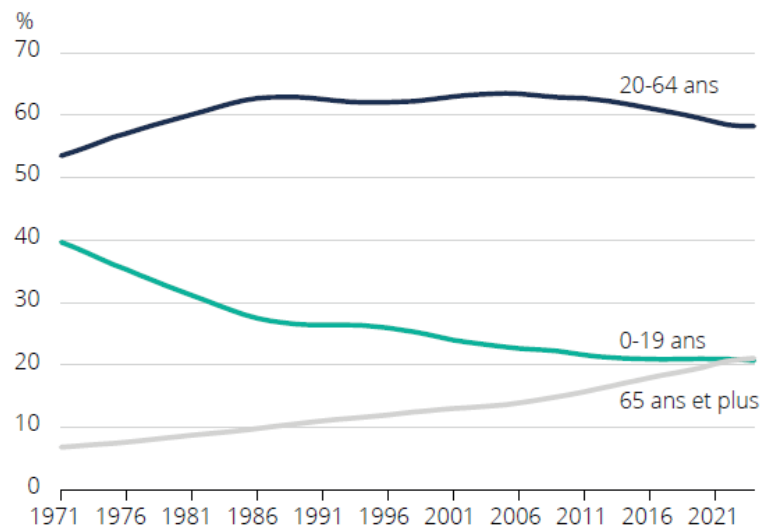
Figure tirée d'[ISQ \(2025\)](#), p. 15.

Le vieillissement de la population québécoise est bien illustré par l'évolution de sa pyramide des âges entre 2005 et 2025. En 2005, les 65 ans et plus représentaient 15,5 % chez les femmes et 11,7 % chez les hommes⁶. En 2024, ce groupe populationnel comptait pour 21,1 % de la population, étant plus nombreux que celui des jeunes de 0 à 19 ans, dont la part était de 20,7 %. Les personnes de 20 à 64 ans représentaient 58,2 % de la population québécoise⁷ (Figure 2).

⁶ [Population du Québec selon l'âge et le genre, Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#) (VSEFH, ISQ), consulté entre mars 2025 et janvier 2026.

⁷ [ISQ \(2025\)](#).

Figure 2 : Part de la population selon le groupe d'âge, Québec, 1971-2024



Source : Statistique Canada, Estimations démographiques (septembre 2024). Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

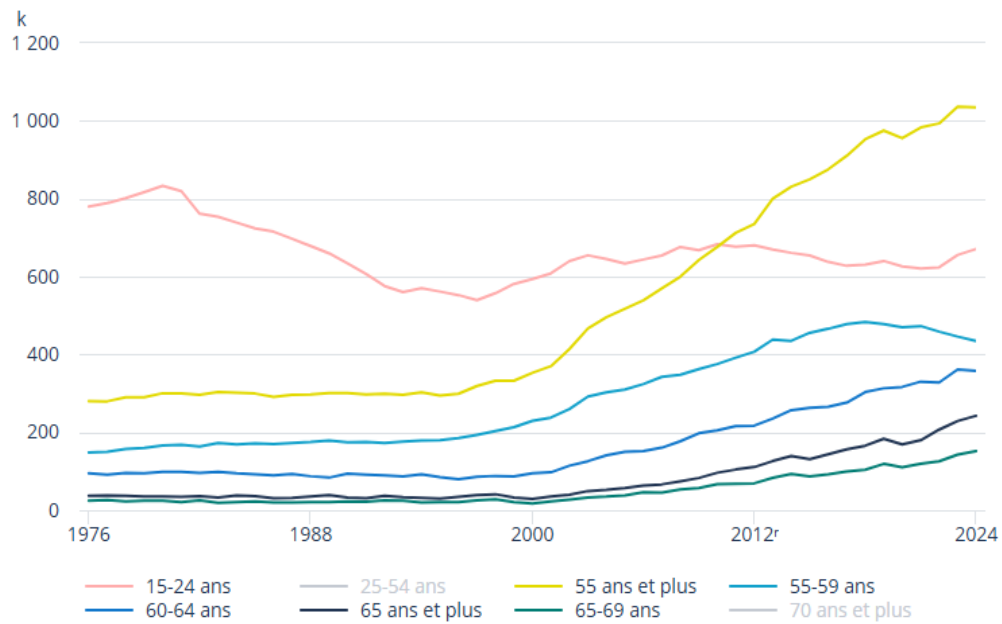
Figure tirée d'[ISQ \(2025\)](#), p. 26.

Augmentation de la population active de 55 ans et plus

Le nombre de personnes de 55 ans et plus faisant partie de la population active (soit en emploi ou au chômage) a considérablement augmenté entre 2000 et 2024, comptant plus d'hommes que de femmes pour tous les groupes d'âge. D'ailleurs, depuis 2011, ce groupe populationnel dépasse en nombre celui de jeunes actifs de 15 à 24 ans (Figure 3 et Figure 4). En 2023, la majorité des personnes de 55 ans et plus en emploi occupaient un emploi à temps plein (89 % chez les 55-59 ans, 79 % chez les 60-64 ans et 51 % chez les 65 ans et plus)⁸.

⁸ [Population active](#) et [Emploi à temps plein](#), consultés entre mars 2025 et janvier 2026.

Figure 3 : Population active selon le groupe d'âge, 15 ans et plus, Québec, 1976-2024

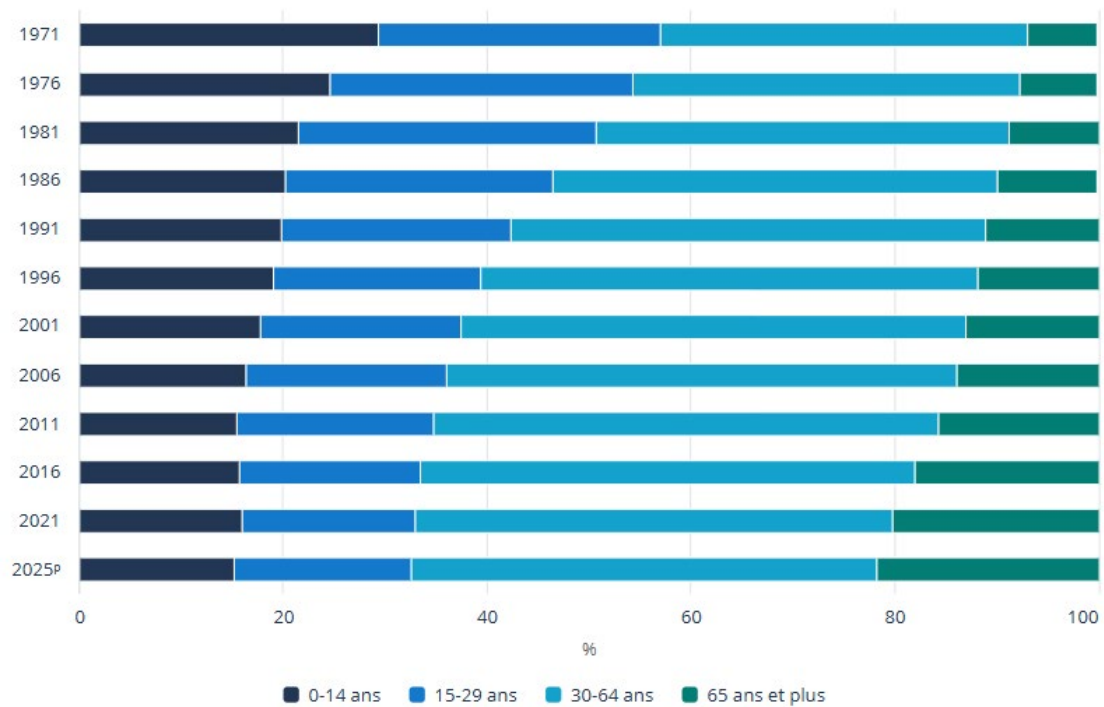


Notes

r : Données révisées.

Figure tirée de [Population active](#).

Figure 4 : Répartition de la population selon le groupe d'âge, Québec, 1971 à 2025



Notes

p : Donnée provisoire.

Figure tirée de [Population âgée de 15 à 29 ans](#).

Dans un contexte de changements sociétaux et technologiques importants au Québec, incluant l'augmentation de l'espérance de vie et le virage vers une économie plus verte, des ordres pourraient, dans un futur pas trop lointain, offrir des opportunités adaptées d'exercice d'une profession aux personnes de 55 ans et plus.

Selon les estimations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), plus de 1,4 million d'emplois seront pourvus de 2024 à 2033 au Québec par des personnes qui ne sont pas actuellement sur le marché du travail. Ces emplois répondront à deux types de demandes : (a) de remplacement, soit des emplois libérés par les personnes travailleuses qui quitteront le marché du travail, principalement en raison des départs à la retraite (28 %), et (b) d'expansion, soit la création nette d'emplois découlant de la croissance économique (72 %). Les jeunes actuellement aux études et les personnes immigrantes qui s'établiront au Québec dans les années à venir constitueront les principaux bassins de main-d'œuvre (54 % et 24 % respectivement). À ceci s'ajouteraient une hausse du taux d'activité chez les 15-64 ans (12 %), une hausse du nombre et du taux d'activité des personnes de 65 ans et plus (7 %) et une légère diminution du taux de chômage (3 %)⁹.

Le système professionnel devrait rester à l'affût de ce type de changements démographiques et économiques, afin de se doter, de manière opportune, d'une stratégie et d'outils permettant d'assurer un processus d'admission équitable pour des personnes candidates avec des parcours et profils divers.

2.2 Femmes et hommes

Niveau de scolarité des femmes et des hommes

En 2024, au Québec, les femmes de 25 à 64 ans sont plus scolarisées que les hommes du même groupe d'âge. Comparativement aux hommes, les femmes sont :

- Plus susceptibles, de détenir un diplôme de niveau universitaire (43 % c. 34 %) ou collégial (23 % c. 19 %) ;
- Moins nombreuses à ne détenir aucun certificat (8 % c. 12 %) ou à détenir, comme plus haut niveau de scolarité atteint un diplôme de niveau secondaire (13 % c. 15 %) ou un certificat ou un diplôme d'une école de métiers (14 % c. 20 %)¹⁰.

Entre 2006 et 2024, le niveau de scolarité de la population de 25 à 64 ans s'est amélioré, tant chez les femmes que chez les hommes¹¹.

⁹ [IMT, MESS \(2025\).](#)

¹⁰ [Niveau de scolarité](#), consulté entre juin 2025 et janvier 2026.

¹¹ [Idem.](#)

Écart de revenu entre les femmes et les hommes

L'écart de revenu entre les femmes et les hommes persiste au Québec. En 2023, le salaire horaire moyen des femmes (salariées de 15 ans et plus) représentait 91 % de celui des hommes (30,90 \$ c. 33,80 \$). Même si cette situation représente une amélioration par rapport aux décennies précédentes (en 1978, il en représentait 60 % ; en 1996, 84 % et, en 2005, 86 %) ¹², l'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure injustifiable. En fait, quel que soit leur âge, leur niveau de scolarité ou la taille de l'entreprise dans laquelle elles travaillent, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de la même catégorie. Ceci est également vrai dans pratiquement toutes les industries ¹³.

Les écarts de revenus se creusent dès les premières années de carrière et grimpent à 16 % cinq ans après l'obtention du diplôme. Chez les diplômés les mieux rémunérés (soit les 10 % dont les revenus sont les plus élevés), les écarts de revenus entre les femmes et les hommes sont encore plus importants : de 13 % un an après l'obtention du diplôme, passant à 19 % cinq ans plus tard ¹⁴. Par ailleurs, les femmes en milieu et fin de carrière font face à des « plafonds de verre » et sont plus nombreuses à occuper des postes précaires que les hommes ¹⁵.

Le genre demeure un facteur de différenciation plus déterminant que le statut d'immigration en matière de rémunération. En 2023, une différence de 8 % existe entre le salaire horaire des femmes immigrantes et celui des femmes natives, tandis que cet écart est de 3 % dans le cas des hommes immigrants face aux natifs. D'ailleurs, le salaire des femmes natives est même inférieur à celui des hommes issus de l'immigration (de près de 2 \$ l'heure) ¹⁶.

Divers facteurs expliquent les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au Québec, aujourd'hui :

- a) le type d'emploi et les secteurs d'activité (elles sont surreprésentées dans les secteurs du « prendre soin » ou « care » en anglais, où elles occupent des emplois plus faiblement rémunérés) ;
- b) la maternité (les congés et les interruptions de carrière ont un impact sur les perspectives de promotion et la rémunération) ¹⁷ ;

¹² [Guay, N. \(2024\).](#)

¹³ [Plourde, A. \(2024\).](#)

¹⁴ [Braham, E. et A. Pan \(2022\).](#)

¹⁵ [El Achkar, S., E. Braham et S. Savard \(2025\).](#)

¹⁶ [Plourde, A. \(2024\).](#)

¹⁷ Voir également : [Cloutier-Villeneuve, L. et P.-O. Paré \(2024\)](#) et [Participation au marché du travail des parents. Faits saillants](#) (consulté en juin 2025).

- c) la combinaison des salaires moyens plus bas et un nombre inférieur d'heures réalisées (en raison de la prise en charge, par les femmes, d'une part plus grande d'activités non rémunérées associées avec l'arrivée d'enfants) ;
- d) le partage, toujours inégal, des « tâches domestiques » non rémunérées, incluant les tâches ménagères, les soins des enfants mineurs (et des enfants adultes en situation de handicap), la proche aide (soins auprès d'autres adultes dans la famille), l'achat de biens ou de services ainsi que « la charge mentale » (travail cognitif d'anticipation des besoins, identification des solutions, prise de décisions et évaluation des progrès, en plus de la planification et l'organisation d'une foule d'activités). En 2022, les Québécoises consacraient une heure de plus en moyenne par jour à ces tâches que les Québécois (3,4 h c. à 2,4 h)¹⁸.

Comme nous le verrons plus loin, les facteurs contribuant aux inégalités persistantes en matière de rémunération (et de profession choisie) selon le genre ont un impact sur le choix de carrière que font les femmes. Le système professionnel n'y fait pas exception.

Répartition des femmes par secteur professionnel au Québec

Au Québec, pour l'ensemble de la période 2006-2024, les femmes demeurent :

- Fortement majoritaires dans les professions du secteur de la santé (occupant autour du 80 % de ces emplois) et dans celles des secteurs regroupés de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (détenant autour de 70 % de ces emplois).
- Largement minoritaires dans les emplois de gestion (occupant autour de 35 % de ces postes) et ceux dans le domaine des sciences naturelles et appliquées et domaines connexes (détenant autour de 22 % de ces postes)¹⁹

La Figure 5, illustre ces tendances pour l'année 2024.

¹⁸ [Plourde, A. \(2024\)](#). Voir aussi [Braham, E. et Pan, A \(2022\)](#).

¹⁹ [Emplois dans certaines catégories professionnelles](#), consulté entre mars 2025 et janvier 2026.

Figure 5 : Proportion des femmes occupant un emploi dans certaines catégories professionnelles, Québec, 2024

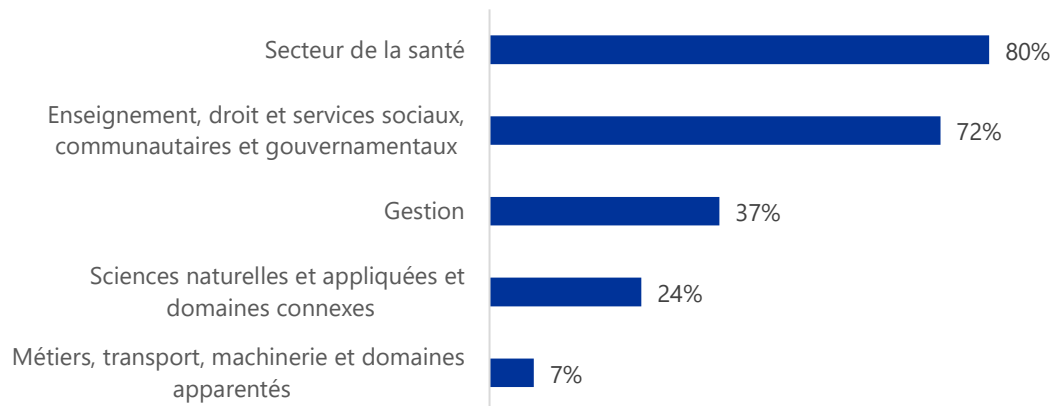
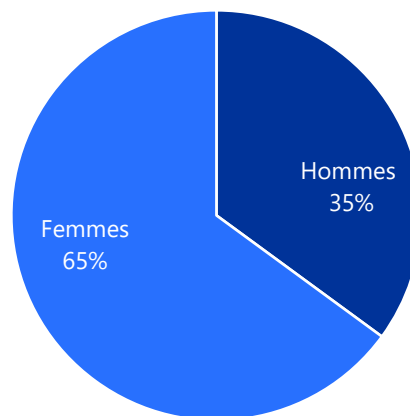


Figure élaborée à partir de données tirées d'[Emplois dans certaines catégories professionnelles](#) (mise à jour nov. 2025).

Les femmes dans les professions réglementées québécoises

Selon les données de l'Office des professions, au 31 mars 2025, les femmes représentaient 64,9 % de l'ensemble des membres des 46 ordres professionnels, soit 284 619 personnes (c. au 35,1 % ou 153 656 membres hommes²⁰, Figure 6).

Figure 6 : Répartition des membres des ordres québécois selon le sexe, au 31 mars 2025

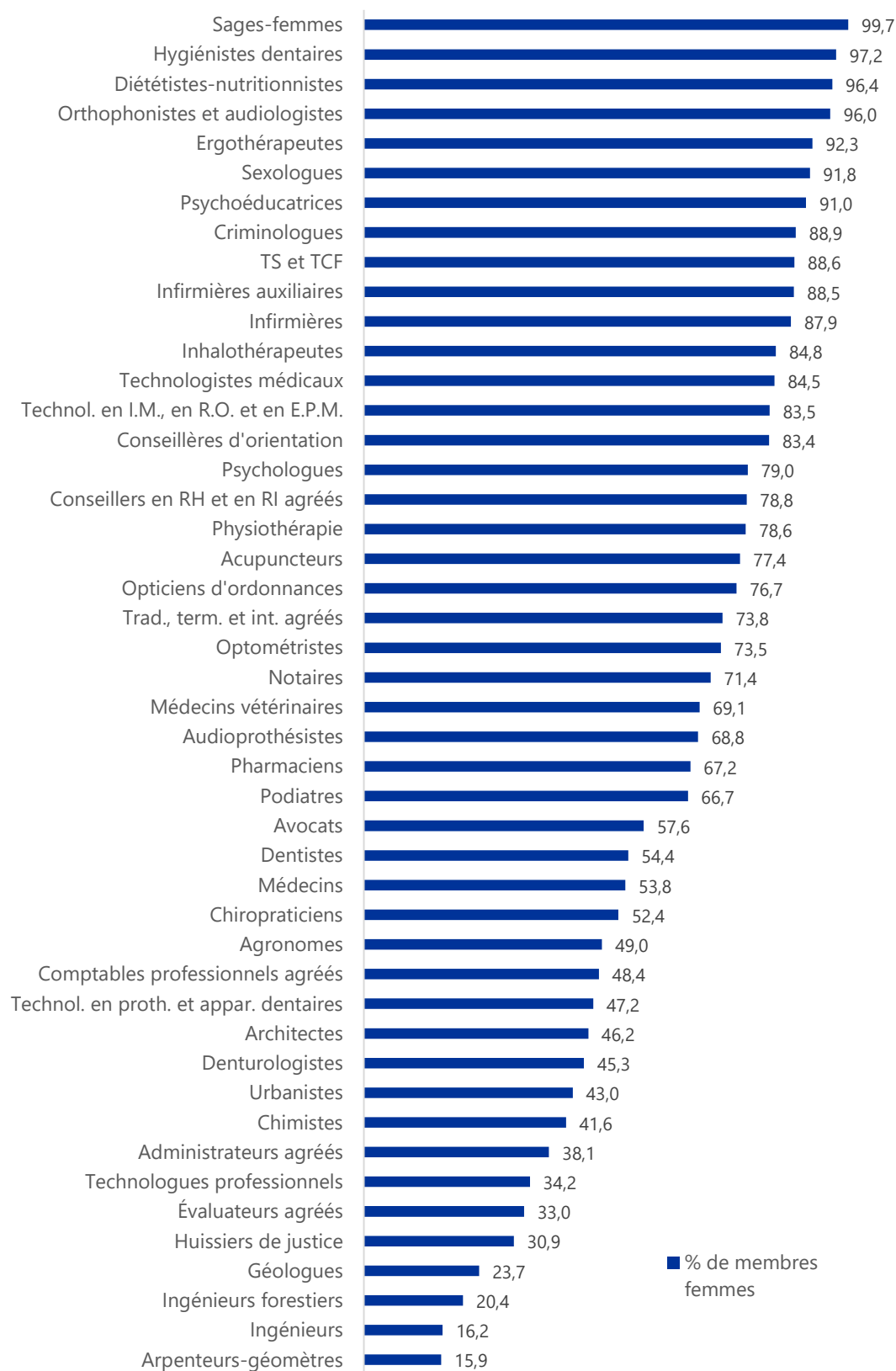


Même si la prévalence numérique des femmes dans les professions québécoises est évidente, leur représentation varie considérablement selon la profession (Figure 7)²¹. En outre, leur progression numérique n'a pas été opérée de la même manière dans tous les ordres. Dans l'Annexe 1 nous présentons quelques tendances observées au cours des deux dernières décennies.

²⁰ [Nombre de membres selon le sexe par ordre professionnel au 31 mars 2025](#) (OPQ, 2025).

²¹ Figure élaborée à partir des données tirées de [OPQ \(2025\)](#).

Figure 7 : Proportion de femmes dans les professions, par ordre, au 31 mars 2025



2.3 Personnes immigrantes et résidentes non permanentes

Les personnes immigrantes sont celles qui ont (ou ont déjà eu) le statut d'immigrant(e) reçu(e) ou celui de résident(e) permanent(e) ainsi que celles qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation. Il s'agit des personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence.

Les personnes résidentes non permanentes sont des personnes d'un autre pays dont le lieu de résidence habituel est le Canada. Elles sont titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études ou ont demandé le statut de personne réfugiée (demande d'asile). Les membres de la famille vivant avec des titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études sont également inclus dans cette catégorie, sauf si ces membres de la famille ont déjà la citoyenneté canadienne, ont déjà été reçu(e)s en tant qu'immigrant(e)s, ou ont la résidence permanente²².

Solde migratoire international et sa concentration dans la population active

En 2024, le solde migratoire international au Québec représentait 158 554 personnes, ce qui correspond à la somme des immigrant(e)s (59 497) et au solde des résident(e)s non permanent(e)s (103 736) moins le nombre d'émigrant(e)s nets (4 679)²³. Ce solde représentait un peu moins de 2 % de la population québécoise totale au 1er janvier 2024²⁴.

Ce gain est l'un des plus élevés jamais enregistrés au Québec, mais il constitue une baisse par rapport au record de 193 000 personnes enregistré en 2023, attribuable aux résident(e)s non permanent(e)s²⁵. Ce groupe populationnel (notamment la catégorie des travailleurs étrangers temporaires) représente une part grandissante de l'accroissement démographique du Québec depuis 2016 (voir Annexe 2).

Les personnes immigrantes et les personnes résidentes non permanentes se concentrent au sein de la population d'âge actif, plus particulièrement, chez les plus jeunes. Entre le 1er juillet 2023 et le 1er juillet 2024 (période la plus récente où des données par âge sont disponibles), la population a augmenté de 213 400 personnes en raison des mouvements migratoires internationaux. Près de la moitié (46 %) de cette croissance s'observe chez les personnes âgées de 20 à 34 ans²⁶.

²² [Personnes immigrantes](#), consulté en mars 2025.

²³ [Migrations internationales et interprovinciales, Québec, 1961-2024](#), consulté en avril 2025.

²⁴ [Population et composantes de l'accroissement démographique, par année, Québec, 1972-2025](#), consulté en avril 2025.

²⁵ [ISQ \(2025\)](#).

²⁶ [Idem](#).

Catégories d'admission des personnes immigrantes

Parmi les immigrantes et immigrants permanents admis au Québec en 2024, 48 % ont préalablement été des personnes résidentes non permanentes. Cette part tournait autour de 20 % au début de la décennie 2010, avant que le phénomène prenne de l'ampleur²⁷.

Comme l'illustre la Figure 8 :

- La catégorie « immigration économique » forme le groupe le plus important et comprend 69,3 % des immigrants permanents admis en 2024 (c. à 68,5 % en 2023 ; la plus élevée depuis le sommet de 72,0 % atteint en 2012). Il s'agit principalement de travailleuses et travailleurs qualifiés (60,1 %) et, dans une moindre mesure, de gens d'affaires (9,2 %).
- La catégorie « regroupement familial » représente 17,5 % des immigrant(e)s en 2024, soit la plus faible part enregistrée depuis que les données sont disponibles (1980).
- La catégorie « réfugié(e)s et personnes en situation semblable » regroupe quant à elle 11,8 % des immigrant(e)s, soit un peu plus qu'au cours des deux années précédentes. Cette part avait fluctué de 15 % à 18 % de 2015 à 2021²⁸.

Figure 8 : Répartition des immigrant(e)s selon la catégorie d'admission, Québec, 2000-2024

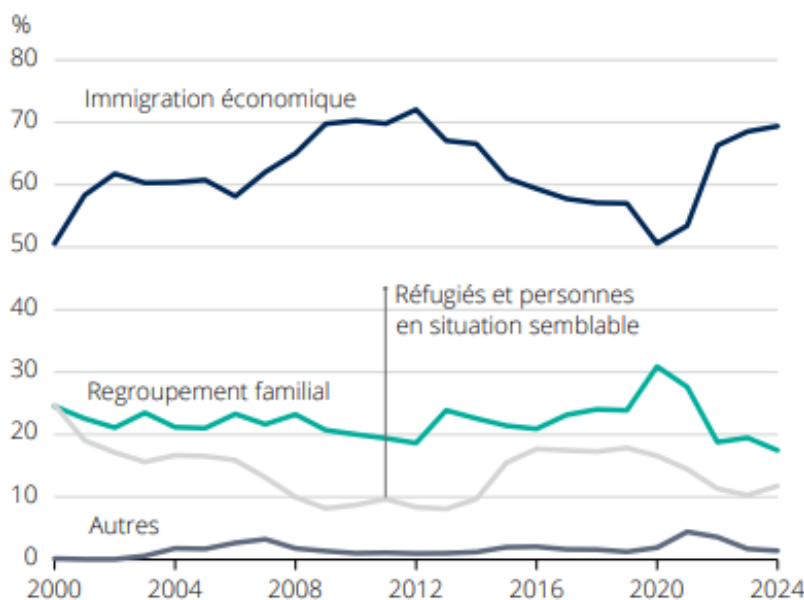


Figure tirée d'[ISQ \(2025\)](#), p. 83.

²⁷ [Idem.](#)

²⁸ [Idem.](#)

Principaux pays d'origine des personnes immigrantes

Parmi les personnes immigrantes admises au Québec en 2024, près de la moitié (49,2 %) sont nées en Afrique, 21,8 % en Asie, 15,0 % en Europe et 13,8 % en Amérique.

- Le Cameroun (15,4 %) arrive en tête des pays d'origine, une position qu'il n'avait jamais occupée auparavant. Il devance la France (12,3 %), la Chine (7,8 %), la Tunisie (6,8 %), l'Algérie (6,1 %) et le Maroc (5,2 %).
- Haïti (3,7 %) se maintient également parmi les principaux pays de naissance des personnes immigrantes au fil du temps, à l'instar de la Côte-d'Ivoire (2,6 %), de la Colombie (2,3 %), de l'Inde (1,8 %) ou de l'Iran (1,6 %).
- En revanche, le Liban, le Mexique et la République démocratique du Congo s'ajoutent parmi les 15 principaux pays de naissance, en remplacement de la Syrie, des États-Unis et des Philippines²⁹ (Figure 9).

Figure 9 : Immigrants admis selon le pays de naissance, Québec, 2019-2023 et 2024

Rang	Moyenne annuelle 2019-2023			2024 ^a		
	Pays de naissance	n	%	Pays de naissance	n	%
	Total	47 520	100,0	Total	59 426	100,0
1	France	6 602	13,9	Cameroun	9 127	15,4
2	Chine	4 254	9,0	France	7 327	12,3
3	Cameroun	2 827	5,9	Chine	4 630	7,8
4	Algérie	2 642	5,6	Tunisie	4 045	6,8
5	Maroc	2 203	4,6	Algérie	3 650	6,1
6	Haïti	2 064	4,3	Maroc	3 095	5,2
7	Tunisie	2 003	4,2	Haïti	2 195	3,7
8	Inde	1 730	3,6	Côte d'Ivoire	1 546	2,6
9	Côte d'Ivoire	1 448	3,0	Colombie	1 386	2,3
10	Iran	1 291	2,7	Liban	1 292	2,2
11	Syrie	1 136	2,4	Inde	1 062	1,8
12	Brésil	1 086	2,3	Brésil	1 037	1,7
13	États-Unis	908	1,9	Mexique	1 018	1,7
14	Colombie	887	1,9	Iran	959	1,6
15	Philippines	874	1,8	République démocratique du Congo	946	1,6
	Autres pays	15 563	32,8	Autres pays	16 111	27,1

Note : Les totaux peuvent différer légèrement de ceux de Statistique Canada.

Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Direction de la statistique et de l'information de gestion. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure tirée d'[ISQ \(2025\)](#), p. 85.

²⁹ *Idem*.

Connaissance du français chez les personnes immigrantes

Selon des données du MIFI, 72,5 % des immigrants admis au Québec en 2024 ont déclaré (au cours du processus de sélection) connaître le français (39,7 % le français seulement et 32,8 % le français et l'anglais). Cette part cumulée est la plus élevée enregistrée depuis que des données comparables sont recueillies. Une évolution semblable s'observe pour la langue maternelle des personnes immigrantes, alors que la part du français atteint 29,4 % en 2024, ce qui constitue également un sommet³⁰ (Figure 10).

Figure 10 : Le français chez les immigrants admis au Québec, 2000-2024

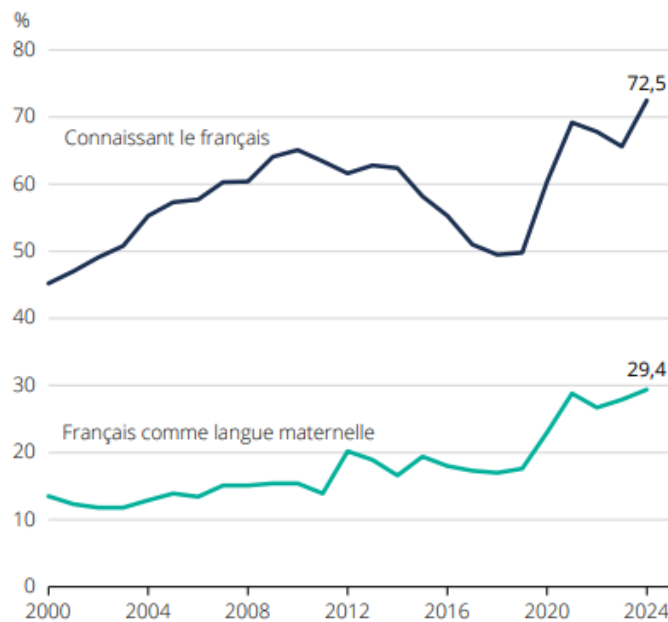


Figure tirée d'[ISQ \(2025\)](#), p. 86.

Niveau de scolarité des personnes immigrantes et résidentes non permanentes

En 2021, au Québec, les femmes immigrantes étaient plus scolarisées que les femmes non immigrantes, mais moins que les femmes résidentes non permanentes.

- Les femmes immigrantes étaient, en proportion, plus nombreuses que les femmes non immigrantes à détenir un diplôme de niveau universitaire (50 % c. 34 %), mais moins nombreuses que les femmes résidentes non permanentes (50 % c. 67 %) à détenir une telle qualification.

³⁰ [Idem.](#)

- Les femmes immigrantes et les résidentes non permanentes étaient moins susceptibles que les femmes non immigrantes de détenir, comme plus haut niveau de scolarité, un diplôme de niveau secondaire (13 % et 9 % c. 17 %), professionnel (10 % et 7 % c. 17 %) ou collégial (16 % et 10 % c. 23 %).
- La proportion de femmes immigrantes n'ayant aucun diplôme, certificat ou grade était légèrement plus élevée que celle des femmes non immigrantes (11 % c. 10 %), alors que celle des femmes résidentes non permanentes était inférieure à celle des femmes non immigrantes (7 % c. 10 %) ³¹.

Des tendances semblables sont observées chez les hommes selon le statut d'immigration. Toutefois, les hommes immigrants étaient, en proportion, moins nombreux que les hommes non immigrants à n'avoir aucun diplôme, certificat ou grade (Figure 11) ³².

Figure 11 : Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, le statut d'immigration et le genre, Québec, 2021

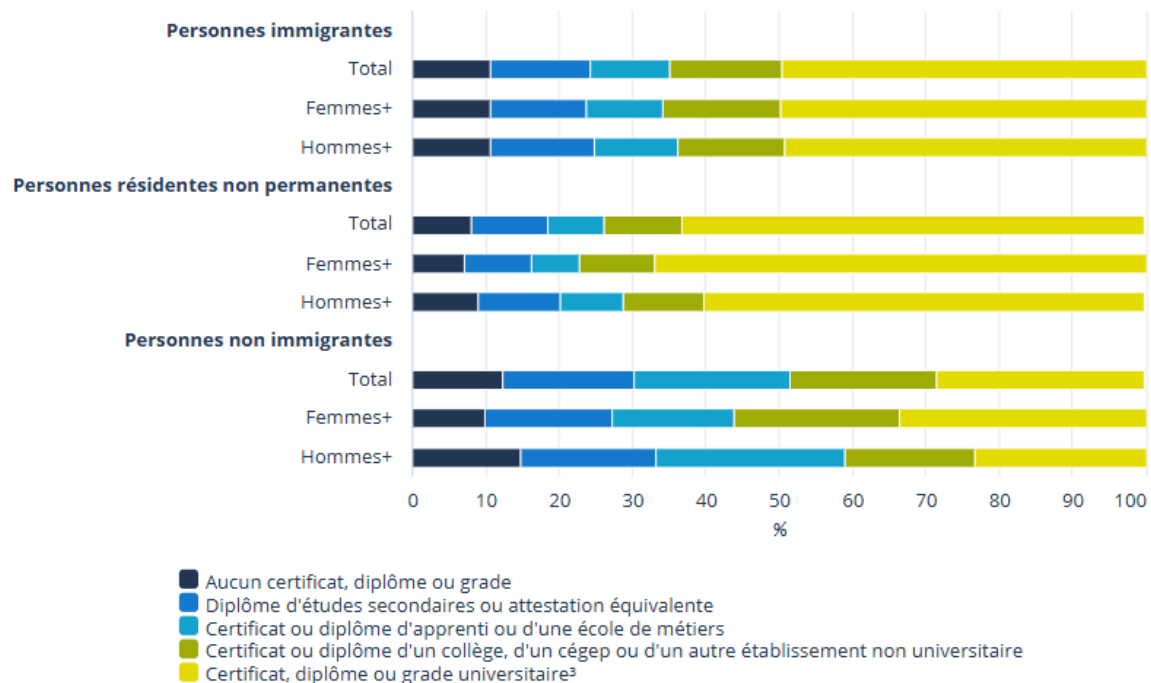


Figure tirée de [Niveau de scolarité](#).

³¹ [Niveau de scolarité](#), consulté en juin 2025.

³² [Idem](#).

Taux d'emploi des personnes immigrantes

En 2023, au Québec, le taux d'emploi des femmes immigrantes (de 15 ans et plus) était inférieur à celui des hommes immigrants (60 % c. 70 %), mais semblable à celui des femmes non immigrantes (58,9 %). Chez les hommes, le taux d'emploi des immigrants était supérieur à celui des hommes non immigrants³³.

L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes était significativement plus grand parmi les personnes immigrantes (11 points) que parmi les personnes non immigrantes (4,8 points)³⁴. La Figure 12 illustre ces tendances.

Figure 12 : Taux d'emploi selon le statut d'immigration et le sexe, Québec, 2023

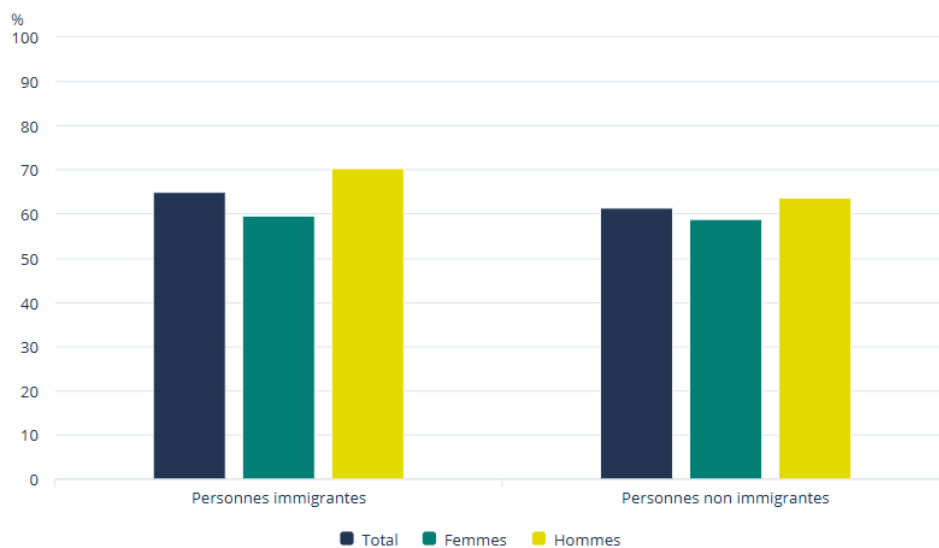


Figure tirée de [Taux d'emploi](#).

La présence des personnes immigrantes dans certains secteurs d'emploi

En 2023, au Québec, parmi les personnes immigrantes en emploi :

- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi dans les secteurs de la santé (13 % c. 3,8 %) et de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (17 % c. 6 %). Elles étaient toutefois proportionnellement moins nombreuses à occuper un poste de gestion (6 % c. 9 %) ou dans les sciences naturelles et appliquées et des domaines connexes (6 % c. 17 %). Ces constats sont similaires à ceux des personnes non immigrantes³⁵ (voir [Répartition des femmes par secteur professionnel au Québec](#)).

³³ [Taux d'emploi](#), consulté en juin 2025.

³⁴ [Idem](#).

³⁵ [Personnes immigrantes, emplois dans certaines catégories professionnelles](#), consulté en mars 2025.

- La proportion de femmes immigrantes occupant un emploi dans le domaine des sciences naturelles et appliquées ou dans les domaines connexes était significativement plus élevée que celle des femmes non immigrantes (6 % c. 3,7 %). Ceci est également le cas chez les hommes immigrants qui, en plus, étaient proportionnellement plus nombreux que les hommes non immigrants à occuper un emploi dans le secteur de la santé³⁶.

Les professionnelles et professionnels formés à l'étranger rencontrent des défis particuliers et d'envergure pour exercer leur profession au Québec. Chez les personnes immigrantes, une panoplie de facteurs contribue à façonner leur parcours d'admission menant à l'obtention du permis d'exercice (voir [Défis supplémentaires rencontrés par les personnes formées à l'étranger](#)). Comme nous le verrons plus tard, il est essentiel d'élaborer et mettre en place des politiques, pratiques et outils qui assurent le traitement adapté, équitable et efficace des dossiers des personnes candidates formées à l'étranger.

Les résidentes et résidents non permanents pourraient rencontrer des obstacles supplémentaires dans la réalisation de leur prescription, notamment en raison des exigences migratoires (administratives) pour l'obtention d'un permis d'études, d'un permis de travail ou les deux, selon la prescription.

2.4 Personnes issues de minorités visibles

Selon la [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(L.C., 1995, ch. 44\)](#), les personnes des minorités visibles représentent les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race blanche » ou qui n'ont pas la « peau blanche ». Les principales minorités visibles sont les personnes sud-asiatiques, chinoises, « noires », philippines, arabes, latino-américaines, asiatiques du Sud-Est, Asiatiques occidentales, coréennes et japonaises³⁷.

Ampleur et caractéristiques de ce groupe populationnel

En 2021, le Québec comptait 1 341 000 personnes issues de minorités visibles. Ainsi, 16 % de l'ensemble des femmes (et 16 % des hommes) appartenaient à une telle minorité³⁸.

La part des personnes issues de minorités visibles, âgées de 15 à 64 ans, au Québec, a plus que doublé en 20 ans, passant d'environ 7 % en 2001 à près de 18 % en 2021 (tandis que le nombre de personnes non issues de minorités visibles dans cette tranche d'âge a diminué durant la même période)³⁹.

³⁶ [Idem.](#)

³⁷ [Personnes issues de minorités visibles](#), consulté en mars 2025.

³⁸ [Idem.](#)

³⁹ [Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021 – Un aperçu](#), consulté en mai 2025.

En 2021, 90 % de personnes de 15 à 64 ans issues d'une minorité visible étaient soit noires (30 %), arabes ou asiatiques occidentales (24 %), latino-américaines (14 %), sud-asiatiques (10 %) ou chinoises (9 %). Depuis 2001, l'importance relative des personnes arabes et asiatiques occidentales et des personnes latino-américaines a augmenté, tandis que le poids démographique des personnes noires est demeuré stable⁴⁰.

La part de personnes non immigrantes a pris de l'importance au fil du temps chez les personnes issues de minorités visibles, s'établissant à un peu plus de 20 % chez les 15-64 ans en 2021. Chez les 15-24 ans en particulier, près de 50 % n'étaient pas immigrantes (c. 14 % chez les 25-64 ans). Par ailleurs, les personnes immigrantes issues de minorités visibles se sont généralement établies au Québec plus récemment que les autres personnes immigrantes⁴¹.

Niveau de scolarité des personnes issues de minorités visibles

La part de la population âgée de 15 à 64 ans ayant fait des études universitaires (baccalauréat et plus) est systématiquement plus élevée chez les personnes issues de minorités visibles (environ 35 %) que dans le reste de la population (environ 24 %). À l'opposé, pour plusieurs minorités visibles, la part de personnes n'ayant pas de diplôme se situe dans une fourchette de 15 à 18 %, ce qui est similaire à la situation dans le reste de la population (Figure 13)⁴². Les proportions changent un peu si l'on se penche sur les 25-64 (Figure 14)⁴³.

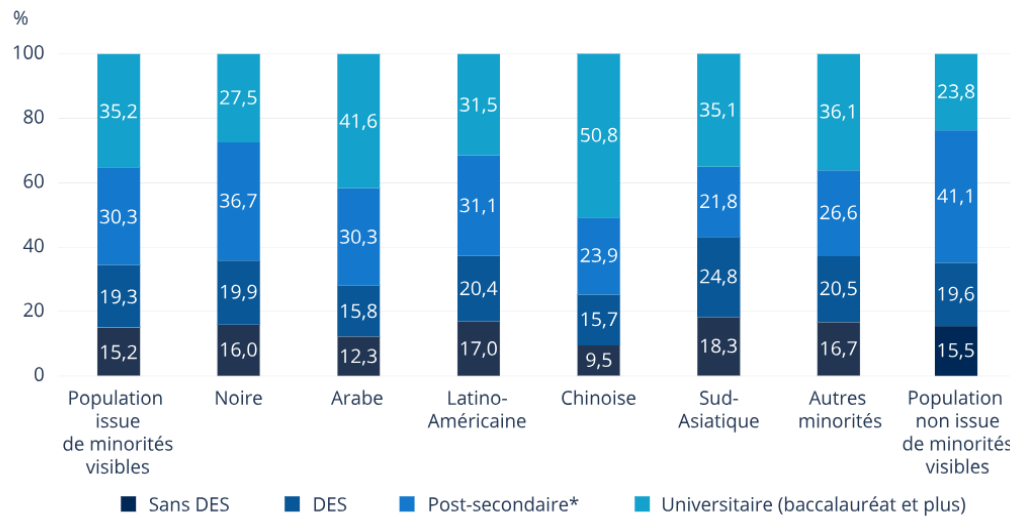
⁴⁰ [ISQ \(2023\)](#).

⁴¹ [Idem](#).

⁴² [Scolarité](#).

⁴³ [Cloutier-Villeneuve, L. \(2023\)](#).

Figure 13 : Répartition de la population selon le groupe d'appartenance et le plus haut niveau d'études atteint, 15-64 ans, Québec, 2021



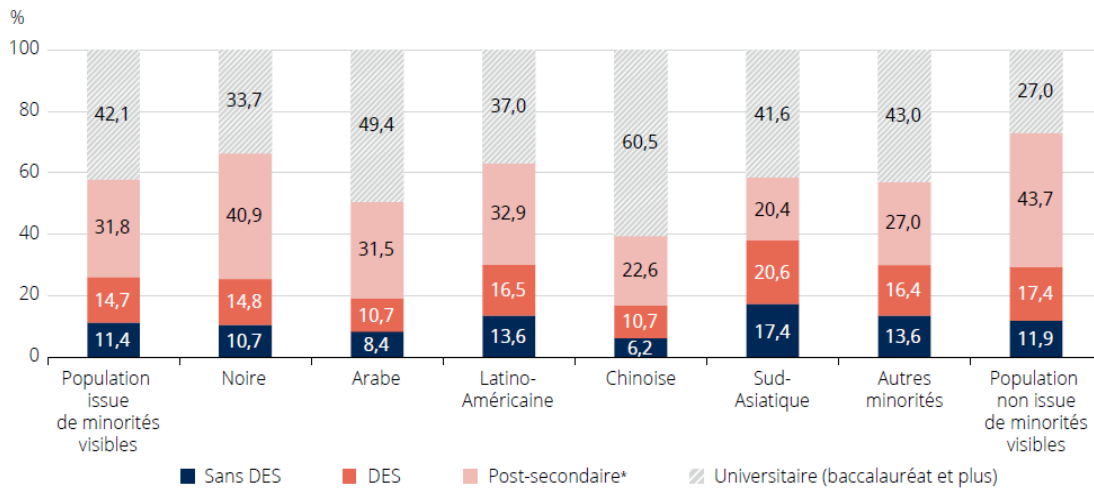
* Comprend la formation universitaire inférieure au baccalauréat.

Note

Comprend les résidents non permanents (RNP).

Figure tirée de [Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021](#).

Figure 14 : Répartition de la population selon le groupe d'appartenance et le plus haut niveau d'études atteint, 25-64 ans, Québec, 2021



* Comprend la formation universitaire inférieure au baccalauréat.

Note : Comprend les résidents non permanents (RNP).

Figure tirée d'[ISQ \(2023\)](#), p. 8.

Participation au marché du travail des personnes issues de minorités visibles

Les **taux d'emploi** des personnes issues de minorités visibles sont souvent inférieurs à ceux du reste de la population. En 2021, au Québec :

- Un écart de 7 points de pourcentage sépare le taux d'emploi des personnes issues de minorités visibles âgées de 15 à 64 ans (environ 68 %) de celui des personnes non issues de minorités visibles (environ 74,9 %).
- Cet écart est encore plus marqué chez les personnes chinoises (15 points) et les personnes arabes et sud-asiatiques (environ 10 points).
- Par ailleurs, les écarts changent en fonction des sous-groupes d'âge ; plus les personnes sont âgées, plus les écarts sont faibles (Figure 15)⁴⁴.

Figure 15 : Taux d'emploi selon les minorités visibles et le groupe d'âge, Québec, 2021

	15-64 ans	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Ensemble de la population	73,7	57,6	81,7	84,5	83,2	60,5
Population non issue de minorités visibles	74,9	60,6	83,8	86,7	84,5	60,3
Population issue de minorités visibles	68,0	47,1	73,8	76,3	76,6	62,2
Noire	72,0	49,2	76,5	81,5	82,7	69,9
Arabe	64,8	41,2	69,1	72,1	76,0	61,5
Latino-Américaine	72,0	50,6	74,9	78,9	80,1	66,7
Chinoise	60,2	35,7	71,5	69,7	68,8	53,5
Sud-Asiatique	65,3	57,9	74,5	69,8	64,5	50,3
Autres minorités	67,2	46,3	74,4	75,8	74,2	60,1
points de %						
Écart (minorités visibles - reste de la population)						
Population issue de minorités visibles	-6,9	-13,5	-10,0	-10,4	-7,9	1,9
Noire	-2,9	-11,4	-7,3	-5,2	-1,8	9,6
Arabe	-10,1	-19,4	-14,7	-14,6	-8,5	1,2
Latino-Américaine	-2,9	-10,0	-8,9	-7,8	-4,4	6,4
Chinoise	-14,6	-24,9	-12,2	-17,0	-15,7	-6,8
Sud-Asiatique	-9,6	-2,7	-9,3	-16,9	-20,0	-10,0
Autres minorités	-7,7	-14,3	-9,4	-10,9	-10,3	-0,2

Note : Comprend les résidents non permanents (RNP).

Figure tirée d'[ISQ \(2023\)](#), p. 9.

Les femmes issues de minorités visibles âgées de 25 à 64 ans sont proportionnellement moins nombreuses que les autres à occuper un emploi (68,5 % c. 75,3 %), à l'exception des femmes noires, dont le taux d'emploi (76,5 %) est supérieur à celui des femmes non issues de minorités visibles (75,3 %). La situation est semblable chez les hommes, mais les écarts sont moindres (Figure 16). Par ailleurs, même si le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes pour l'ensemble de la population, l'écart est moindre chez les

⁴⁴ [ISQ \(2023\)](#).

personnes non issues de minorités visibles (4,4 c. 10,4 ; chez les femmes sud-asiatiques, arabes et chinoises, les écarts sont beaucoup plus prononcés)⁴⁵.

Figure 16 : Taux d'emploi selon les minorités visibles et le genre, 25-64 ans, Québec, 2021

	Femmes+	Hommes+
Ensemble de la population	74,2	79,6
Population non issue de minorités visibles	75,3	79,7
Population issue de minorités visibles	68,5	78,9
Noire	76,5	81,2
Arabe	61,7	78,9
Latino-Américaine	71,5	81,2
Chinoise	63,9	71,3
Sud-Asiatique	58,0	76,5
Autres minorités	67,7	77,8
	points de %	
Écart (minorités visibles - reste de la population)		
Population issue de minorités visibles	- 6,8	- 0,8
Noire	1,2	1,5
Arabe	- 13,6	- 0,8
Latino-Américaine	- 3,8	1,5
Chinoise	- 11,4	- 8,4
Sud-Asiatique	- 17,3	- 3,3
Autres minorités	- 7,6	- 2,0

Notes : Comprend les résidents non permanents (RNP).

Les catégories « Femmes+ » et « Hommes+ » indiquent que les personnes non binaires, soit celles qui ne s'identifient pas exclusivement comme un homme ou une femme, ont été réparties entre les femmes et les hommes.

Figure tirée d'[ISQ \(2023\)](#), p. 10.

Comme dans le reste de la population, plus une personne issue d'une minorité visible possède un niveau de scolarité élevé, plus elle est susceptible d'occuper un emploi. Toutefois, dans tous les groupes d'âge, le **taux de chômage** est systématiquement plus élevé chez les minorités visibles que dans le reste de la population⁴⁶.

Pour ce qui est du **revenu d'emploi** moyen, un écart persiste entre les personnes issues de minorités visibles et le reste de la population (dans tous les groupes d'âge). En 2021, l'écart relatif entre les deux groupes était de 22 % (environ 21 % chez les femmes et environ 23 % chez les hommes). De façon générale, cet écart est moins important chez les personnes non immigrantes que chez les personnes immigrantes. Finalement, ces écarts diffèrent selon les minorités visibles. En 2019, ils étaient plus prononcés chez les personnes noires (25,8 %), latino-américaines (24,8 %), sud-asiatiques (21,9 %) et chinoises (19,4)⁴⁷.

⁴⁵ [Idem.](#)

⁴⁶ [Idem.](#)

⁴⁷ [Idem.](#)

En 2023, ces écarts persistent au Québec :

- Le taux d'emploi des femmes issues de minorités visibles (de 15 ans et plus) se situait à environ 64 %, étant inférieur à celui de leurs homologues masculins (72 %), mais supérieur à celui des femmes non issues de minorités visibles (58 %) ;
- Chez les personnes non issues de minorités visibles, le taux d'emploi des femmes est également inférieur à celui des hommes ;
- Le taux d'emploi des hommes issus de minorités visibles était supérieur à celui des hommes non issus de minorités visibles⁴⁸.

La Figure 17 illustre ces tendances.

Figure 17 : Taux d'emploi selon l'appartenance ou non à une minorité visible et le sexe, Québec, 2023

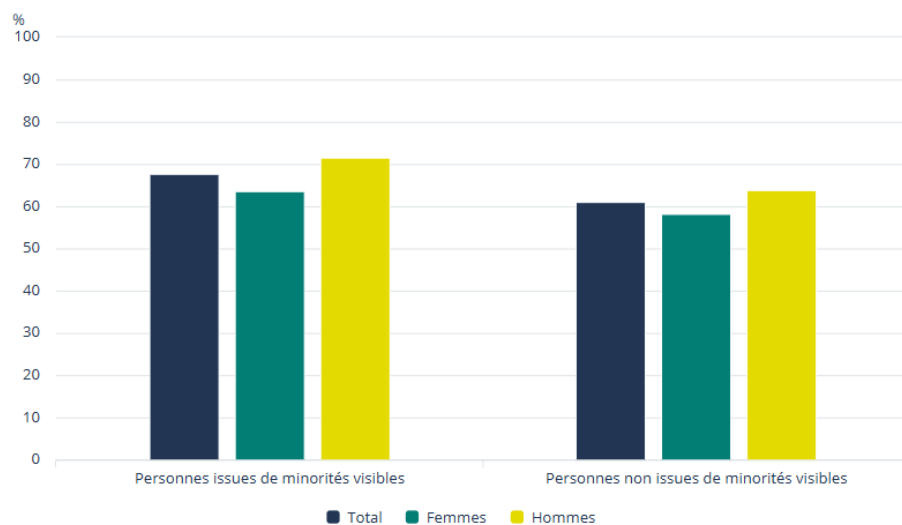


Figure tirée de [Taux d'emploi](#)

Personnes issues des minorités visibles dans certains secteurs d'emploi

En 2023, les femmes issues de minorités visibles étaient, comparativement à celles qui n'en font pas partie :

- Plus susceptibles de travailler dans les secteurs des sciences naturelles et appliquées et dans des domaines connexes (6 % c. 3,9 %) ainsi que de la santé (14 % c. 12 %).
- Proportionnellement moins nombreuses à occuper un emploi lié à la gestion (4,6 % c. 7 %) ou à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux (16 % c. 19 %).

⁴⁸ [Travail](#), consulté en juin 2025.

Chez les hommes, on tire des constats similaires, sauf en ce qui concerne les professions liées à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux, où il n'a pas de différence significative selon l'appartenance ou non à une minorité visible⁴⁹.

Comparativement aux personnes non issues de minorités visibles, l'écart entre les femmes et les hommes issus de minorités visibles est :

- Moins important en ce qui a trait aux groupes professionnels liés à la gestion (1,9 points c. 4,4 points).
- Plus important pour les professions liées aux sciences naturelles et appliquées et aux domaines connexes (9,4 points c. 8 points)⁵⁰.

Tandis que la proportion des personnes issues de minorités visibles s'est accrue considérablement au Québec, leur participation au marché du travail demeure inéquitable. Les données présentées illustrent l'importance des configurations de la diversité, soit l'interaction de plusieurs composantes de la diversité (ou des facteurs sociaux), dans la distribution des opportunités dans notre société.

Nous pouvons craindre que la situation des personnes issues des minorités visibles au sein des professions réglementées n'aurait pas, non plus, avancée autant que leur représentation dans la société. Des mesures adaptées devraient être identifiées et déployées (à l'admission, dans les milieux de formation et de pratique) afin de mitiger des pratiques possiblement inéquitables envers ces personnes.

2.5 Personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre

La **diversité sexuelle et de genre** réfère à l'ensemble des groupes caractérisés par leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leur modalité de genre. Elle englobe ainsi les personnes de minorités sexuelles et de genre ainsi que les personnes hétérosexuelles et cisgenres, soit celles dont le genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Les personnes de **minorités sexuelles** sont celles ayant déclaré une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle, notamment lesbienne, gaie, bisexuelle, pansexuelle, queer ou bispirituelle. Les personnes de **minorités de genre** réfèrent aux personnes transgenres (celles dont le genre binaire ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance) et aux personnes non binaires (celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire homme-femme)⁵¹. Dans ce document, l'acronyme **LGBTQIA2+** est employé pour faire allusion au collectif des personnes issues des minorités sexuelles et de genre.

⁴⁹ [Personnes issues de minorités visibles dans certaines catégories professionnelles](#), consulté en mars 2025.

⁵⁰ [Idem](#).

⁵¹ [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre ; ISQ \(2025\)](#).

Représentation au sein de la population

Comme l'illustre la Figure 18 :

- En 2019-2021, près de 261 600 personnes⁵² faisaient partie des **minorités sexuelles** au Québec, soit environ 3,9 % de la population de 15 ans et plus. Elles sont, en proportion, plus nombreuses chez les 15-29 ans (7,8 %) que chez les 30 ans et plus (2,9 %).
- En 2021, environ 17 190 personnes faisaient partie des **minorités de genre**, soit environ 1 personne sur 400 au sein des 15 ans et plus (0,25 %). Elles sont proportionnellement plus nombreuses chez les 15-34 ans (0,55 %) que chez les 35 ans et plus (0,13 %)⁵³.

Figure 18 : Représentation des personnes de minorités sexuelles (2019-2021) et de genre (2021) au sein de la population québécoise

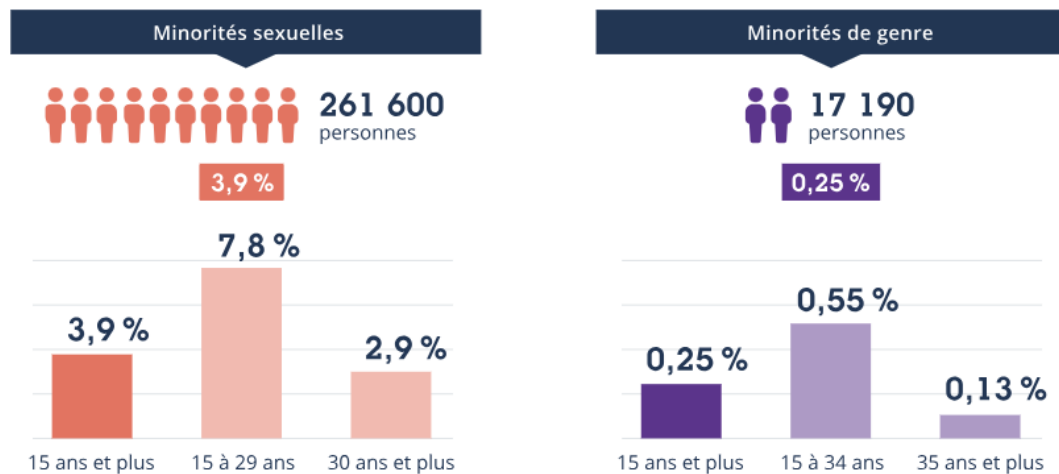


Figure tirée de [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre](#).

Niveau de scolarité

- Comme l'illustre la Figure 19, chez les personnes de **minorités sexuelles** âgées de 25 ans et plus (pour la période 2019-2021) :
- Environ 40 % avaient obtenu un grade universitaire du niveau baccalauréat ou supérieur (c. 31 % chez les personnes hétérosexuelles) ;
- Environ 7 % avaient atteint un niveau d'étude inférieur à un diplôme d'études secondaires (c. 12 % chez les personnes hétérosexuelles).

⁵² Combinaison de trois années (2019, 2020 et 2021) de données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC), [Ibid.](#)

⁵³ [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre](#).

Figure 19 : Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le groupe de la diversité sexuelle, personnes de 25 ans et plus, Québec, 2019 à 2021

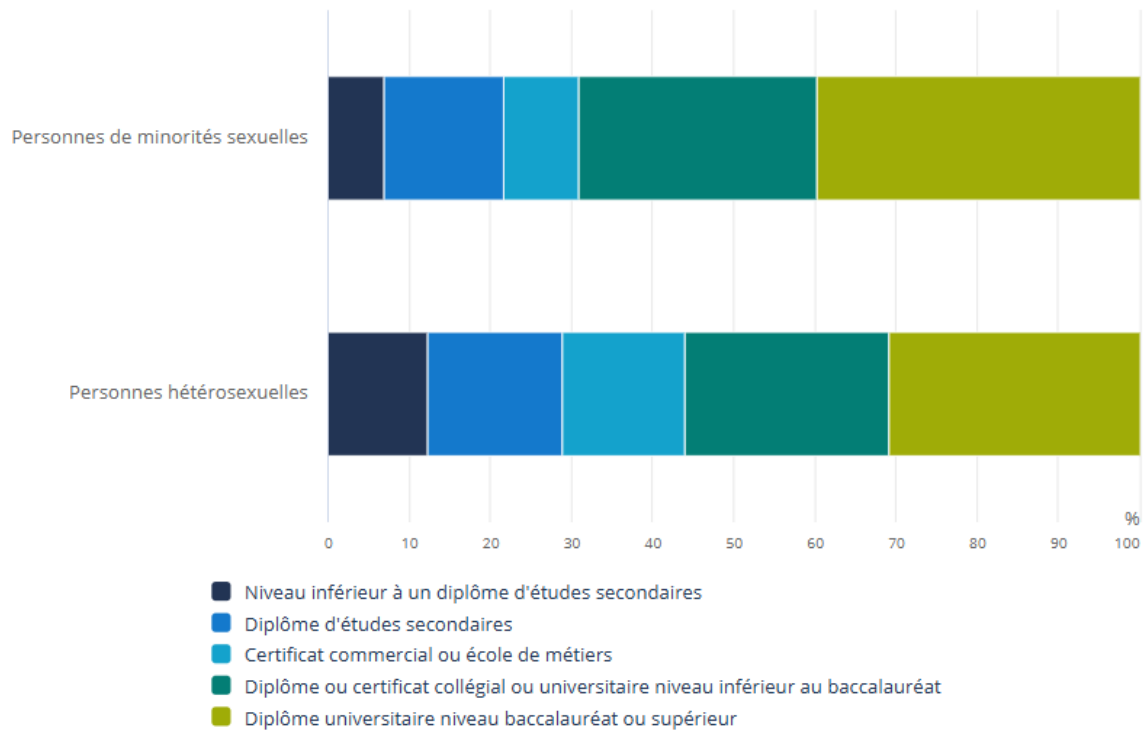


Figure tirée de [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre](#)

La Figure 20 illustre des tendances chez les personnes des **minorités de genre** (pour la période 2019-2021), notamment :

- Personnes (15 ans et plus) détenant un baccalauréat ou un grade supérieur :
 - 17 % chez les personnes transgenres ;
 - 36 % chez les personnes non binaires ;
 - 24 % chez les personnes cisgenres.
- Personnes (15 ans et plus) sans certificat, diplôme ou grade :
 - 25 % chez les personnes transgenres ;
 - 12 % chez les personnes non binaires ;
 - 18 % chez les personnes cisgenres⁵⁴.

⁵⁴ [Idem.](#)

Figure 20 : Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le groupe de la diversité sexuelle, personnes de 25 ans et plus, Québec, 2019 à 2021

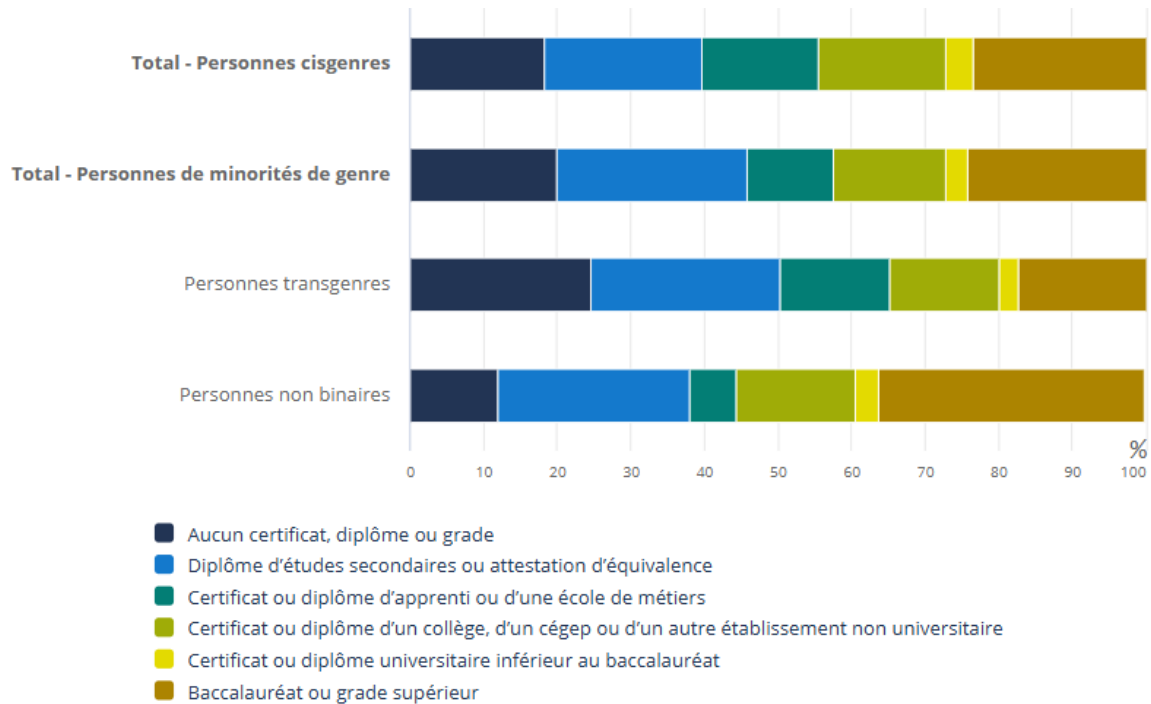


Figure tirée de [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle](#)

Taux de chômage et revenu

En 2021, le taux de chômage des personnes de minorités de genre (de 15 ans et plus) était plus élevé que celui de personnes cisgenres (14 % c. 8 %; soit 16 % chez les personnes transgenres et 12 % chez les personnes non binaires).

En outre, le revenu après impôt des personnes de minorités de genre, en moyenne, était moins élevé que celui des personnes cisgenres en 2019 (29 200 \$ c. 39 600 \$) et en 2020 (32 700 \$ c. 41 900 \$)⁵⁵ (Figure 21).

⁵⁵ [Idem.](#)

Figure 21 : Revenu moyen après impôt selon le groupe de la diversité de genre, personnes de 15 ans et plus dans les ménages privés, Québec, 2019 et 2020

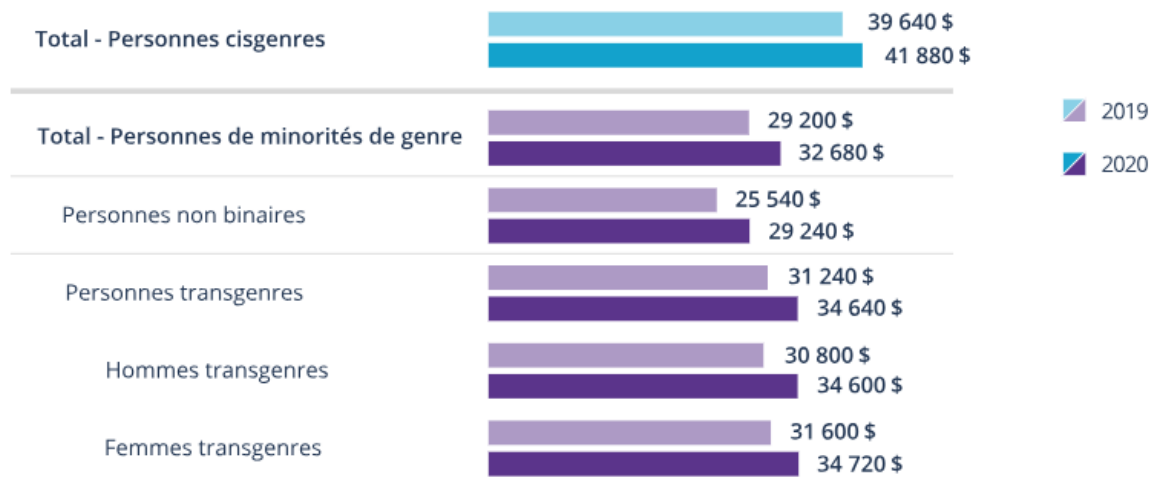


Figure tirée de [Conditions de vie matérielles](#).

Taux et type d'emploi

En 2018, au Québec, environ 70 % des personnes de minorités sexuelles ou de genre (de 15 ans et plus) étaient en emploi, tandis que chez les personnes hétérosexuelles et cisgenres, la proportion de femmes en emploi était plus faible que celle des hommes (57 % c. 66 %)⁵⁶. De même, la proportion de femmes en emploi de minorités sexuelles ou de genre était supérieure à celle des femmes hétérosexuelles et cisgenres (70 % c. 57 %). Chez les hommes, on ne note pas de différence significative selon le groupe de la diversité sexuelle et de genre⁵⁷.

Pour ce qui est du nombre d'heures habituellement travaillées et de la proportion des personnes travaillant à temps plein, il n'a pas de différence significative selon le groupe de la diversité sexuelle et de genre en 2018. Des données sur les secteurs d'emploi ne sont pas disponibles pour les personnes de minorités sexuelles et de genre⁵⁸.

Discrimination, traitement injuste et confiance envers les institutions

En 2021-2022, 23 % des personnes de minorités sexuelles et 51 % de celles de minorités de genre estimaient avoir vécu des expériences de discrimination ou de traitement injuste, dans les cinq dernières années, en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité ou expression de genre⁵⁹.

⁵⁶ [Travail](#), consulté en avril 2025.

⁵⁷ [Idem](#).

⁵⁸ [Idem](#).

⁵⁹ [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre](#), consulté en juin 2025.

Par ailleurs, en 2020, les personnes de minorités sexuelles ou de genre étaient moins susceptibles que les personnes hétérosexuelles et cisgenres d'avoir un niveau de confiance élevé dans certaines institutions (Figure 22). Les écarts les plus importants ont été enregistrés envers les institutions suivantes :

- Services de police (53 % c. 76 % ; écart de 23 points) ;
- Banques (32 % c. 52 % ; écart de 20 points) ;
- Système scolaire (50 % c. 65 % ; écart de 15 points) ;
- Parlement fédéral (51 % c. 38 % ; écart de 13 points)
- Système de justice et tribunaux (49 % c. 59 % ; écart de 10 points)⁶⁰.

Figure 22 : Proportion de personnes ayant un niveau de confiance élevé dans les institutions, selon le type d'institution et le groupe de la diversité sexuelle et de genre, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2020

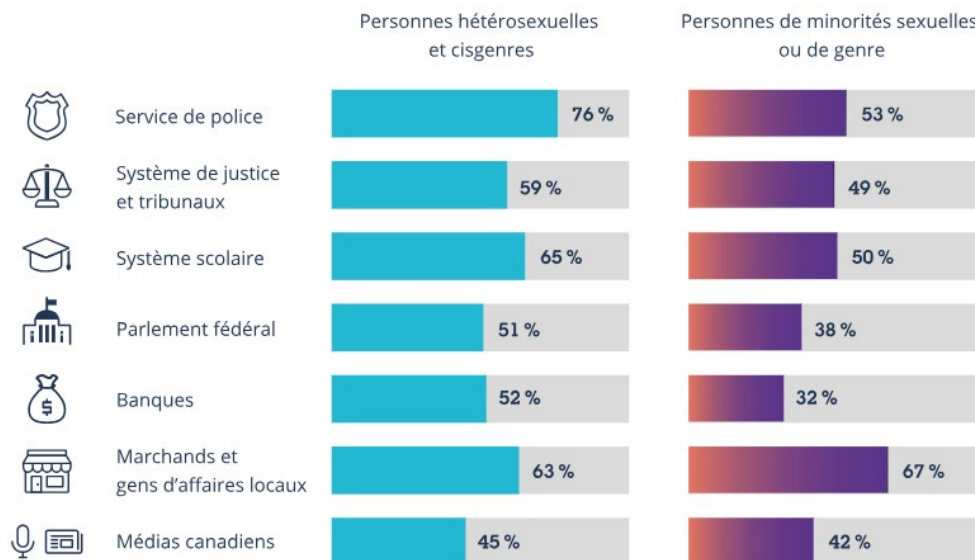


Figure tirée de [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre](#).

Des changements récents introduits au Code civil ont élargi les droits des personnes trans et non binaires au Québec⁶¹. Ces changements n'ont pas encore été reflétés dans le Code de professions, ce qui pourrait entraver les démarches administratives (des personnes candidates

⁶⁰ La confiance envers les institutions, *Idem*.

⁶¹ [Identité de genre : faire changer ses documents officiels | Éducaloi](#) et [Changement de la mention de sexe](#), consultés en avril 2025.

ou des membres d'un ordre) visant à inclure le genre ou le nom choisi dans la documentation officielle (permis d'exercice, tableau de l'ordre, registre des membres en ligne, etc.)⁶².

De manière plus générale, les données présentées soulignent les iniquités rencontrées notamment par les personnes des minorités de genre (transgenre et non binares).

2.6 Personnes ayant des incapacités ou des handicaps

Les **personnes ayant une incapacité** sont celles qui, en raison d'une déficience ou d'une difficulté à accomplir certaines tâches, sont limitées dans leurs activités quotidiennes. Cette déficience ou difficulté vient d'un état de santé prolongé ou d'un trouble ou problème durable (durant six mois ou plus)⁶³.

Au Québec, les personnes de 15 ans et plus avec incapacité présentent un profil sociodémographique et économique moins favorable que celui des personnes sans incapacité. Comparativement à ces dernières, les personnes avec incapacité sont plus nombreuses à vivre seules, ne pas avoir de diplôme d'études secondaires et être sans emploi. Elles appartiennent aussi plus souvent à un ménage vivant sous le seuil de faible revenu. Ce profil est généralement encore moins favorable pour les personnes ayant une incapacité très grave que pour celles en ayant une légère⁶⁴.

Taux et types d'incapacité dans la population

En 2022, au Québec, environ 1 422 020 personnes de 15 ans ou plus (ou 21 % de la population dans ce groupe d'âge), vivant en ménage privé, avaient une incapacité. Le taux d'incapacité (chez les 15 ans et plus) est significativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes (23,6 % c. 18,2 %).

Comme l'illustre la Figure 23, les incapacités les plus répandues sont celles liées à la douleur (12,7 %, douleurs chroniques ou occasionnelles qui limitent les activités quotidiennes), la flexibilité (7,6 %, difficulté à se pencher ou à tendre les bras limitant les

⁶² Voir par ex., [CIQ \(2025\)](#). Par ailleurs, dans son rapport de 2025, le Comité de sages sur l'identité de genre, mandaté par le gouvernement du Québec, a identifié des enjeux et suggéré des avenues à explorer ou approfondir. Les ordres professionnels (concernés) et l'Office de professions font partie des entités identifiées pour mener ces travaux (Rapports du Comité de sages sur l'identité de genre (2025) : [Volume 1](#), [Volume 2-Annexes](#) et [Sommaire](#)). Notons que ce rapport a été vivement critiqué par les milieux scientifiques, universitaires et communautaires (organismes et chercheur(e)s spécialisé(e)s dans le domaine) ([Réactions des communautés et des expert-es au rapport du Comité de sages – Chaire de recherche sur la DSPG](#), ce site héberge huit critiques séparées ; [Quels risques pose le rapport du Comité de sages sur l'identité de genre ? – Pivot](#), consultés en novembre 2025).

⁶³ [Personnes ayant une incapacité](#), consulté en mars 2025. Certaines dimensions de l'égalité n'ont pu être couvertes en raison de l'indisponibilité des données. Voir également [Définition du terme : Personne handicapée](#), consulté en mai 2025.

⁶⁴ [Statistiques sur les personnes handicapées | Gouvernement du Québec](#), consulté en mai 2025.

activités quotidiennes), la mobilité (7,4 %, difficultés à se déplacer, soit marcher sur un terrain plat pendant 15 minutes sans se reposer, soit monter ou descendre un escalier) et la santé mentale (6,7 %, condition d'ordre émotionnel, psychologique ou de santé mentale qui limite les activités quotidiennes)⁶⁵.

Figure 23 : Population selon le type d'incapacité, proportion des personnes de 15 ans et plus, Québec, 2022

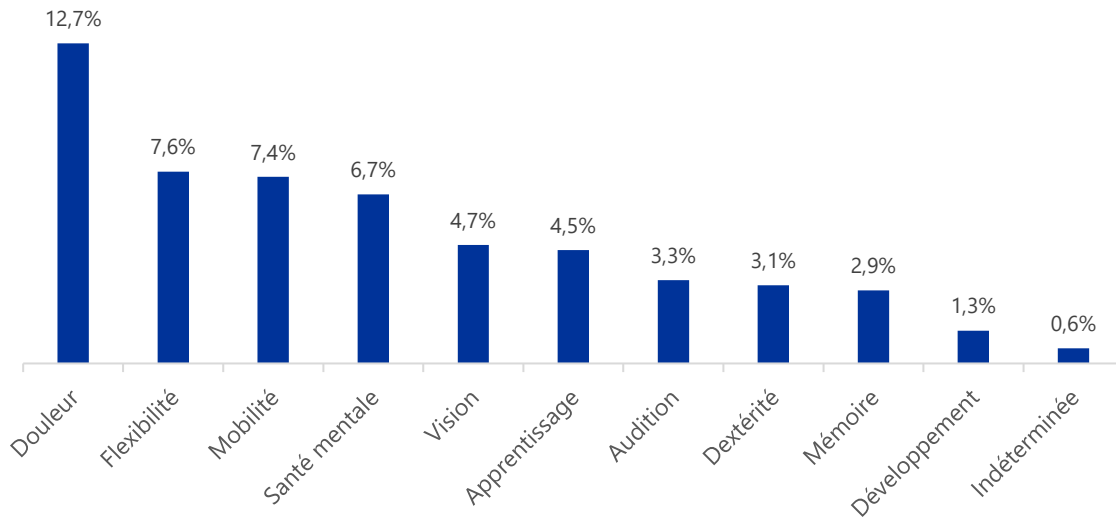


Figure élaborée à partir des données tirées de [Taux et types d'incapacité](#).

Incidence de l'incapacité sur l'emploi et le niveau de scolarité

Au Québec, en 2022, parmi les personnes de 25 à 64 ans avec incapacité, 67 % occupaient un emploi, soit environ 548 560 personnes (c. à 80 % chez les personnes sans incapacité). D'ailleurs, le portrait diffère selon la gravité de l'incapacité : tandis que 78 % des personnes ayant une incapacité moins grave étaient en emploi, seulement 43 % de celles avec une incapacité plus grave occupaient un emploi⁶⁶.

Pour ce qui est du niveau de scolarité, un peu plus de la moitié (53 %) des élèves handicapés au Québec obtiennent un diplôme ou une qualification sept ans après leur entrée au secondaire en 2022 (c. à 89 % chez les élèves sans handicap). Le taux de diplomation des personnes en situation de handicap est en augmentation depuis 2016-2017, quand il était de 45,1 %⁶⁷.

⁶⁵ Une personne peut présenter plus d'un type d'incapacité. [Taux et types d'incapacité](#).

⁶⁶ [Emploi](#).

⁶⁷ [Niveau de scolarité](#).

L'incapacité, le genre et l'âge dans certains secteurs d'emploi

En 2021, parmi les femmes en emploi au Québec, celles ayant une incapacité étaient proportionnellement plus nombreuses que celles sans incapacité à occuper un emploi dans un secteur lié à l'enseignement, au droit et aux services sociaux communautaires et gouvernementaux (22 % c. 18 %). Elles étaient cependant moins nombreuses, en proportion, à occuper un emploi de gestion (4,4 % c. 8 %). Le constat était similaire chez les hommes occupant un emploi de gestion (8,3 % c. 12,6 %) ⁶⁸.

En 2022, environ 225 500 jeunes de 15 à 29 ans au Québec avaient une incapacité, soit environ 16 % de cette tranche de la population (c. 10 % en 2017). La proportion était plus élevée chez les groupes plus âgés (18 % chez les 30-44 ans et 30 % chez les 65 ans et plus) ⁶⁹. On ne détecte pas de différence significative selon la tranche d'âge au sein des 15-29 ans, toutefois, elle existe selon le genre (19 % chez les jeunes femmes c. 13 % chez les jeunes hommes) (Figure 24) ⁷⁰.

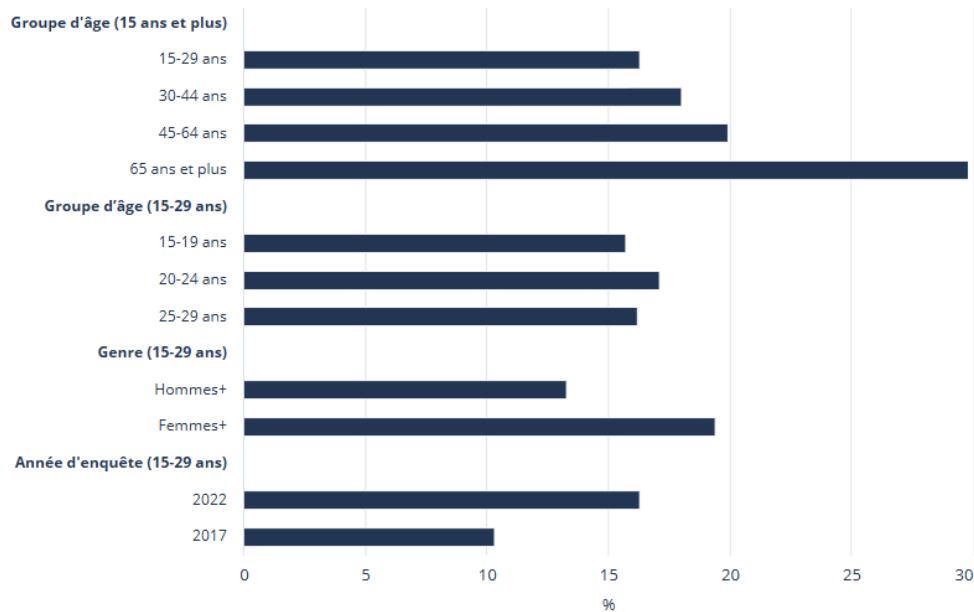
Afin d'assurer le traitement équitable des personnes candidates à l'admission en situation d'incapacité, il est essentiel d'adopter une perspective qui dépasse la compréhension médicale du handicap. Nous y reviendrons (4.7 et 6.1).

⁶⁸ Les données (de la section Emplois dans certaines catégories professionnelles) portant sur les personnes ayant une incapacité ne sont pas comparables à celles des trois autres sous-groupes de population (jeunes et personnes âgées, personnes immigrantes et personnes issues de minorités visibles) étant donné que leur source et période de référence diffèrent. [Notes méthodologiques, Emplois dans certaines catégories professionnelles](#), consulté en avril 2025.

⁶⁹ [Présence d'incapacités](#), consulté en mars 2025.

⁷⁰ [Idem](#).

Figure 24 : Proportion de personnes ayant une incapacité selon le groupe d'âge et le genre chez les 15-29 ans, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2022



Notes

Avis de modification : Les effectifs pour les personnes de 65 ans et plus ont été corrigés.

1. Les personnes ayant une incapacité sont celles qui, en raison d'une déficience ou d'une difficulté à accomplir certaines tâches, sont limitées dans leurs activités quotidiennes. Une telle déficience ou difficulté vient d'un état de santé prolongé ou d'un trouble ou problème durable, ou qui devrait s'étendre sur une certaine période.
2. Les données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022* ont été diffusées selon le genre des personnes plutôt que selon leur sexe. Les catégories Femmes+ et Hommes+ signifient que les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, ont été réparties entre les femmes et les hommes.
3. Les personnes vivant en logement collectif sont exclues.

Figure tirée de [Présence d'incapacités](#).

2.7 Nations autochtones au Québec

Selon le Gouvernement du Québec, la province compte onze nations autochtones, chacune avec une identité distincte (histoire, langue et culture propres). Il s'agit des 10 Premières Nations (dits Indiens inscrits) et de la nation Inuit (qui ne fait pas partie des Indiens au sens de la [Loi sur les Indiens \(L.R.C. \(1985\), ch. I-5\)](#)). Ensemble, ces nations représentent un peu plus de 1 % de la population québécoise⁷¹.

Au 31 décembre 2023, les populations autochtones au Québec comptaient 125 163 personnes, dont 64 % résidaient dans leur communauté d'affiliation. Un nombre important de personnes autochtones habitent en milieu urbain⁷².

⁷¹ [Les onze nations autochtones du Québec, Gouvernement du Québec](#), consulté en mars 2025.

⁷² [Populations autochtones du Québec, Gouvernement du Québec](#), consulté en mars 2025.

Le Québec compte aussi des Métis, reconnus comme des Indiens en 2016 par jugement de la Cour suprême du Canada⁷³ (toutefois, le Québec et l'Alberta contestent toujours la constitutionnalité du texte de loi⁷⁴). Selon le recensement de la population de 2021, Québec comptait 61 015 personnes Métis, ce qui représente 10 % du total de la population de cette nation au Canada (624 220 personnes)⁷⁵.

Portrait des Autochtones au Québec selon le Recensement de 2021

Selon le Recensement de 2021, la population autochtone au Québec compte 205 010 personnes (+14,3 % c. à 2016⁷⁶), ce qui représente 2 % de la population totale de la province (c. 5 % au Canada). La population autochtone est plus jeune que la population non autochtone (âge moyen de 38,4 ans c. à 43,8 ans)⁷⁷.

En 2021, les Autochtones étaient plus susceptibles de vivre dans une grande ville qu'en 2016 (+12,5 % au Canada). Lors de cette période (2016-2021), Montréal était l'un des trois centres urbains du pays observant les plus fortes augmentations de la population autochtone (+11 265 personnes, +32,4 %)⁷⁸. En 2021, la région métropolitaine de Montréal comptait 46 090 personnes autochtones⁷⁹.

Pour ce qui est de la connaissance des langues officielles chez les populations autochtones au Québec en 2021, la plupart connaissaient le français seulement (45 %) ainsi que le

⁷³ [Daniels c. Canada \(Affaires indiennes et du Nord canadien\), 2016 CSC 12 \(CanLII\), \[2016\] 1 RCS 99.](#)

⁷⁴ [Gill-Couture, J. et I. Houdassine \(2024\), *Radio-Canada*](#). Voir aussi [Bourgault-Côté, G. et M. Vastel \(2016\), *Le Devoir*](#) et [Gagnon, D. \(2016\), *L'encyclopédie canadienne*](#), consultés en avril 2025.

⁷⁵ [Peuples autochtones - Coup d'œil sur le Canada, 2023](#), Graphique 12 : Répartition de la population métisse selon la province et le territoire, 2021, [Peuples autochtones, Coup d'œil sur le Canada 2023](#), consulté en mars 2025. Voir également [Carte 2 : Plus d'un quart de million de Métis vivent en Ontario et en Alberta](#).

⁷⁶ [Tableau de profil, Québec \[province\], Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021, Statistique Canada](#), et [La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance](#), consultés en avril 2025.

⁷⁷ [Tableau profil, Québec \[province\], Profil du recensement, Recensement de la population de 2021, Statistique Canada](#), consulté en avril 2025.

⁷⁸ [La population autochtone continue de croître dans les grands centres urbains](#), consulté en mars 2025.

⁷⁹ [Carte 4 : Winnipeg compte la plus grande population autochtone au Canada](#), consulté en mars 2025.

français et l'anglais (38 %); puis, dans une proportion moindre, l'anglais seulement (16 %)⁸⁰.

En matière de diversité de genre, les données du Recensement de 2021 pour le Canada indiquent qu'à peu près la moitié des 1 348 040 Autochtones âgés de 15 ans et plus (47,4 % chez les hommes et 51,9 % chez les femmes) étaient cisgenres, ce qui signifie que leur sexe à la naissance correspond à leur genre déclaré dans le questionnaire du recensement. Les Autochtones âgés de 15 ans et plus étaient deux fois plus susceptibles d'être des personnes transgenres ou des personnes non binaires que les non-Autochtones (0,6 % par rapport à 0,3 %). Cette différence reflète en partie l'âge moyen plus jeune des Autochtones ainsi que l'acceptation de la diversité de genre, incluant la notion de bispiritualité, au sein de nombreuses communautés et cultures autochtones⁸¹.

Selon le Recensement de 2021, la situation d'activité des personnes autochtones âgées de 15 ans et plus au Québec était caractérisée par les taux suivants : taux d'activité de 60 %, taux d'emploi de 54 % et taux de chômage de 10 %. La population autochtone active comptait 97 150 personnes, ce qui représentait 47 % de l'ensemble de la population autochtone au Québec⁸².

Les secteurs d'emploi suivants étaient prédominants en 2021 chez les personnes autochtones : vente et services (26 %), métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (20 %), affaires, finance et administration (16 %) ainsi qu'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (15 %). Le secteur de la santé (7 %) avec les sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (5 %) suivaient en importance (la catégorie professionnelle « membres de corps législatifs et cadres supérieurs » représentait seulement 1 %)⁸³ (Figure 25).

⁸⁰ Seulement 1 % des populations autochtones ne connaissait ni le français ni l'anglais au Québec en 2021. Nos calculs à partir des données de la section « Connaissance des langues officielles » du [Tableau de Profil Québec \[Province\], Profil de la population autochtone](#).

⁸¹ [Diversité de genre chez les peuples autochtones](#), consulté en mars 2025. Voir aussi : [Association des femmes autochtones du Canada \(2023\)](#).

⁸² [Tableau de Profil Québec \[Province\], Profil de la population autochtone](#).

⁸³ [Idem](#).

Figure 25 : Population autochtone active, 15 ans et plus, selon la profession, Québec, 2021

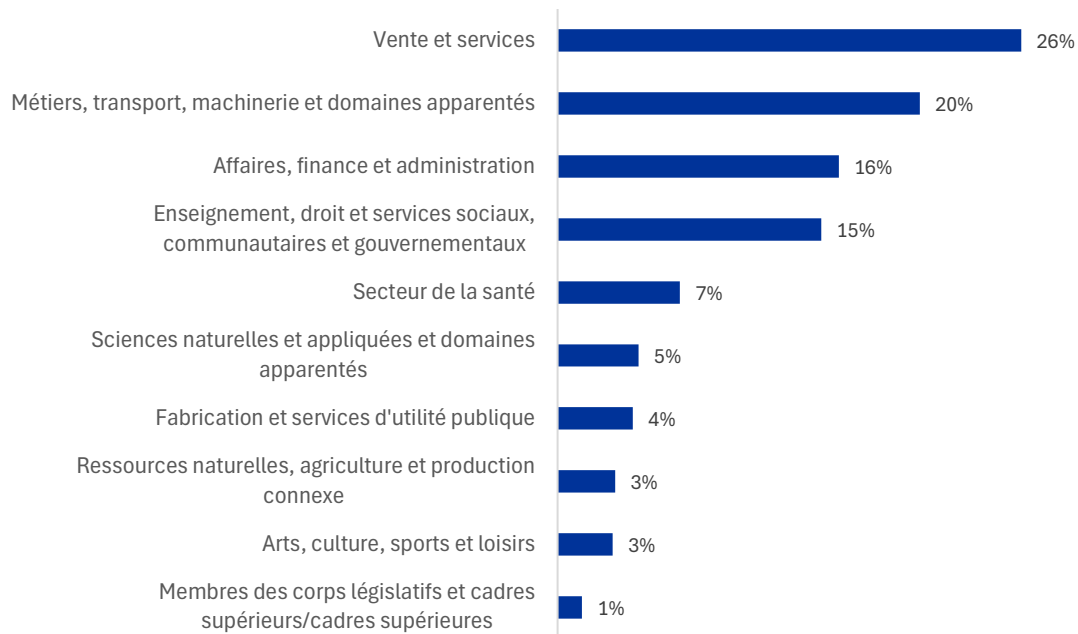


Figure élaborée à partir des données tirées du [Profil de la population autochtone, Québec](#).

Pratiques de guérison traditionnelles autochtones

La reconnaissance de la valeur des pratiques de guérison traditionnelles autochtones et l'appel à leur utilisation dans le cadre des traitements ont été identifiées comme des actions clés par le rapport de 2015 de la Commission sur la vérité et la réconciliation. En effet, leur intégration dans le système de soins de santé est considérée essentielle à l'amélioration des soins offerts aux autochtones. Ce processus devrait inclure l'action concertée des gouvernements des Premières Nations, des provinces et du Canada afin de se pencher sur les rôles des régimes de réglementation professionnelle existants et ceux des gouvernements des Premières Nations⁸⁴.

De même, le Principe de Joyce (2020) requiert la reconnaissance et le respect des savoirs et connaissances traditionnels et vivants des autochtones en matière de santé. Ceci afin de garantir, à tous les Autochtones : (a) le droit d'accès équitable, sans aucune discrimination, à tous les services sociaux et de santé et (b) le droit de jouir du meilleur état possible de santé physique, mentale, émotionnelle et spirituelle⁸⁵.

Les nations autochtones au Québec continuent de faire face à des entraves historiques actualisées dont les conséquences sont évidentes dans leurs conditions de vie et état de santé. Il faudrait prendre ces constats en considération afin d'assurer que le processus d'admission soit équitable.

⁸⁴ [Fong, L. C. \(2015\).](#)

⁸⁵ [Principe de Joyce \(2020\).](#)

3 QUELQUES NOTIONS CLÉS

3.1 L'ÉDI, ses critiques et comment aller de l'avant

L'acronyme ÉDI symbolise généralement les efforts intégrés en matière d'équité, diversité et inclusion. La notion d'équité fait référence à la reconnaissance des différences inhérentes aux individus (et groupes sociaux) ainsi qu'aux moyens pour assurer l'épanouissement et la participation pleine de toutes les personnes dans la société. On vise ainsi l'égalité de chances grâce à des mesures adaptatives, de soutien ou flexibles⁸⁶. Pour sa part, les stratégies d'inclusion cherchent à (a) accroître la capacité de participation de toutes les personnes aux structures et processus organisationnels, et (b) développer un sentiment d'appartenance et de contribution à la transformation institutionnelle. Les stratégies d'inclusion visent ainsi à incorporer les perspectives des personnes aux expériences diverses dans des processus décisionnels. Finalement, la notion de diversité correspond à ce qui distingue les personnes les unes des autres, dans leurs interactions sociales multiples. Elle comprend les caractéristiques (observables ou non) constituées (et parfois choisies) par les personnes, les groupes et les sociétés pour s'identifier dans des contextes divers⁸⁷. Il s'agit donc de la prise en compte des configurations des marqueurs sociaux (voir ch. 1). La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes sociaux⁸⁸.

Pour ce qui est des initiatives ou efforts en matière d'ÉDI, les études soulignent leur importance et les avantages qu'elles entraînaient pour les individus, les organisations, les professions et l'économie (voir ch. 5.1). Cependant, des études montrent également que leur progrès a stagné. Le scepticisme grandit parmi certain(e)s professionnel(le)s quant à la capacité des efforts en matière d'ÉDI à induire le changement, avec une perception largement répandue selon laquelle il y a beaucoup de discussions, mais peu d'actions significatives. Afin d'aller de l'avant, une nouvelle approche (en matière d'ÉDI) est proposée, où les organismes professionnels catalysent le changement tandis que les professionnels, les employeurs et les décideurs politiques soutiennent une action systémique⁸⁹.

Par ailleurs, avant « l'apogée » de l'ÉDI, certaines organisations disposaient déjà de structures bien établies et engagées (des comités ou du personnel dédié), leur permettant de réagir rapidement et de réorienter, renouveler et amplifier de manière appropriée les efforts (en matière d'ÉDI) en cours. Pourtant, d'autres organisations ont réagi à la

⁸⁶ Voir [Commissaire à l'admission aux professions \(2021\)](#), où les principes d'égalité et d'équité sont appliqués à l'admission aux professions.

⁸⁷ [AMC \(2020-c\)](#).

⁸⁸ [UQAM \(2020\)](#), [Bell, A. \(2024\)](#).

⁸⁹ [Bell, A. \(2024\)](#).

« nouvelle » prise de conscience des inégalités systémiques par le déploiement des actions qui ne se sont pas avérées tout à fait efficaces ou adéquates. Par exemple :

- Bien que bien intentionnées, bon nombre de nouvelles mesures (en matière d'ÉDI) n'ont pas toujours été bien informées ou ciblées, se révélant inefficaces dans le traitement adéquat des problèmes (à l'origine des pratiques et des climats inéquitables).
- Des réponses réactives ont donné lieu à une multitude d'activités (ateliers, groupes d'apprentissage et appels à des engagements personnels) principalement destinées à sensibiliser les personnes non marginalisées (occupant des positions privilégiées et des postes de direction) aux problèmes touchant les groupes minoritaires ou exclus. La participation à ces activités étant souvent facultative, avec peu ou pas de responsabilité ou de trace de changement substantiel, a eu très peu d'impact sur l'amélioration concrète des conditions de vie des personnes marginalisées.
- De plus, lorsque les institutions ont rendu obligatoires des formations ou des réformes structurelles, des réactions négatives ont été fréquentes chez les personnes non marginalisées, qui ne reconnaissaient pas le besoin.
- Des efforts ont également été déployés pour fournir aux personnes issues de minorités des plateformes leur permettant de raconter leurs expériences négatives (dans le but de sensibiliser leurs pairs non marginalisés). Toutefois, ceci peut ajouter au fardeau émotionnel, voire devenir traumatisant pour les personnes marginalisées, qui sont souvent touchées par le racisme systémique⁹⁰.

Afin de réduire les impacts négatifs des efforts en matière d'ÉDI, il est recommandé d'adopter une approche qui est réfléchie et intentionnelle. Ceci implique : (a) commencer par l'identification des groupes exclus/marginalisés (au sein d'une profession ou secteur professionnel) ainsi que des pratiques et cultures institutionnelles qui causent leur marginalisation et (b) par la suite, initier une transformation sur mesure axée sur l'équité⁹¹.

3.2 La classe sociale

La classe sociale est un concept complexe qui reflète la manière dont les individus s'identifient à des facteurs sociaux et culturels en lien avec des facteurs économiques actuels ou passés. Elle est souvent considérée comme sous-jacente et interdépendante avec plusieurs autres causes de désavantage⁹².

⁹⁰ [Madzima et MacIntosh \(2021\)](#).

⁹¹ [Idem](#).

⁹² [Bell, A. \(2024\)](#).

3.3 La justice sociale

Le concept de justice sociale est généralement fondé sur des principes d'égalité des droits et d'équité. Une vision démocratique du concept soutient que les personnes subissant des injustices doivent pouvoir formuler leurs propres besoins, en participant, sur un pied d'égalité, aux discussions les concernant. Dans cette perspective, l'atteinte de la justice sociale implique la parité de participation, qui est tridimensionnelle : économique (redistribution), culturelle (reconnaissance) et politique (représentation). Ces trois dimensions sont imbriquées et se renforcent mutuellement, alors les actions pour contrer les injustices devraient agir simultanément sur l'ensemble des trois dimensions⁹³.

3.4 La budgétisation sensible au genre

La budgétisation sensible au genre (BSG) a le potentiel de questionner l'apparente neutralité des certaines pratiques genrées et de modifier le système de valorisation qui les sous-entendent⁹⁴.

L'idée que les budgets seraient neutres par nature est très répandue. Pourtant, plusieurs études montrent qu'ils peuvent impacter négativement les femmes. La BSG analyse les budgets en fonction de leur impact sur les femmes et les hommes, reconnaissant les stéréotypes sexistes, le travail gratuit réalisé par les femmes ainsi que leurs besoins spécifiques et rapports au sein de la société⁹⁵. La BSG est avant tout une question de justice sociale et d'ajustement entre agendas politiques pour l'égalité et les moyennes accordées⁹⁶. L'approche de la BSG intègre la notion de « diversité » à celle d'égalité des genres⁹⁷.

3.5 La neurodiversité

La notion de neurodiversité vise à faire reconnaître les différences neurologiques chez l'humain, soit le fait d'avoir des cerveaux qui fonctionnent différemment, ce qui implique qu'il n'y a pas de « bonne » façon de penser, d'apprendre et de se comporter. La neurodiversité comprend généralement les personnes avec le trouble du spectre de l'autisme d'autisme (TSA), un trouble de l'attention (TDAH), un trouble obsessionnel compulsif (TOC), des troubles DYS (dyspraxie, dyslexie, dyscalculie), du haut potentiel intellectuel (HPI) ou du syndrome de la Tourette, mais le terme peut également englober

⁹³ [La Spirale de la justice sociale \(2024\)](#) et [La justice sociale selon Nancy Fraser \(2024\)](#), consultés en janvier 2025.

⁹⁴ [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\)](#), [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\)](#), [Posca, J. \(2025\)](#).

⁹⁵ [La budgétisation sensible au genre \(2016\)](#), consulté en avril 2025 ; [Plourde, A. \(2024\)](#).

⁹⁶ [Rodriguez Pietro, L. \(2023\)](#), consulté en avril 2025.

⁹⁷ Voir, par exemple, [Budget de 2024 : Énoncé et rapport sur les répercussions sur le genre, la diversité et l'inclusion](#), consulté en avril 2025, ainsi que [La budgétisation sensible au genre \(2016\)](#) et [Rodriguez Pietro, L. \(2023\)](#).

d'autres conditions. Les personnes neurodiverses peuvent ou non se considérer comme ayant un handicap⁹⁸.

Les troubles neurodéveloppementaux ne sont pas des phénomènes « tout ou rien » (le degré des symptômes et le handicap qui y est associé varient de minime à profondément bouleversant), alors, certaines personnes neurodivergentes sont capables de bien fonctionner (à la maison, à l'école ou sur leur lieu de travail) malgré leurs différences neurocognitives, voire parfois, grâce à elles⁹⁹.

3.6 Les biais inconscients

Les biais inconscients sont des préjugés en faveur ou à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une idée, étant influencés par une multitude de facteurs (par exemple, l'apparence physique, l'âge, l'origine ethnique, l'ascendance autochtone, le genre, les capacités physiques ou mentales, la religion, etc.). Les expériences de vie et l'environnement d'une personne façonnent considérablement son jugement. Les biais inconscients amènent à prendre des décisions sans la conscience, l'intention ou le contrôle souhaités, pouvant entraîner des conséquences préjudiciables pour les personnes visées (incluant des entraves à l'accès aux opportunités professionnelles, éducatives et sociales). Réfléchir à l'impact des biais inconscients et chercher à les limiter est essentiel, notamment lorsqu'il est question de porter un jugement sur la qualité, la pertinence ou la compétence¹⁰⁰.

3.7 La discrimination

La discrimination découle d'une distinction qui entraîne des conséquences disproportionnées ou néfastes pour une personne ou un groupe de personnes lorsque sur la base de l'une ou de plusieurs des caractéristiques personnelles qualifiées de motifs de discrimination par la [Charte des droits et libertés de la personne](#) (soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap). La discrimination n'est pas nécessairement intentionnelle ; elle peut aussi découler des règles, pratiques ou politiques qui ont des effets préjudiciables sur des personnes ou des groupes, à cause d'une ou de plusieurs caractéristiques personnelles mentionnées¹⁰¹. La discrimination peut être ainsi directe, indirecte ou systémique¹⁰².

⁹⁸ [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion \(2023\)](#).

⁹⁹ [Hamilton et al \(2025\)](#).

¹⁰⁰ [Girier et al \(2024\)](#) ; [Les biais inconscients, Université de Sherbrooke](#).

¹⁰¹ [Qu'est-ce que la discrimination ? Barreau du Québec](#), consulté en février 2025.

¹⁰² [Les formes de discrimination, CDPDJ](#), consulté en février 2025. Voir aussi [Doucet, F. \(2025\)](#).

3.8 Les expériences de la marginalisation

Les termes marginalisé, défavorisé, socialement exclu, sous-représenté, minoritaire ou minorisé sont utilisés pour désigner les personnes qui sont systématiquement exclues et discriminées en raison de relations (de pouvoir) inégales au sein de la société. En effet, les expériences de ces personnes reflètent leur position structurelle dans la société, plutôt que des insuffisances perçues dans leurs caractéristiques, leurs origines ou leurs circonstances spécifiques. De plus, ces expériences peuvent être positives ou négatives, n'étant pas liées à la taille d'une population. Bref, les expériences de la marginalisation ne sont pas uniformes, mais peuvent être complexes et diverses¹⁰³.

3.9 Le colonialisme

Le colonialisme est le processus par lequel un peuple étranger établit son contrôle sur un territoire et, le cas échéant, sur ses peuples autochtones. Divers moyens y sont employés : une législation politique ou économique visant les peuples autochtones ou leurs terres, la colonisation et l'assimilation des peuples autochtones à la culture du colonisateur¹⁰⁴.

L'aliénation des terres est à l'origine de la marginalisation économique des peuples autochtones, ce qui contribue également au manque de sécurité alimentaire et d'éducation, aux taux élevés de pauvreté, de chômage, de logements insalubres, d'itinérance et de migration des collectivités d'origine¹⁰⁵.

Quelle que soit leur intention, les traités (au Canada) réduisent la propriété foncière des Autochtones au profit de l'état, de ses colons et de ses sociétés. Le gouvernement crée un système de réserves qui, combiné au racisme et aux politiques indiennes, mène à la pauvreté, à la maladie, à la violence et à d'autres formes de dysfonctionnement individuel, familial et sociétal. De plus, l'extraction des ressources entraîne la contamination du sol et de l'eau, ce qui érode davantage la souveraineté des Autochtones, leur culture et leur droit à l'autodétermination¹⁰⁶.

3.10 La réconciliation

La réconciliation (au Canada) vise à réparer les torts historiques infligés aux peuples autochtones, dont le génocide culturel et les sévices dans les pensionnats. Ses dix principes appellent à reconnaître les droits autochtones, respecter les traités et réparer les injustices, avec la mise en œuvre de 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

¹⁰³ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹⁰⁴ [Hele, K. \(2026\).](#)

¹⁰⁵ [Idem.](#)

¹⁰⁶ [Idem.](#)

du Canada. Ce processus exige des changements structurels pour corriger les inégalités et établir une nouvelle relation respectueuse avec les peuples autochtones¹⁰⁷.

Bien que les démarches en équité, diversité et inclusion (ÉDI) et les approches de réconciliation partagent l'objectif de créer des environnements plus justes et inclusifs (par la promotion de l'équité, de l'inclusion et du respect de la diversité, du dialogue et de la sensibilisation), elles reposent sur des fondements distincts et nécessitent des approches spécifiques. En effet, ces démarches sont complémentaires et répondent à des réalités identitaires, historiques, sociales et juridiques distinctes (caractère distinct des droits autochtones, lien profond entre les peuples autochtones et le territoire, effets de la colonisation sur les organisations et les rapports entre autochtones et allochtones, engagements distincts envers les peuples autochtones)¹⁰⁸.

3.11 La sécurité culturelle

Développé pour atteindre l'équité dans les services de santé qui sont offerts aux Autochtones, le concept implique : (a) une critique des déséquilibres de pouvoir, se penchant sur des processus organisationnels ou systémiques et (b) une autoréflexion critique, incluant une auto-évaluation réfléchie du pouvoir, des privilèges et des préjugés. Dans ce contexte, les organismes et les autorités de santé doivent assurer des soins culturellement sûrs, tels que définis par la patientèle et leurs communautés. Les objectifs des activités déployées doivent être clairement liés à la réalisation de l'équité en matière de santé (une compréhension limitée de la notion de compétence culturelle, se concentrant sur des actions individuelles et l'acquisition de connaissances culturelles, a limité l'amélioration des inégalités en matière de santé)¹⁰⁹.

3.12 L'approche intersectionnelle

L'approche intersectionnelle souligne l'interconnexion des différents aspects de l'identité d'une personne et la manière dont ces aspects (ou marqueurs sociaux) intersectent pour façonner les expériences et opportunités. Cette approche analyse le rôle des catégorisations sociales dans la création de systèmes interdépendants ayant des effets discriminatoires, qui se chevauchent, entraînant une variété d'oppressions et de privilèges (ex. : sexisme, racisme, colonialisme, extractivisme, capacitisme, hétérosexisme, etc.¹¹⁰). Dans ce contexte, les individus, dont les « identités minoritaires » (minoritised identities) se recoupent, subissent un ensemble de traitements injustes et discriminatoires qui dépassent la somme de chacune de leurs identités¹¹¹.

¹⁰⁷ [Petit, É. \(2024\).](#)

¹⁰⁸ [Idem.](#)

¹⁰⁹ [Curtis, E. et al \(2019\).](#)

¹¹⁰ [Robitaille, K. \(2023\).](#)

¹¹¹ [Editorial \(2025\), The Lancet.](#)

Ainsi, l'intersectionnalité décrit les façons dont la discrimination (fondée sur de multiples caractéristiques) a un effet cumulatif sur : (a) l'importance du privilège dont bénéficient certains groupes et (b) la discrimination et les préjugés auxquels certains groupes peuvent être exposés. Grâce à une caractérisation détaillée du traitement (positif ou négatif) des personnes et groupes sociaux (selon l'interaction des marqueurs sociaux inhérents à leurs identités), l'intersectionnalité permet d'identifier des stratégies efficaces pour remédier aux iniquités (ou injustices)¹¹².

¹¹² [AMC \(2020-c\)](#).

4 LES INIQUITÉS FONDÉES SUR DES MARQUEURS SOCIAUX DANS LES PROFESSIONS

Dans ce chapitre, nous présentons les résultats des recherches (dont la plupart ont été menées en dehors du Québec) qui documentent les iniquités fondées sur des marqueurs sociaux dans les professions. L'ampleur et les conséquences des problématiques soulevées nous mènent à nous interroger sur la possibilité de leur présence à l'admission.

4.1 Note en matière de santé mentale

Les enjeux entourant la santé mentale constituent des facteurs pouvant tant influencer qu'être influencés par les expériences professionnelles. Cependant, des marqueurs sociaux tels que le genre, la « race » et la classe sociale contribuent à déterminer qui est plus susceptible d'en rencontrer¹¹³.

Les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont beaucoup plus susceptibles de ne pas se sentir à leur place dans leur profession. Ceci peut s'expliquer par un manque d'aménagements adaptés (aux besoins en matière de santé mentale) ou par des difficultés rencontrées dans leurs interactions avec des collègues ou dans des environnements et des situations stressants, ce qui inclut les processus d'admission (cours, stages, examens) et de recrutement¹¹⁴.

Les expériences de discrimination et d'exclusion, même lorsque celles-ci semblent être plus étroitement liées à d'autres caractéristiques, aggravent les problèmes de santé mentale¹¹⁵.

4.2 Iniquités fondées sur le genre dans les professions

En raison de leur sexe/genre, les femmes font face à une panoplie d'iniquités, lesquelles sont souvent amplifiées quand d'autres marqueurs sociaux « minorisés ou défavorisés » y sont associés (voir 2.2). Au Québec, par exemple, les femmes immigrantes sont doublement pénalisées en matière de rémunération, le genre demeurant un facteur de différenciation plus déterminant que le statut d'immigration. En 2023, un écart de 8 % existait entre le salaire horaire des femmes immigrantes et celui des femmes natives (c. 3 % entre hommes natifs et immigrants). De plus, le salaire des femmes natives était même inférieur à celui des hommes issus de l'immigration (de près de 2 \$ l'heure)¹¹⁶.

¹¹³ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹¹⁴ [Idem.](#)

¹¹⁵ [Idem.](#)

¹¹⁶ [Guay, N. \(2024\) ; Plourde, A. \(2024\).](#)

Les femmes issues de l'immigration, celles appartenant à une minorité visible, celles s'identifiant comme autochtones ou celles ayant des limitations fonctionnelles sont au bas de l'échelle salariale. En même temps, la maternité continue d'exercer un effet négatif important sur les salaires des femmes tout au long de leur carrière, tandis que les jeunes au Québec continuent à choisir leur domaine d'études en fonction des traditions masculines et féminines¹¹⁷.

Dans des professions comptables, financières et juridiques au Royaume-Uni, par exemple, les femmes :

- Demeurent sous-représentées aux postes de direction (ce qui est aussi vrai pour le Québec¹¹⁸) ;
- Perçoivent davantage la discrimination fondée sur le sexe que les hommes (étant victimes d'attitudes biaisées et préjugés de la part des hommes, devant être plus performantes que leurs homologues masculins et ayant moins de possibilités de promotion qu'eux) ;
- Sont plus susceptibles que les hommes de faire un choix entre la progression vers le statut de partenaire et une vie de famille engagée (c'est qui est aussi le cas au Québec, même chez les femmes qui n'ont pas d'enfant, mais envisagent d'en avoir¹¹⁹) ;
- Rencontrent des défis physiques et émotionnels, en plus d'avoir un niveau de satisfaction au travail moindre que les hommes (en raison des attentes « genrées » envers les mères et les pères qui travaillent) ;
- Apportent des changements à leur voix, tenue vestimentaire et présentation de soi, y compris leur poids, afin de se forger une identité professionnelle « appropriée »¹²⁰.

Une autre étude sur les professions au Royaume-Uni documente des tendances semblables : les expériences sur le lieu de travail sont genrées, tandis que les rôles et les attentes de la société continuent à influencer les types de professions que les femmes choisissent et les rôles qu'elles y occupent (types d'emplois auxquels elles aspirent, rôles qu'elles remplissent au sein des équipes et manière dont elles concilient leurs rôles professionnels et leurs responsabilités familiales non rémunérées)¹²¹.

Si certaines personnes estiment que leurs « caractéristiques féminines » sont un atout dans les milieux professionnels à prédominance masculine, d'autres n'apprécient pas le poids des responsabilités qu'elles doivent assumer et la manière dont ces attributs sont sous-

¹¹⁷ [Rose, R. \(2023\).](#)

¹¹⁸ [Guay, N. \(2024\).](#)

¹¹⁹ [Conseil du statut de la femme \(2024\).](#)

¹²⁰ [Joyce and Flanagan \(2024\).](#)

¹²¹ [Bell, A. \(2024\).](#)

évalués au travail et dans la société. Dans les professions fortement dominées par les hommes, cela influence particulièrement le sentiment d'appartenance¹²².

Les iniquités fondées sur le genre dans l'exercice des professions nous mènent à nous questionner sur les situations d'inadéquation rencontrées par les femmes dans le processus d'admission. Font-elles face à des défis semblables lors de la réalisation d'une prescription (cours, stages), la préparation et la passation d'examens professionnels, voire au moment de décider d'entamer (ou de ne pas entamer) le processus d'admission ?

4.3 Iniquités fondées sur l'âge et les responsabilités des soins dans les professions

L'âge façonne les expériences professionnelles, peu importe la tranche d'âge. Selon une étude récente sur les professions au Royaume-Uni, tant les jeunes que les professionnels plus âgés se sentent dévalorisés par ceux et celles qui doutent de leurs compétences en raison de leur âge. Les jeunes professionnels ont souvent l'impression d'être perçus comme inexpérimentés, tandis que certains professionnels plus âgés ont le sentiment d'être considérés comme « dépassés », la pertinence de leurs compétences étant remise en question par l'évolution des professions au fil du temps. Ces circonstances peuvent les amener (jeunes et plus âgés) à penser qu'on ne les écoute pas ou qu'ils doivent travailler plus dur pour prouver leur valeur¹²³.

L'âge est combiné souvent à d'autres caractéristiques (marqueurs sociaux) qui tendent à faire que la compétence est remise en question. Des différences générationnelles (et des stéréotypes qui les accompagnent) peuvent contribuer à des conflits liés à la culture d'entreprise¹²⁴.

Les différences dans les étapes de la vie ont également un impact sur la culture d'entreprise, en interaction avec d'autres facteurs, tels que les responsabilités familiales et les changements liés à la santé. Les responsabilités de soins englobent les personnes qui s'occupent d'adultes ou d'enfants, à titre principal ou secondaire, conjointement ou à titre exclusif. Souvent, les attentes (en matière de déplacements et de temps de travail) et la charge de travail ne sont pas compatibles avec les responsabilités familiales. Ceci a un impact sur les perspectives d'évolution professionnelle, car les personnes doivent faire des choix quant à leurs priorités. Les attentes concernant les responsabilités des soins sont genrées et hétéronormatives¹²⁵.

¹²² [Idem.](#)

¹²³ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹²⁴ [Idem.](#)

¹²⁵ [Idem.](#)

Ces enjeux sont pertinents pour les professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger lors de la réalisation d'une prescription (étant donné leur âge souvent « mature » et les autres facteurs associés).

La coexistence de différentes générations sur les milieux de travail peut apporter des perspectives différentes, favoriser l'innovation, et offrir des possibilités de partage des connaissances et de mentorat¹²⁶.

Les problématiques soulevées peuvent être rencontrées par les professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger, lors de la réalisation d'une prescription (cours, stage). D'une part, leur compétence peut être questionnée en raison de leur âge « plus mature » (comparativement aux candidats à parcours typique), ce qui est souvent associé à d'autres marqueurs sociaux. D'une autre part, en raison de différences « culturelles » et générationnelles, les professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger peuvent faire face à des conflits liés à la culture institutionnelle de leur milieu de stage ou cours. Toutefois, la « diversité » résultant de la coexistence de différentes générations ensemble avec d'autres marqueurs sociaux peut entraîner des avantages et opportunités qui ont été bien documentés.

4.4 Iniquités fondées sur la diversité sexuelle et de genre dans les professions

Des études ont démontré que les personnes gaies et lesbiennes dissimulent leur sexualité et prennent leurs distances avec des collègues afin de s'intégrer et éviter de se faire remarquer (ex., dans des contextes d'audit). Ces pratiques pourraient avoir des effets négatifs sur la progression de carrière, compte tenu de l'importance des relations interpersonnelles, du réseautage et de la visibilité dans les professions concernées. Par ailleurs, les professionnel(le)s LGBTQIA2+ craignent d'être stigmatisé(e)s et peuvent faire l'objet de propos homophobes et d'insultes sur le lieu de travail. Dans ces contextes, les réseaux LGBTQIA2+ ont été efficaces dans l'inclusion des professionnel(le)s de la diversité sexuelle et de genre au sein des organisations¹²⁷.

Les personnes non binaires (et les femmes) sont nettement plus susceptibles que les hommes de ne pas se sentir à leur place dans leur profession. Même dans les secteurs dominés par les femmes, les préjugés et les stéréotypes entourant la diversité de genre influencent les opportunités d'évolution, avec un « plafond de verre » évident pour les personnes non binaires (et les femmes)¹²⁸.

Pour les personnes trans et non binaires, ainsi que celles ayant d'autres identités de genre marginalisées, les expériences sont souvent encore plus difficiles. Alors que certaines ont fait état d'une culture très compréhensive sur leur lieu de travail, d'autres ont ressenti un

¹²⁶ [Atay, A. and E. Williams \(2024\).](#)

¹²⁷ [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\).](#)

¹²⁸ [Bell, A. \(2024\).](#)

malaise important quant à la possibilité d'être soi-même au travail, en particulier en raison du manque d'éducation sur ces identités et d'un contexte social tendu. Pour beaucoup de professionnel(le)s, ces questions semblaient moins « socialement acceptables » que d'autres enjeux en matière d'ÉDI. Dans la plupart des cas, les interventions (en matière d'ÉDI) se limitent à l'utilisation des pronoms, ce qui, selon les personnes non binaires, peut être facilement adopté par les personnes cisgenres. La divulgation de son identité de genre demeure un choix difficile pour les personnes transgenres et non binaires¹²⁹.

Même si la diversité sexuelle tend à être plus ouvertement célébrée dans les organisations (en particulier autour de la notion de la « Fierté » et ses activités), certaines personnes craignent qu'il ne s'agisse d'un « rainbow branding » de façade. Des professionnel(le)s se sentent mal à l'aise à l'idée de révéler leur orientation sexuelle et d'« être pleinement eux/elles-mêmes » au travail par crainte d'être jugé(e)s, en particulier dans les cultures exclusives. Ne pas se sentir capable d'être authentique peut nuire au bien-être et au sentiment d'appartenance des personnes. Lorsque les personnes choisissent de « faire leur coming out », certaines ont souligné des expériences négatives de discrimination et d'exclusion sur le lieu de travail en raison de leur identité LGBTQIA2+. Ces professionnel(le)s sont beaucoup plus susceptibles que leurs homologues hétérosexuel(le)s ou cisgenres de subir plusieurs types de discrimination¹³⁰.

Les personnes LGBTQIA2+ candidates à une profession pourraient rencontrer des difficultés semblables (à celles mentionnées ci-dessus) lors des différentes étapes du processus d'admission, devant déployer des stratégies de dissimulation ou d'invisibilisation, notamment lors de la réalisation d'une prescription.

Les personnes trans et non binaires en particulier pourraient faire face à des défis administratifs d'envergure, étant donné que les changements introduits au Code civil élargissant les possibilités d'identification des personnes trans et non binaires au Québec n'ont pas été reflétés dans le cadre juridique du système professionnel (ex., difficultés dans les démarches visant à inclure le genre ou le nom choisi dans le permis d'exercice, le tableau de l'ordre, le registre des membres en ligne ; voir commentaires à la fin de 2.5).

4.5 Iniquités fondées sur la classe sociale et l'origine socio-économique dans les professions

Une étude récente sur les professions au Royaume-Uni illustre les façons dont le milieu socio-économique d'origine (soit professionnel, intermédiaire ou défavorisé, sur la base de la profession des parents, à l'âge de 14 ans) façonne les expériences professionnel(le)s. Une grande partie du capital social identifié comme facteur favorisant l'accès et la progression dans les professions est étroitement lié à la classe sociale (accès aux réseaux, modèles professionnels, mentors et établissements d'enseignement considérés comme

¹²⁹ *Idem.*

¹³⁰ *Idem.*

« meilleurs »). De plus, certaines cultures professionnelles et organisationnelles semblent particulièrement népotistes, la discrimination (fondée sur l'origine socio-économique) étant exercée à travers toute une série de caractéristiques subtiles, allant de l'accent aux références culturelles. En outre, les opportunités et le soutien disponibles varient en fonction de la famille, de la communauté et du milieu éducatif tandis que l'accessibilité financière demeure un facteur pratique important. Dans ces contextes professionnels, le sentiment d'appartenance chez les personnes issues des milieux sociaux défavorisés est souvent tempéré par le sentiment du syndrome de l'imposteur¹³¹.

Dans certaines professions (ex., comptables, juridiques et financières), les personnes sont recrutées en fonction de leur adéquation perçue (« fit ») avec des équipes existantes et les attentes des clients. Ceci peut mener à embaucher des individus dont l'origine socio-économique est semblable, avec des expériences de vie similaires, ce qui pourrait diminuer la diversité socio-économique des équipes¹³². Par ailleurs, les personnes issues de la classe moyenne peuvent être plus susceptibles d'avoir acquis les aptitudes spécifiques, les compétences, l'expérience professionnelle et les activités extracurriculaires qui sont valorisées au stade du recrutement, ce qui peut être source d'exclusion pour les personnes issues des classes populaires ou des milieux défavorisés¹³³.

Ce type de « situation d'inadéquation » (voir 6.1) peut ressembler à celle des personnes candidates à l'admission dont le parcours est atypique ou la configuration de la diversité est inhabituelle dans une profession. Comparées à des personnes dont le parcours éducatif et professionnel est typique, ces personnes candidates peuvent être considérées comme étant moins en accord avec le profil habituel normé.

Même si les barrières rencontrées chez les personnes issues des milieux défavorisés peuvent varier selon la profession, elles partagent le fait de se présenter à deux niveaux. Certaines sont évidentes, par exemple, quand le recrutement est fait en fonction de l'université (d'élite) d'obtention du diplôme ou quand les promotions sont attribuées selon des niveaux de qualification (que les personnes issues de milieux défavorisés n'ont pas). D'autres barrières sont plus subtiles, par exemple, la présence des stéréotypes dictant que la classe sociale détermine le choix de profession et le type de poste à occuper, voire quand une personne s'abstient d'y postuler, puisqu'elle ne se sent pas représentée dans l'organisation¹³⁴.

Des entraves ainsi enracinées pourraient dissuader les personnes issues de certains groupes sociaux d'entamer le parcours éducatif menant à l'exercice d'une profession. Par ailleurs, la réputation de certaines institutions d'enseignement supérieur et la valeur attribuée aux notes (performance académique) peuvent prévaloir dans la sélection des personnes candidates

¹³¹ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹³² [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\).](#)

¹³³ [Idem.](#)

¹³⁴ [Social Mobility Commission \(2021\).](#) Voir aussi : [Progress Together and Bridge Group \(2024\).](#)

quand le programme (milieu de réalisation d'une prescription) est contingenté. Ces situations représentent des entraves au parcours d'admission des personnes issues des milieux défavorisés (et des personnes issues de groupes racialisés, étant donné l'impact des discriminations y associées).

Par ailleurs, la recherche souligne l'importance des façons de parler, s'habiller et se comporter pour réussir dans les professions de la comptabilité, du droit, des services financiers et des technologies de l'information, ce qui comporte des connotations de classe. Étant donné que, dans certaines professions, la confiance en soi et une apparence « soignée » sont valorisées, les individus issus de la classe travailleuse/ouvrière peuvent se sentir obligés de modifier leur accent ou leur tenue vestimentaire pour « s'intégrer »¹³⁵.

Ces entraves (aussi documentées chez les femmes dans des professions réglementées), sont-elles présentes à l'admission ? Elles pourraient se manifester lors des échanges entre personnes candidates et représentantes de l'ordre, par exemple. Les personnes candidates issues des milieux défavorisés, doivent-elles déployer des « stratégies d'intégration ou d'invisibilisation » afin d'obtenir des renseignements, pour le traitement approprié de leur dossier ou lors d'entrevues ? Nous pensons ici à l'effet des biais inconscients, pouvant opérer dans des situations communicationnelles complexes.

4.6 Iniquités fondées sur la « couleur » et l'ethnicité dans les professions

La recherche indique que, même si la diversité augmente dans les professions, l'inclusion ne progresse pas autant. Dans les professions légales et comptables au Royaume-Uni, par exemple, les personnes issues de minorités ethniques peuvent faire l'objet de préjugés fondés sur leur apparence, se sentant traitées comme différentes (« othered »). Des avocats noirs et issus de minorités ethniques ressentent le besoin d'adapter leur présentation de soi afin de s'intégrer au sein de leur organisation (comme c'est le cas des femmes, des personnes issues des milieux défavorisés et celles de la diversité sexuelle et de genre, dans certaines professions). De plus, les professionnel(le)s noirs sont souvent victimes de micro-agressions (comportements dégradants fondés sur des stéréotypes raciaux) et de communications irrespectueuses de la part de collègues et de clients. De ce fait, même si certain(e)s sont capables de faire progresser leur carrière grâce à une adaptation stratégique, nombreux(ses) avocat(e)s issu(e)s de la communauté noire et métisse suivent des « chemins alternatifs » (travaillant dans des cabinets plus petits et dans l'aide juridique ou bien en quittant la profession juridique)¹³⁶.

Une autre étude sur les professions au Royaume-Uni démontre que la discrimination raciale et religieuse ainsi que l'exclusion sont clairement visibles sur les lieux de travail dans toutes les professions. Les personnes « noires » et celles issues des groupes ethniques

¹³⁵ [Progress Together and Bridge Group \(2024\).](#)

¹³⁶ [Joyce and Flanagan \(2024\).](#)

minoritaires sont nettement plus susceptibles que celles « blanches » d'avoir subi ou été témoins d'une forme quelconque de discrimination. Elles sont également beaucoup plus susceptibles d'avoir le sentiment de ne pas être à leur place, ce qui est lié à des stéréotypes associés aux groupes ethniques et aux religions minoritaires, ainsi qu'au fait que leurs caractéristiques ne sont pas acceptées ou célébrées sur le lieu de travail¹³⁷.

Les obstacles à la progression et à l'accès sont également beaucoup plus fréquents parmi les groupes ethniques minoritaires que parmi les personnes « blanches ». Cela s'explique par les préjugés et la discrimination dans les processus de recrutement et de progression ainsi que par le manque d'accès aux réseaux professionnels et aux modèles de référence parmi ces groupes (qui souvent recoupent la classe sociale). Des facteurs culturels peuvent rendre certaines personnes moins enclines à aspirer à certains postes ou professions, ou à être soutenues par leur famille et/ou leur communauté. La manière subtile dont ces expériences sont exprimées peut parfois amener les personnes à douter de leurs perceptions, ou rendre celles-ci difficiles à surmonter¹³⁸.

Ces exemples nous mènent à nous demander si de telles situations sont présentes dans l'admission aux professions au Québec, par exemple dans les milieux de formation ou de stage en vue de la réalisation d'une prescription d'un ordre professionnel.

Aux États-Unis, les personnes « de couleur » (« noires ») et issues d'autres groupes « minoritaires » (autochtones, asiatiques, hispaniques) ont été historiquement exclues de la profession d'infirmière¹³⁹. En 2024, autour de 75 % des infirmières (registered nurses) et 85 % des infirmières praticiennes spécialisées (nurse practitioners) étaient « blanches ». Pourtant, les projections indiquent que d'ici 2045, les « minorités » devraient constituer la majorité de la population aux États-Unis¹⁴⁰.

Un sondage mené en 2024 par la Commission nationale pour combattre le racisme dans les soins infirmiers (National Commission to Address Racism in Nursing) démontre que chez les infirmières racisées :

- 63 % avaient été victimes du racisme de la part d'un(e) collègue ou d'un(e) superviseur(e) ;
- 81 % avaient été témoins du racisme vécu par un(e) collègue ;
- 57 % avaient défié du traitement raciste au travail (64 % de ces personnes indiquaient que rien n'avait changé par la suite)¹⁴¹.

¹³⁷ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹³⁸ [Idem.](#)

¹³⁹ La forme féminine est employée à des fins de simplification et pour refléter la prévalence de femmes dans cette profession.

¹⁴⁰ [Regis College \(2024\).](#)

¹⁴¹ [Idem.](#)

Selon ce sondage, les efforts pour diversifier la profession aux États-Unis continuent d’être entravés par :

- Du racisme et des attitudes racistes (qui assument que certains membres des groupes racisés sont inférieurs en raison de leurs caractéristiques distinctes) ;
- Des biais (préjugés favorables ou défavorables à l'égard de quelque chose) ;
- Des stéréotypes (perceptions exagérées et souvent négatives des membres d'un groupe)¹⁴².

Pour ce qui est de la profession médicale au Québec et au Canada, la proportion de médecins noirs est faible en comparaison à la représentativité de cette communauté dans la population. Au Canada, il y a à peu près 4,7 % de la population qui est noire, tandis qu’au Québec, c’est autour de 6 %. Toutefois, les étudiants noirs en médecine ont historiquement représenté moins de 1 % (environ trois étudiants noirs dans des cohortes de 300 ou 350), ce qui est expliqué par du racisme systémique et des biais persistants¹⁴³.

Les résultats des recherches présentées soulignent à quel point des groupes racisés sont très peu représentés, voire absents dans certaines professions. Pourtant, les études démontrent l'importance d'une main-d'œuvre « diverse » et représentative de la diversité de la population desservie (voir 5.1). À l'admission aux professions, les difficultés rencontrées par des personnes candidates issues de groupes racisés (lors de la réalisation d'une prescription, par exemple) pourraient entraîner la réorientation de carrière vers une autre profession, voire l'abandon de la démarche d'admission.

4.7 Iniquités fondées sur le handicap dans les professions

L’expérience professionnelle peut être influencée par différents types de problèmes de santé physique ou de handicaps. Certains sont liés à l’âge, pouvant apparaître ou devenir apparents à différentes étapes de la vie, d’autres sont plus durables et présents depuis l’enfance. Dans ce contexte, les aménagements offerts ont un impact majeur non seulement dans l’accès à une profession, mais également sur la progression de carrière (les attentes liées à des postes plus élevés pouvant être perçues comme moins compatibles avec certains problèmes de santé)¹⁴⁴.

Si la capacité à fournir des aménagements peut être compromise par des limitations systémiques (ex., des infrastructures inadéquates pour l’accès des personnes handicapées), la prise en compte de différents besoins nécessite un certain niveau d’empathie, de compréhension et de sensibilisation de la part des employeurs, des collègues et des gestionnaires. D’ailleurs, les « malentendus généralisés » peuvent avoir un impact négatif sur le sentiment d’appartenance des professionnel(le)s vivant avec des handicaps (ex., leur

¹⁴² [*Idem.*](#)

¹⁴³ [Desautels, K. \(2025\).](#)

¹⁴⁴ [Bell, A. \(2024\).](#)

exclusion des événements ou des activités ou leur traitement différent à travers des microagressions subtiles). Tandis que les personnes vivant avec une condition « invisible » sont confrontées au dilemme de savoir quand et comment le révéler, les professionnel(le)s vivant avec des handicaps « visibles » ont souvent l'impression de se démarquer sur leur lieu de travail (puisque'ils manquent de modèles ou d'autres personnes en situation de handicap pouvant montrer ce dont ils sont capables)¹⁴⁵.

Dans les domaines de la comptabilité et du droit, dans certains pays européens, les professionnelles et professionnels en situation de handicap peuvent faire face à du « paternalisme déplacé », se sentir utilisés comme « outil de marketing » et devoir lutter pour avoir accès à des accommodements raisonnables. De plus, ces personnes doivent le plus souvent passer les examens professionnels sans planification préalable (en matière d'accommodement) de la part des organismes professionnels. En outre, elles cachent leur handicap par peur de discrimination (ex., craignant que les interactions avec les clients soient minimisées ou que des projets de moindre importance leur soient attribués en raison des présomptions erronées et préjugés sur le handicap)¹⁴⁶. Dans ce contexte, ces personnes ne demandent pas les mesures d'accommodement ou flexibilité dont elles ont besoin. Par ailleurs, les accommodements existants se concentrent sur une petite fraction des situations de handicap¹⁴⁷.

Le stigmate entourant le handicap et le capacitisme (« ableism ») est aussi présent dans l'éducation médicale au Canada, ce qui entrave la divulgation. La vision biomédicale traditionnelle considère le handicap comme une pathologie, une déficience ou un dysfonctionnement¹⁴⁸. Il en résulte que le « problème du handicap » est individualisé, l'accent étant mis sur ce qui ne peut pas faire la personne¹⁴⁹ (professionnelle, étudiante, candidate à la profession). Pourtant, le handicap ne représente pas forcément un déficit. De nombreux médecins ayant un handicap se démarquent par leurs points forts uniques et leur capacité à faire preuve d'empathie envers la patientèle, ce qui peut améliorer la satisfaction et l'utilisation des ressources en santé, voire, l'évolution de l'état de santé¹⁵⁰.

Un « modèle social du handicap » vise à faire entendre davantage la voix des personnes handicapées et à reconstruire le handicap pour qu'il ne soit pas considéré comme intrinsèquement problématique ni comme la faute de la personne handicapée. Le modèle social est axé sur l'atténuation des obstacles et l'amélioration des capacités des personnes handicapées¹⁵¹. Par ailleurs, étant donné que la probabilité de vivre avec un handicap augmente avec l'âge, les employeurs doivent être conscients de l'évolution des besoins de

¹⁴⁵ [Idem.](#)

¹⁴⁶ [Idem.](#)

¹⁴⁷ [Florisson et al \(2025\).](#)

¹⁴⁸ [Joy, T.R. \(2022\); Gertsman et al \(2024\); Hamilton et al \(2025\).](#)

¹⁴⁹ [Joy, T.R. \(2022\).](#)

¹⁵⁰ [Gertsman et al \(2024\).](#)

¹⁵¹ [Joy, T.R. \(2022\).](#) Voir aussi 6.1.

chaque employé(e) au fil du temps et de la possibilité que le bien-être et la satisfaction au travail diminuent si les handicaps liés à l'âge ne sont pas pris en compte¹⁵². L'accumulation des handicaps approfondit les barrières rencontrées¹⁵³, d'autant plus si d'autres marqueurs de la diversité s'y ajoutent (ex., « couleur », statut socio-économique, diversité sexuelle et de genre, etc.)¹⁵⁴.

Les enjeux mentionnés entourant le handicap pourraient être présents dans les milieux de réalisation d'une prescription (stage, cours, examens), entraînant des conséquences néfastes pour les personnes candidates, qui pourraient cacher leur handicap par peur de traitement discriminatoire.

4.8 Iniquités fondées sur la neurodiversité dans les professions

De manière générale, des personnes neurodivergentes estiment que la neurodiversité a été négligée et mal comprise dans les programmes ÉDI pendant trop longtemps¹⁵⁵. Comme d'autres groupes marginalisés, les personnes neurodivergentes sont souvent stigmatisées et leurs comportements suscitent un malaise, une attitude d'évitement ou de la peur¹⁵⁶.

Les médecins neurodivergents, par exemple, sont souvent mal à l'aise à l'idée de révéler leur statut, subissant des conséquences négatives sur leur estime de soi et leur santé mentale. Cette stigmatisation s'inscrit dans une culture plus large de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine médical, où les médecins sont souvent réticents à révéler des conditions qui pourraient être perçues comme un handicap, par crainte d'être maltraités sur leur lieu de travail ou de compromettre leur capacité à exercer (voir 5.2). L'incapacité des médecins neurodivergents à parler ouvertement de leur statut aggrave les difficultés que beaucoup d'entre eux rencontrent déjà pour naviguer dans les dynamiques courantes du lieu de travail avec leurs pairs¹⁵⁷.

Des personnes neurodivergentes dans d'autres professions évoquent également la manière dont elles « masquent » leur différence et le fardeau que cela représente pour elles, soulignant un lien particulier avec la santé mentale¹⁵⁸. Certaines ont choisi de ne pas révéler leur neurodiversité au travail par crainte d'être jugées. Le sentiment d'être différent

¹⁵² [Atay, A. and E. Williams \(2024\).](#)

¹⁵³ [Taylor et al \(2022\).](#)

¹⁵⁴ [Gertsman et al \(2024\).](#)

¹⁵⁵ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹⁵⁶ [Hamilton et al \(2025\).](#)

¹⁵⁷ [Idem.](#)

¹⁵⁸ [One Mind at Work \(2022\).](#)

influence leur sentiment d'appartenance, ce qui se croise souvent avec d'autres caractéristiques qui les font se démarquer ou se sentir différents¹⁵⁹.

Les parcours de qualification et progression professionnelle semblent être mieux adaptés aux personnes neurotypiques. Par exemple, les postes de direction (dans différentes professions) ont tendance à devenir moins techniques et à se concentrer davantage sur la gestion ou le développement d'entreprise, ce qui ne convient pas à certaines personnes neurodivergentes, qui soulignent les obstacles particuliers que cela leur pose. De même, certaines personnes neurodivergentes trouvent certaines qualifications professionnelles inaccessibles¹⁶⁰.

Pour ce qui est de l'admission, des personnes neurodivergentes peuvent rencontrer des difficultés qui les désavantagent dans l'apprentissage et la pratique professionnelle. Les personnes candidates neurodivergentes dans certaines professions ne correspondent peut-être pas au « modèle type », mais cela ne signifie pas pour autant que ces personnes ne peuvent pas devenir d'excellent(e)s professionnel(le)s¹⁶¹. En médecine clinique, par exemple, des compétences cognitives actuellement requises pour exercer (niveau élevé d'intelligence émotionnelle et d'empathie, capacité à concentrer son attention et à la répartir entre plusieurs objectifs concurrents, soit le multitâche, capacité à assimiler de grandes quantités d'informations médicales et de données sur les patients, souvent par la lecture) peuvent s'avérer difficiles à acquérir pour des personnes atteintes du TSA, du TDAH ou de la dyslexie, particulièrement dans certains domaines de pratique. Toutefois, certaines personnes neurodivergentes y réussissent grâce à des accommodements ou bien parce qu'elles sont compétentes dans leurs domaines de relative faiblesse et présentent des atouts convaincants dans d'autres domaines¹⁶².

4.9 La qualité de l'emploi chez les Autochtones

N'ayant pas accès à des recherches sur la participation des personnes autochtones aux professions réglementées (pouvant contextualiser notre réflexion sur les difficultés relatives à l'admission), nous présentons quelques résultats d'une étude sur la qualité de leur emploi au Canada¹⁶³ (voir l'Annexe 3 pour d'autres précisions).

L'étude révèle que les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis rencontrent des difficultés sur le marché du travail. En 2022, comparativement aux non Autochtones, (chez) les Autochtones :

- La rémunération horaire était significativement inférieure (29.6 \$/h c. 32.58\$/h) ;

¹⁵⁹ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹⁶⁰ [Idem.](#)

¹⁶¹ [Hamilton et al \(2025\).](#)

¹⁶² [Idem.](#)

¹⁶³ [Bleakney et al \(2024\).](#)

- Étaient moins susceptibles d'occuper un poste de gestion (5,8 % chez les Premières Nations et 7,6 % chez les Métis c. 39.2 %) ;
- Les hommes travaillaient en moyenne six heures de plus par semaine que les femmes ;
- Étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel de façon involontaire (23.9 % c. 18.6 %) ;
- Étaient moins susceptibles de déclarer avoir un horaire de travail flexible qui leur permet de choisir l'heure à laquelle commence et se termine leur journée de travail (29,9 % par rapport à 36,1 %) ;
- Étaient plus susceptibles de subir de la discrimination et du harcèlement sexuel au travail¹⁶⁴.

L'étude met en évidence des disparités importantes entre Autochtones et non-Autochtones (allochtones), mais elle illustre également des avancés au regard de l'équité salariale entre les genres, de la représentation au sein des postes de gestion, de la syndicalisation et de l'accès à la formation chez les Autochtones¹⁶⁵.

Les disparités soulevées par cette étude et celles mentionnées préalablement (2.7), nous mènent à réfléchir sur les difficultés qui pourraient être rencontrées par les personnes Autochtones à l'admission.

¹⁶⁴ *Idem.*

¹⁶⁵ *Idem.*

5 L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE DANS LA MITIGATION DES DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ADMISSION

Les actions en matière d'équité, diversité et inclusion dans l'admission visent l'identification et la mitigation des difficultés qui affectent la pleine participation des groupes sociaux qui demeurent sous-représentés ou absents dans les professions. L'approche intersectionnelle s'y avère particulièrement utile puisqu'elle vise à comprendre et à agir sur les intersections de marqueurs sociaux qui désavantagent certains groupes¹⁶⁶.

Par exemple, alors qu'aux États-Unis, les hommes noirs sont victimes de racisme et les femmes blanches de sexisme, les femmes noires subissent une combinaison unique de discrimination fondée sur le sexe et la race, y compris des préjugés concernant les rôles sociétaux, le tempérament et les styles de communication, qui peuvent se manifester par un manque de respect et une marginalisation sur le lieu de travail. Les disparités au sein des professions biomédicales, cliniques, comportementales et de la population reflètent et renforcent des inégalités socio-économiques et sanitaires plus larges aux États-Unis¹⁶⁷.

L'approche intersectionnelle à l'admission reconnaît la complexité des identités des personnes et souligne leur multi-dimensionalité. Une étude récente sur l'approche systémique de l'ÉDI dans les professions au Royaume-Uni démontre qu'une série de dynamiques interagissent et se combinent de manière variable pour façonner les expériences de chaque personne. Les personnes (candidates et professionnelles) présentant plusieurs caractéristiques (marqueurs sociaux) susceptibles de les marginaliser ont une expérience professionnelle plus difficile que celles qui ne présentent aucune ou peu de « caractéristiques marginalisantes ». De plus, la composition démographique et les stéréotypes sur les « types de personnes » dans chaque profession façonnent les différences existantes (entre professions) en matière d'accès (admission) ainsi que de culture et développement professionnels¹⁶⁸.

5.1 Les avantages des équipes diversifiées

La discrimination (ou l'exclusion) systémique continue d'affecter l'accès et l'avancement des personnes dont les identités minoritaires se recoupent, ce qui entrave le développement d'une main-d'œuvre diverse et inclusive. Pourtant, les équipes diversifiées sont mieux positionnées pour comprendre et répondre aux besoins uniques des populations diverses¹⁶⁹, comme la nôtre. Par exemple, la patientèle se sent souvent plus à

¹⁶⁶ [The Lancet \(2025\), Editorial.](#)

¹⁶⁷ [Mosley, T.J. et al \(2025\).](#)

¹⁶⁸ [Bell, A. \(2024\).](#)

¹⁶⁹ [REGIS College \(2024\).](#)

l'aise et fait davantage confiance aux prestataires de soins de santé qui comprennent leurs nuances culturelles ou leurs expériences particulières (handicap, neurodiversité, origine socio-économique, diversité sexuelle et de genre, etc.). Ce lien empathique permet d'améliorer la communication, de poser des diagnostics plus précis et de mettre en place des plans de traitement efficaces¹⁷⁰. De même, les milieux de travail « divers » promeuvent la créativité, le développement de la confiance en soi, l'élargissement des perspectives et l'empathie chez tous les membres d'une équipe¹⁷¹.

En outre, la diversité et l'inclusion constituent des leviers d'innovation, de cohésion et d'efficacité, qui profitent à toutes les personnes salariées (pas seulement à celles issues de minorités). Lorsqu'on agit pour plus d'équité, de reconnaissance ou d'équilibre, c'est toute l'organisation qui progresse. Par ailleurs, tandis que la diversité « redonne du sens à la méritocratie » (la gouvernance des entreprises évolue, les talents émergent et la compétence circule), les politiques d'inclusion renforcent la performance collective, l'engagement et la justice sociale (permettant au talent de s'exprimer sans être entravé par des biais ou des stéréotypes)¹⁷². Toutes ces observations ont contribué à établir un plaidoyer en faveur de la rentabilité (« business case ») de cette approche, qui souligne les résultats économiques d'une plus grande diversité : les profits augmentent, l'innovation s'améliore et la productivité progresse¹⁷³.

5.2 Les retombées de l'approche intersectionnelle à l'admission

L'approche intersectionnelle permet de développer des initiatives efficaces et adaptées en matière d'admission équitable et inclusive, grâce à l'identification et le traitement des causes profondes des inégalités persistantes. Un exemple ontarien récent (dans le cadre de l'admission universitaire en médecine) illustre les retombées des initiatives en matière d'équité, diversité et inclusion, basées sur une approche pluridimensionnelle et intersectionnelle¹⁷⁴. Afin de mitiger les barrières d'accès à l'admission pour les catégories de personnes candidates sous-représentées (autochtones, racialisées, d'origine rurale, en situation de handicap, issues de milieux défavorisés), une approche holistique (s'éloignant de l'attention exclusive sur des indicateurs académiques) a été adoptée. Cinq changements clés ont été ainsi opérés :

- Adoption d'un questionnaire volontaire sur la diversité des personnes candidates (portant sur la race, le statut socio-économique et la taille de la communauté) afin d'identifier des barrières potentielles inhérentes au processus d'admission ;

¹⁷⁰ [Mosley, T.J. et al \(2025\)](#); [Joy, T.R. \(2022\)](#); [Gertsman, S. et al \(2024\)](#); [Hamilton et al \(2025\)](#).

¹⁷¹ [AMC \(2020-a\)](#), [AMC \(2020-b\)](#); [The Lancet \(2025\)](#), [Editorial](#) ; [Hamilton et al \(2025\)](#).

¹⁷² [Figula Letort, A. et Figula Letort, F. \(2025\)](#).

¹⁷³ [Bell, A. \(2024\)](#).

¹⁷⁴ [Joy, T.R. \(2022\)](#).

- Diversification du comité d'admission et du bassin d'évaluateurs et évaluateuses en plus d'inclure une personne représentante en matière d'équité au sein du comité d'admission ;
- Introduction d'une « esquisse de biographie » portant sur les expériences de vie des personnes candidates ;
- Déploiement d'une formation sur les biais implicites/inconscients pour les membres des comités, les personnes faisant la révision de dossiers et celles menant les entretiens ;
- Mise en place d'un parcours spécifique pour les personnes candidates avec des barrières financières, socioculturelles et médicales¹⁷⁵.

Dans les deux ans qui ont suivi leur mise en œuvre, ces actions ont permis de diversifier la cohorte de nouvelles personnes étudiantes en médecine (soit la promotion 2024). La représentation des personnes racialisées, LGBTQIA2+, de genre féminin, d'âge adulte (25 ans et plus) et celles vivant avec des handicaps a enregistré une **amélioration globale**. La représentation accrue des personnes LGBTQIA2+ et des personnes handicapées est particulièrement prometteuse étant donné que la stigmatisation peut encore être un obstacle à la divulgation et les modèles de médecins pour ces populations et d'autres populations sous-représentées manquent encore¹⁷⁶. De plus, des **améliorations statistiquement significatives** ont été enregistrées chez des personnes avec des difficultés socio-économiques et celles présentant une diversité linguistique (dont la langue maternelle est autre que l'anglais ou le français)¹⁷⁷. Ces retombées illustrent l'efficacité de l'approche intersectionnelle combinée à l'évaluation holistique et ses méthodes, visant à mitiger les biais à différents stades du processus d'admission.

Afin de renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'admission, d'autres actions sont proposées :

- Recueillir davantage de données sur la diversité des personnes candidates pour les paramètres qui n'ont pas été saisis (ex., identité sexuelle, identité de genre, handicap, Canadienne et Canadien de première génération, première génération à l'université) ;
- Examiner des sous-populations spécifiques (ex., Noirs, Philippins, Autochtones) ;
- Évaluer les effets à long terme de l'approche mise en œuvre ;

¹⁷⁵ [*Idem.*](#)

¹⁷⁶ [*Idem*](#); [Hamilton et al \(2025\)](#); [Gertsman, S. et al \(2024\)](#).

¹⁷⁷ [Joy, T.R. \(2022\)](#).

- Comprendre où (pré candidature ou admission) les obstacles peuvent se produire afin de déterminer les modifications à apporter aux initiatives existantes et/ou si de nouvelles initiatives doivent être élaborées¹⁷⁸.

5.3 Iniquités qui précèdent ou entourent le processus d'admission

Les leçons tirées par cette étude et ses propositions sont pertinentes dans notre réflexion sur la mitigation des difficultés relatives à l'admission aux professions réglementées au Québec. Nous y reviendrons. Par ailleurs, le dernier point mentionné ci-dessus souligne un enjeu important : l'augmentation du recrutement de personnes issues des groupes sous-représentés ne peut pas être simplement « réglée » à l'étape de l'admission (aux écoles de médecine ou aux ordres professionnels). Il faudrait également agir sur les inégalités sociétales plus larges, en particulier celles qui se produisent avant même que les étudiant(e)s n'envisagent de s'inscrire à une école de médecine ou que les personnes candidates ne décident d'entamer leurs démarches auprès d'un ordre professionnel.

Par exemple, les conditions d'admission aux facultés de médecine au Canada (pouvant inclure des études universitaires préalables, du travail bénévole et des résultats « performants » aux tests standardisés) sont susceptibles de perpétuer des inégalités existantes. De plus, le coût de la vie et les frais de scolarité associés aux études en médecine sont d'importants obstacles qui influencent la décision de ne pas s'y inscrire, même lorsque des dispenses de frais d'inscription aux tests sont accordées ou qu'une aide gratuite à l'inscription/aux entretiens est fournie. De même, les obstacles géographiques à la participation à des activités valorisées par les comités d'admission peuvent affecter de manière disproportionnée les étudiant(e)s issu(e)s de petites villes et de communautés rurales. En outre, certaines personnes peuvent s'incorporer plus tôt au marché de travail en raison des problèmes familiaux ou socio-économiques, des obligations familiales ou par absence de modèle parental ou familial ayant un niveau d'éducation supérieure¹⁷⁹.

Des entraves semblables peuvent être rencontrées par les personnes issues de groupes sous-représentés ou absents dans les professions, avant même d'entamer le processus menant à l'admission. En outre, différents éléments contribuent positivement ou négativement à l'attractivité des professions auprès des personnes appartenant à ces groupes (ex., présence ou absence d'une population porteuse de diversités multiples, caractère plus ou moins inclusif des milieux de formation et de pratique, les partenaires, etc.). Les efforts de certains ordres professionnels québécois pour élargir et diversifier leur futur bassin de membres (ou d'assurer la relève) en témoignent. Par ailleurs, les avancées

¹⁷⁸ [Idem.](#)

¹⁷⁹ [Idem](#) ; [Social Mobility Commission and Bridge Group \(2021\).](#)

ou les stagnations en matière d'équité et d'inclusion s'influencent mutuellement dans une logique de cercle vertueux ou vicieux, selon le cas¹⁸⁰.

La manière dont la compétence professionnelle est conceptualisée (décrite et représentée, par les ordres ou d'autres instances de réglementation professionnelle) a des implications sur la mise en œuvre des programmes de formation professionnelle (organisation des programmes d'études, offre d'opportunités d'enseignement et d'apprentissage, approche de l'évaluation et de l'appréciation des compétences)¹⁸¹. Ainsi, il serait souhaitable que des considérations en matière d'équité, diversité et inclusion soient prises en considération dans l'élaboration ou la révision des compétences professionnelles.

Défis supplémentaires rencontrés par les personnes formées à l'étranger

Chez les professionnelles et professionnels formés à l'étranger en particulier, dans un contexte d'installation au Québec et d'apprentissage (ou d'amélioration du niveau de maîtrise) de la langue française, certaines démarches peuvent représenter des défis d'envergure supplémentaires¹⁸², notamment :

Réussite d'un ou des tests standardisés (de l'ordre ou de tierces parties universitaires ou pancanadiennes)

- Les coûts associés et le temps de préparation requise pour réussir ces examens peuvent représenter des obstacles d'envergure ou insurmontables dans un contexte de réorganisation familiale ou personnelle ainsi que de situation socio-économique en transition (fragile, précarisée ou précaire) ;
- Ces tests sont développés habituellement à partir de groupes d'étudiant(e)s à parcours typique (âge, formation et expérience professionnelle). Les professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger pourraient ainsi être désavantagé(e)s, leur parcours étant atypique par définition (formation et expérience professionnelle obtenues à l'étranger, âge plus mature, etc.) ;
- Des ressources préparatoires (pour les tests standardisés) ne sont pas toujours disponibles ni adaptées aux réalités des professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger (ayant été développées à partir des circonstances des étudiant(e)s à parcours typique).

Réussite de la prescription de l'ordre (stages et/ou cours)

- Les coûts comportés et le temps requis pour réaliser une prescription peuvent représenter des obstacles d'envergure ou insurmontables dans un contexte de

¹⁸⁰ [UdeM \(2019\)](#).

¹⁸¹ [Rich, J. V. \(2019\)](#).

¹⁸² Voir, par exemple : [CIQ \(2019\)](#), [CIQ \(2020\)](#) et [CIM-RCPI \(2017\)](#).

réorganisation familiale ou personnelle ainsi que de situation socio-économique en transition (fragile, précarisée ou précaire) ;

- L'organisation et l'évaluation des cours et stages ne sont nécessairement pas adaptées aux réalités des professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger, ayant été souvent planifiées en fonction de groupes d'étudiant(e)s à parcours typique (âge, formation, expérience professionnelle, situation familiale, etc.)¹⁸³.

Déboursement d'autres frais administratifs associés au processus d'admission

- Il s'agit par exemple, des montants déboursés pour l'analyse de la demande d'admission, la révision d'une décision d'équivalence, la traduction et la certification de la documentation officielle, l'obtention des évaluations du [MIFI](#) ou du [WES](#), la préparation aux examens (ressources, tuteurs), etc.¹⁸⁴ ;
- Les sommes ainsi demandées peuvent représenter un obstacle d'envergure ou insurmontable dans un contexte de réorganisation familiale ou personnelle ainsi que de situation socio-économique en transition (fragile, précarisée ou précaire).

La mitigation de ces défis

Certains de ces défis peuvent être mitigés par des programmes structurés de formation, adaptés aux profils des personnes formées à l'étranger. Par exemple, le Programme de qualification professionnelle en physiothérapie de l'Université de Montréal, mis en place en 2014, a permis (jusqu'au 2024) de :

- Optimiser le taux de réussite (86.8 % c. 50 % précédent) ;
- Accroître l'accessibilité à la formation d'appoint (le nombre de personnes finissantes complétant leur prescription annuellement a triplé) ;
- Améliorer le taux de placement post-formation (94 %).

Le développement des méthodes pédagogiques adaptées aux besoins des professionnel(le)s formé(e)s à l'étranger et la création d'un contexte d'apprentissage permettant de vivre une expérience socialisante ont été inhérents au déploiement du programme¹⁸⁵.

5.4 Les impacts différenciés de l'admission

Le processus d'admission peut devenir une barrière à l'exercice d'une profession pour les personnes formées à l'étranger, comme l'illustrent deux études menées aux États-Unis.

¹⁸³ [Commissaire à l'admission aux professions \(2025-a\).](#)

¹⁸⁴ [Commissaire à l'admission aux professions \(2025-b\).](#)

¹⁸⁵ [Lauzière, S., Besner, C. & Gagnon, D. H. \(2024\).](#)

Les politiques d'admission dans le secteur réglementé

Les politiques d'admission peuvent constituer un obstacle disproportionné pour les personnes issues de l'immigration. Aux États-Unis, ces politiques limitent l'offre de main-d'œuvre étrangère dans le secteur réglementé pour les motifs suivants :

- Les coûts liés à l'obtention d'un permis, soit les coûts explicites monétaires (frais administratifs) et d'opportunité (salaires perdus pour réussir les exigences de l'ordre) ;
- D'autres facteurs applicables en dépit de l'âge d'arrivée aux États-Unis de la personne professionnelle (enfant ou adulte), soit une compréhension potentiellement limitée des voies d'accès au permis, un faible niveau de richesse, des obligations familiales ;
- Plus de difficultés à comprendre et à suivre les procédures d'obtention du permis, dans certains cas en raison de barrières linguistiques ;
- Une reconnaissance insuffisante des diplômes et des formations obtenu(e)s à l'étranger¹⁸⁶.

En outre, les taux d'obtention du permis d'exercice (aux États-Unis) varient considérablement selon les groupes « raciaux » et ethniques. Les personnes dites « de couleur » (Latinos, Asiatiques, « Noires », Autochtones) sont moins susceptibles d'obtenir un permis que leurs homologues dites « blanches » (pour les Asiatiques et les Latinos cela est dû aux effets de l'octroi de permis sur les immigrants). Les écarts dans les taux d'octroi du permis selon le lieu de naissance (États-Unis c. l'étranger) contribuent de manière significative aux disparités raciales en matière d'accès aux professions¹⁸⁷.

Certaines exigences du processus d'admission

Certaines exigences du processus d'admission peuvent réduire considérablement l'accès des « minorités raciales » aux professions. L'exemple des CPA américains (comptables agréés) est utilisé pour questionner certaines des exigences à l'admission, lesquelles sont considérées comme étant souvent arbitraires et imposées pour protéger les titulaires de permis de la concurrence. Les conclusions de l'étude s'appliqueraient également à de nombreux autres domaines professionnels soumis à des exigences générales en matière de formation, notamment le droit, la médecine, l'enseignement et les métiers¹⁸⁸.

Cette étude montre comment l'ajout de 150 heures pour l'obtention du permis du CPA aux États-Unis a considérablement réduit l'accès des minorités à la profession, sans pour

¹⁸⁶ [Boesch, T. et al \(2023\).](#)

¹⁸⁷ [Idem.](#)

¹⁸⁸ [Sutherland, A. et al \(2024\).](#)

autant améliorer la qualité des CPA (ni modifier la perception du marché du travail à leur égard). Notamment :

- L'ajout a mené à une baisse globale du nombre de nouveaux CPA (entre 1986 et 2019) aux États-Unis, laquelle a été distribuée inégalement (26 % chez les personnes issues de minorités c. 14 % chez celles non issues de minorités). Compte tenu de la nature des inégalités de revenus et de richesse aux États-Unis, les effets du faible revenu des parents et de l'aide financière réduisent de manière disproportionnée la capacité des personnes issues de minorités à financer une 5e année d'études supérieures.
- Par ailleurs, l'exigence de 150 heures n'a pas introduit des changements dans la fréquence des infractions administratives ou les délits plus graves (fraude fiscale, négligence, vol, etc.) tandis que la plupart des États n'exigent pas de cours supplémentaires en comptabilité ou en gestion d'entreprise, laissant aux personnes candidates la liberté de choisir les cours qui composent les 30 crédits (150 heures) supplémentaires¹⁸⁹.

Les données et résultats présentés dans ce chapitre soulignent l'importance des efforts concertés pour mitiger les difficultés relatives à l'admission. L'approche intersectionnelle constitue un outil efficace pour bien saisir des problématiques complexes, comme celles-ci, puis pour s'y attaquer.

¹⁸⁹ *Idem.*

6 PRINCIPES DANS LA MITIGATION DES DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ADMISSION

Comme dans d'autres sphères de la société, des iniquités peuvent encore être présentes au sein des professions. À titre d'exemple, une revue récente de la littérature sur des enjeux d'équité, diversité et inclusion (ÉDI) dans les professions comptables, financières, juridiques et autres liées à l'insolvabilité au Royaume-Uni documente :

- Des micro-agressions envers les personnes issues de groupes minoritaires ;
- Les effets de l'apparence et des caractéristiques physiques en tant qu'obstacles à l'inclusion ;
- L'impératif permanent pour certaines personnes de dissimuler des aspects (non visibles) de leur identité¹⁹⁰.

À ces constats généraux s'ajoute la ségrégation intra-professionnelle (y compris la « ségrégation horizontale » dans certaines spécialisations plus étroites et les « déplacements latéraux » vers de positions de soutien) en fonction du genre, de la classe sociale, de la race, de l'appartenance ethnique ou du handicap¹⁹¹.

Une autre étude récente sur l'approche systémique de l'ÉDI dans les professions réglementées au Royaume-Uni démontre que les expériences négatives demeurent répandues. Chez les personnes (professionnelles et candidates) interrogées :

- Près des trois quarts déclarent avoir rencontré des obstacles à leur progression de carrière (73 %) ou avoir été victimes de comportements discriminatoires sur leur lieu de travail (72 %) ;
- Les expériences négatives sont plus fréquentes chez les personnes présentant davantage de « caractéristiques marginalisées » ;
- Les témoignages montrent à quel point les expériences de marginalisation sont vécues de manière variable et complexe au quotidien ;
- Plus de la moitié (53 %) déclarent avoir envisagé de quitter leur profession et/ou leur organisation en raison de problèmes liés à l'ÉDI¹⁹².

Ces types d'iniquité associés aux « configurations de la diversité » peuvent affecter les expériences et opportunités des personnes candidates à l'admission, notamment quand leur parcours n'est pas typique ou que la combinaison des marqueurs sociaux incarnés n'est pas habituelle dans la profession choisie. Dans ce contexte, les caractéristiques du

¹⁹⁰ [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\).](#)

¹⁹¹ [Idem.](#)

¹⁹² [Bell, A. \(2024\).](#)

processus d'admission et les principes qui le sous-entendent constituent des facteurs clés dans la mitigation des possibles iniquités.

6.1 Cadre analytique pour mitiger les difficultés relatives à l'admission aux professions

Le *Modèle de développement humain – Processus de production du handicap* (MDH-PPH) est un outil conceptuel intéressant pour réfléchir à la mitigation des entraves à l'admission aux professions. Il montre que la réalisation des habitudes de vie peut être influencée par le renforcement des capacités ou la compensation des incapacités (par la réadaptation et des aides techniques), mais également par la réduction des obstacles dans l'environnement (ex., préjugés, manque d'aide ou de ressources, absence d'accessibilité du domicile ou de l'école, difficulté de se procurer de l'information imprimée adaptée ou se déplacer au moyen d'une signalisation accessible). Par ailleurs, les « facteurs environnementaux » (présents dans le milieu de la personne ou d'une population) peuvent se révéler être des facilitateurs ou des obstacles¹⁹³.

Ainsi, le niveau de réalisation des habitudes de vie d'une personne ou d'une population serait déterminé par le résultat de l'interaction entre ses facteurs personnels (systèmes organiques, aptitudes, facteurs identitaires) et les facteurs environnementaux (facteurs sociaux : politico-économiques et socio-culturels ainsi que facteurs physiques : nature et aménagement) présents dans son milieu de vie, à un moment donné dans le temps. De plus, les situations de participation sociale ou de handicap évoluent en fonction des changements observés aux facteurs personnels et aux facteurs environnementaux¹⁹⁴.

Dans ce modèle, la responsabilité du handicap n'est pas placée sur la personne. En effet, les dimensions de la compensation des déficiences et des incapacités, la réduction des obstacles et la mise en place de facilitateurs environnementaux sont considérées complémentaires¹⁹⁵. Lorsque des situations de handicap existent, cela veut dire que le milieu de vie des personnes ne leur permet pas de réaliser leurs habitudes de vie ou d'exercer leurs droits au même titre que les autres¹⁹⁶. Ainsi, les situations de handicap constituent des situations d'inégalité¹⁹⁷.

¹⁹³ [Le modèle - RIPPH](#), consulté en mai 2025.

¹⁹⁴ [Historique du modèle](#), consulté en mai 2025.

¹⁹⁵ La compréhension du handicap en termes d'activités courantes et de rôles sociaux permet à l'ensemble des acteurs concernés de mieux saisir la nature de leurs responsabilités quant à l'atteinte d'une participation sociale optimale par les personnes ayant des incapacités. [Le modèle](#).

¹⁹⁶ Le fait de vivre des situations de participation sociale ou des situations de handicap témoigne du niveau d'adéquation entre l'environnement et les caractéristiques d'une personne ou d'une population. [Idem](#).

¹⁹⁷ [Le handicap selon le MDH-PPH](#), consulté en mai 2025.

Le modèle adopte une perspective de changement social qui vise à réduire continuellement les obstacles systémiques à l'exercice des droits des personnes présentant des incapacités. Mesurer la réalisation des habitudes de vie, c'est identifier un indicateur de la qualité de la participation sociale : il s'apprécie sur un continuum ou une échelle allant de la situation de participation sociale optimale jusqu'à la situation de handicap complète¹⁹⁸.

Le MDH-PPH propose un cadre d'analyse pertinent pour une réflexion visant à mitiger les difficultés relatives à l'admission. Notamment :

- En s'éloignant des visions réductrices (identifiant des « facteurs personnels » comme la cause des difficultés rencontrées par les personnes candidates), ce modèle introduit un regard interactionnel, situé et multifactoriel (éléments inhérents à l'approche intersectionnelle déjà mentionnée, voir ch. 3 et ch. 5).
- Cette approche nous permet d'analyser les difficultés à l'admission comme de possibles **situations d'inadéquation** entre le processus d'admission (facteurs environnementaux) et la configuration de la diversité incarnée par les personnes candidates (facteurs personnels). Il s'agirait ainsi d'identifier et mettre en place les arrimages nécessaires selon la situation, les parties prenantes et le moment donné¹⁹⁹.
- De plus, en situant l'interaction des facteurs (personnels et environnementaux) dans des contextes et moments particuliers, le modèle invite à départager la contribution des personnes œuvrant dans des rôles et à des moments différents du processus d'admission (au sein des ordres, dans les milieux de formation et de stage, au sein des tierces parties).
- Finalement, la notion de « qualité du parcours d'admission » (qualifiée sur un continuum délimité par des situations extrêmes d'adéquation et d'inadéquation) pourrait être développée en tant qu'outil soutenant des processus d'amélioration continue.

Dans cette perspective, nous relevons des principes directeurs pertinents pour le système professionnel et des principes généraux pour l'admission.

¹⁹⁸ [Le modèle.](#)

¹⁹⁹ Dépassant ainsi les actions déployées séparément, souvent en vase clos et visant *soit* le processus d'admission (outils, pratiques, principes, organisation, coûts, personnes y œuvrant, etc.) *soit* les personnes candidates (compétences professionnelles et interpersonnelles, niveau de maîtrise de la langue française, soutien financier, réseautage, etc.).

6.2 Principes directeurs pertinents pour le système professionnel

Une approche qui redéfinit la manière dont l'ÉDI est comprise est essentielle, incluant deux changements importants :

- L'équité, la diversité et l'inclusion pourraient être aussi des principes directeurs pour toutes les prises de décision au sein du système professionnel, pas seulement pour des initiatives spécifiques ;
- Les interventions pourraient se concentrer sur la modification des systèmes qui sous-tendent la possible marginalisation²⁰⁰.

Une telle approche devrait inclure :

- Une **démarche réflexive** permettant d'identifier (par profession ou secteur professionnel) les groupes marginalisés/exclus ainsi que les pratiques institutionnelles et culturelles pouvant causer la marginalisation/exclusion²⁰¹. Ceci est important puisque la composition démographique et les stéréotypes sur les « types de personnes adéquates à l'exercice d'une profession » varient, en plus de constituer des facteurs déterminants dans l'accès, la culture et le développement professionnels²⁰² ;
- De l'**intentionnalité** concernant l'inclusion des personnes marginalisées afin d'initier une transformation ciblée, axée sur l'équité. Ceci implique la recension des besoins des groupes marginalisés et le déploiement des actions qui y répondent, créant ainsi un environnement propice à l'épanouissement de toutes et tous²⁰³.

Afin de contribuer à un changement systémique, les différentes parties prenantes du système professionnel devraient s'y engager. Par exemple :

- Les ordres professionnels et les autres parties prenantes (qui définissent les normes qui établissent ce que signifie être un professionnel) devraient placer l'ÉDI au cœur de la définition même de chaque profession (ex., par la mise à jour du code d'éthique professionnelle/déontologique) et fixer des normes professionnelles plus élevées en matière d'ÉDI (ex., par le développement et la mise à jour de la formation continue et assurant que les niveaux les plus élevés d'accréditation incluent des compétences en matière d'ÉDI) ;
- Les entreprises (employeurs et employeuses) devraient répercuter et mettre en œuvre ces normes dans leurs décisions d'embauche et de promotion ainsi que

²⁰⁰ [Bell, A. \(2024\).](#)

²⁰¹ [Madzima et MacIntosh \(2021\).](#)

²⁰² [Bell, A. \(2024\).](#)

²⁰³ [Madzima et MacIntosh \(2021\).](#)

- dans l'ensemble de leurs politiques et pratiques (impliquant activement les professionnel(le)s dans le changement), pour accompagner l'ouverture et l'inclusion des professionnel(le)s issu(e)s de la diversité, admis à leur profession ;
- Les professionnel(le)s devraient appliquer ces normes afin de favoriser des cultures plus inclusives dans leur profession, devenant des modèles de bonnes pratiques dans la communauté des pairs²⁰⁴.
 - Les milieux de formation (initiale et d'appoint) ainsi que les instances d'évaluation de compétences professionnelles (tierces parties) devraient, également, inclure des éléments d'approche ÉDI comme principes directeurs (afin d'orienter l'identification et le déploiement des mesures visant à mitiger les difficultés à l'admission/situations d'inadéquation).

6.3 Principes généraux pour l'admission aux professions

- Prenant en considération la diversité inhérente à la société québécoise contemporaine et les possibles iniquités qui y sont associées, il y aurait lieu de **réviser le processus d'admission** (principes directeurs, politiques, organisation, pratiques, acteurs) **et ses outils** (analyse et révision de dossier, évaluation de compétences, communication) afin d'assurer le traitement équitable de toutes les personnes candidates, peu importe leur parcours ou leurs caractéristiques (marqueurs sociaux).
- L'approche intersectionnelle constitue un outil pertinent pour cette révision, étant donné qu'elle reconnaît l'interdépendance des caractéristiques identitaires et relations de pouvoir différentielles qui traversent les expériences quotidiennes des individus dans les milieux de formation et de pratique²⁰⁵.
 - Une attention particulière devrait être prêtée aux situations d'inadéquation, quand les conditions et les moyens d'évaluation/démonstration de compétences ne sont pas appropriées aux caractéristiques, aux besoins ou à la situation des personnes candidates (ex., handicap, origine socio-économique défavorisé, apprentissage expérientiel chez les autochtones, neurodiversité, formation réalisée et expérience obtenue à l'étranger, monoparentalité, proche aidance, niveau de maîtrise de la langue française, etc.). Nous y reviendrons.
 - L'adoption d'un questionnaire volontaire sur les configurations de la diversité des personnes candidates (statut socio-économique, origine ethnique, taille de la communauté, ascendance ou identité autochtone, « race », handicap, etc.) pourrait contribuer à identifier des difficultés potentielles, inhérentes au processus d'admission²⁰⁶.

²⁰⁴ [Bell, A. \(2024\).](#)

²⁰⁵ [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\).](#)

²⁰⁶ [Joy, T.R. \(2022\).](#)

- Les ordres et les tierces parties agissant dans le processus d'admission devraient communiquer clairement et ouvertement leur **politique de mitigation des difficultés relatives à l'admission** (pour les cours, stages et examens professionnels) tout en **élargissant l'accès à des mesures « flexibles »** (y compris l'hybridité, la modulation des horaires, l'aménagement des espaces, etc.)²⁰⁷ à toutes les personnes candidates.
 - Ceci pourrait contribuer à enlever le stigmate associé aux demandes d'accommodement et la peur du traitement négatif, tout en améliorant l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle²⁰⁸.
 - Les personnes candidates devraient être consultées afin d'identifier des mesures appropriées en fonction des difficultés ou situations d'inadéquation rencontrées (processus de consultation sous forme de sondage, groupe de discussion, etc.).
- De la **souplesse administrative** devrait être adoptée **lors des transitions** inhérentes au processus d'admission (ex., délais exigés entre la fin des cours ou des stages et la réussite des examens professionnels) afin d'accommoder des situations de vie (personnelles, familiales) pouvant compromettre le parcours d'admission d'une personne candidate, si la rigidité administrative ou l'application mécanique des règlements prévalent, avec des effets non-désirés.
- Si un décalage existe entre la politique externe (message public sur l'importance de la diversité) et la pratique interne (positionnement réel de différents groupes sociaux au sein d'un ordre ou tierce partie), il devrait être corrigé afin de préserver la légitimité des entités concernées²⁰⁹.
- Il est important d'investir sur la **formation et le soutien** des personnes œuvrant à l'admission afin de :
 - Promouvoir une culture organisationnelle équitable et inclusive, qui s'attaque aux biais conscients et inconscients, aux discriminations, au colonialisme et autres difficultés relatives à l'admission fondées sur les configurations de la diversité ;
 - Outiller le personnel et les membres des comités pour répondre (adéquatement et promptement) à des demandes raisonnables d'accommodement et de flexibilité. Les membres du CA et du CE devraient également être outillés en matière de traitement équitable et inclusif²¹⁰ dans l'adoption des normes et processus ainsi que les décisions qui en manifestent l'application.

²⁰⁷ [Taylor, H et al \(2022\).](#)

²⁰⁸ [Florisson et al \(2025\).](#)

²⁰⁹ [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\).](#)

²¹⁰ Voir, par exemple, [Répondre à une divulgation de situation de handicap, de problème de santé mentale et/ou de maladie chronique \(2021\).](#)

- Les formations et le soutien devraient viser les personnes jouant des rôles divers et à des étapes différentes du processus d'admission (ex., personnel administratif qui communique avec les personnes candidates, prépare les dossiers et peut en faire une préanalyse ; membres des comités qui analysent les dossiers, rendent des décisions ou les révisent ; personnes qui mènent des entretiens ou évaluent les compétences professionnelles ; etc.). Les personnes candidates devraient, elles aussi, être sensibilisées aux difficultés relatives à l'admission en fonction des configurations de la diversité.
- Il serait également souhaitable de diversifier, au sein des ordres, les comités et le personnel œuvrant à l'admission, le CA et le CÉ, les équipes d'évaluation des compétences professionnelles, celles qui mènent des entretiens, etc. L'inclusion des personnes issues de groupes sous-représentés ou absents dans les professions (au sein des ordres) pourrait apporter des perspectives nouvelles, contribuant à élargir l'éventail de solutions identifiées (voir 5.1), en plus d'offrir « un repère » pour de futures personnes candidates (qui pourraient ainsi mieux « se voir » dans la profession). Pour les personnes autochtones, une telle diversification pourrait contribuer à leur processus de sécurisation culturelle.
- Afin de mitiger les inégalités, passées et présentes, le système professionnel pourrait **intensifier et diversifier ses partenariats** avec des institutions publiques, des entités privées et des organismes communautaires²¹¹.
 - Ces différentes instances jouent des rôles complémentaires clés dans la participation pleine des individus dans notre société. D'ailleurs, certaines d'entre elles sont inhérentes au processus d'admission, offrant des milieux de stage, de formation ou d'évaluation des compétences (tierces parties). D'autres offrent des ressources de soutien (psychosocial, financier, légal, « culturel », etc.) pouvant s'avérer essentielles à la réussite du processus d'admission (selon les enjeux personnels, familiaux, professionnels, économiques, etc., rencontrés par les personnes candidates à des moments charnières de leur vie).
 - Ces différentes instances (publiques, privées, communautaires) pourraient contribuer à l'identification des solutions efficaces et soutenables dans la mitigation des difficultés relatives à l'admission.
- La prise en compte de la **diversité de savoirs, perspectives et approches** devrait être balisée par des critères légaux en vigueur dans le système professionnel.
 - Ceci a une importance particulière pour les personnes autochtones et celles formées à l'étranger. Les définitions d'excellence et de compétence professionnelle devraient évoluer sous l'effet de cette diversité²¹².

²¹¹ [UdeM \(2019\)](#).

²¹² [Idem; Fong \(2015\); Blanchet Garneau, A. et al \(2021\)](#).

- Une telle réflexion devrait éclairer la révision des référentiels de compétences professionnelles et leur évaluation (y compris les mécanismes et outils employés). Les résultats de cette réflexion devraient être incorporés également au processus d'analyse de dossiers en équivalence et ses outils.
- Afin d'avoir un meilleur accès à des données probantes et des résultats opportuns, informés par des milieux diversifiés faisant partie du processus d'admission, il est suggéré de **coproduire des recherches** sur les difficultés relatives à l'admission.
 - Les analyses qui saisissent les expériences vécues et illustrent l'efficacité (perçue et actuelle) des initiatives et politiques de mitigation des difficultés sont particulièrement pertinentes²¹³ (ex., difficultés rencontrées, selon les configurations de la diversité, lors du cheminement dans le processus d'admission).
 - De plus, les études à moyen et à long terme, évaluant les effets et retombées des actions mises en place, sont indispensables dans l'élaboration de nouvelles actions ainsi que pour l'ajustement des pratiques existantes.
- Afin de développer et mettre en œuvre des mesures appropriées, tout en rendant la diversité visible au sein du système professionnel, il faudrait assurer, annuellement, une **collecte de données, leur traitement et la publication des résultats** (sous forme de rapport, infographie ou autre). Ce processus devrait viser à documenter, par ordre, et rendre accessible (en ligne) :
 - Les configurations de la diversité à l'admission (et aux ordres) : documenter les composants de la diversité des personnes candidates (et des membres des ordres) afin de produire un portrait qui (idéalement) pourrait illustrer les intersections de dits composants, soit les configurations de la diversité ;
 - La « qualité du parcours à l'admission » (qualifiée sur un continuum allant des situations d'adéquation à des situations d'inadéquation) : documenter les délais, les difficultés rencontrées et les soutiens offerts aux personnes candidates issues de groupes peu représentés ou absents dans les professions (taux de réussite, taux d'échec, écarts entre groupes, etc.).

Une telle collecte de données (et leur analyse) devrait être guidée par des approches méthodologiques robustes et pertinentes, sans amalgamer les expériences de différents groupes²¹⁴.

²¹³ [Joyce and Flanagan \(2024\)](#).

²¹⁴ Voir, par exemple, les études pertinentes citées dans [Joyce and Flanagan \(2024\)](#).

- **Le réseautage et le mentorat** sont souvent des pratiques genrées et ancrées sur la classe sociale, qui contribuent au développement des connexions professionnelles et à l'avancement de carrière²¹⁵.
- Lors du processus d'admission, ces pratiques peuvent apporter des ressources clés pour la réussite (ex., préparation d'un dossier à l'admission en équivalence, obtention de la documentation requise, préparation aux examens professionnels et aux évaluations des cours et des stages, conciliation entre vie personnelle/familiale et réalisation d'une prescription, etc.).
 - Les formes et types de réseautage et mentorat appréciés par les groupes sociaux concernés devraient être identifiés. Nous y revenons plus loin.

²¹⁵ [*Idem.*](#)

7 PRATIQUES VISANT À MITIGER LES DIFFICULTÉS RELATIVES À L'ADMISSION SELON LES CONFIGURATIONS DE LA DIVERSITÉ

Dans ce chapitre, nous proposons des actions visant à mitiger les difficultés (pouvant être) rencontrées à l'admission par des groupes sociaux en fonction de leur configuration de la diversité²¹⁶.

7.1 Mitiger les iniquités fondées sur le genre à l'admission

- Des opportunités de partage d'expériences et d'informations (réseautage) devraient être créés (notamment) pour les femmes, en vue de reconfigurer les manières de cheminer dans le processus d'admission (et les aspirations de carrière)²¹⁷.
 - Par exemple, entendre parler d'arrangements familiaux et de garde d'enfants « non traditionnels » (facilitant la conciliation vie personnelle/familiale-vie professionnelle) ou d'opportunités de carrière dans des professions où les femmes ont été absentes ou minoritaires pourrait encourager certaines à entamer le processus d'admission (et les études préalables).
 - Des opportunités de réseautage pourraient être facilitées (ou promues), avant et pendant le parcours d'admission, par les différentes instances concernées (ex., associations étudiantes, ordres, milieux de formation et de stage, associations professionnelles, entités d'évaluation des compétences professionnelles, regroupements de personnes candidates).
- Il pourrait s'agir également de remettre en question des notions acquises concernant :
 - La manière de compléter une prescription (ex., inclure des horaires flexibles et des modalités hybrides pour la réalisation de stages et de cours ainsi que pour la passation d'examens ; se doter d'un échéancier « flexible » pour le cheminement du processus d'admission) ;
 - L'identité professionnelle (ex., « l'obligation » de travailler de nombreuses heures afin d'obtenir une promotion ou atteindre un certain statut).

²¹⁶ Rappelons que ce sont les configurations incarnées de la diversité (soit l'intersection de divers marqueurs sociaux) qui façonnent les opportunités, expériences et trajectoires des individus. La présentation est faite par marqueur ou groupe social étant donné que la plupart des études consultées examinent l'impact des marqueurs sociaux spécifiques (séparément) dans les professions (au lieu de se pencher sur les conséquences de leur interaction).

²¹⁷ Les hommes devraient faire partie intégrante de la réflexion afin de reconfigurer le caractère « féminin » historiquement attribué aux tâches « domestiques » essentielles à la reproduction du foyer. Les inégalités présentes dans des configurations familiales et de couple non hétéronormatives devraient également faire partie de la réflexion.

- L'application des principes de la budgétisation sensible au genre (voir ch. 3) au sein du système professionnel pourrait contribuer à remédier aux situations d'inadéquation touchant les femmes à l'admission.

7.2 Mitiger les iniquités fondées sur l'âge et les responsabilités des soins à l'admission

Afin de créer un processus d'admission inclusif qui favorise la participation des personnes candidates dont l'âge et les responsabilités familiales ne sont pas « typiques », les pratiques suivantes sont recommandées :

- Élaborer une planification proactive et à long terme pour soutenir les personnes candidates dont l'âge et les responsabilités familiales ne sont pas habituellement considérés, prenant en considération leurs circonstances et besoins.
 - Le développement des compétences relationnelles, telles que la communication, l'empathie et la résolution des conflits, pourrait contribuer à cette planification.
- Mettre en œuvre des politiques favorisant l'intégration (dans le parcours d'admission) des personnes dont l'âge est mature ou avec des responsabilités familiales.
 - Par exemple, réévaluation du processus d'admission, par la prise en compte des enjeux rencontrés, incluant l'évolution de la disponibilité des personnes candidates, à différentes étapes de leur vie.
- Développer des opportunités de réseautage et de mentorat ciblant les personnes candidates dont l'âge et les responsabilités familiales ne sont pas « typiques ».
 - Ceci contribuerait à les soutenir dans le processus d'admission et subséquente insertion professionnelle, tout en valorisant leurs contributions particulières.
- Adopter des modalités flexibles pour la réalisation des prescriptions (cours, stages), en faire un suivi régulier et évaluer leur implémentation, afin d'identifier des aspects à améliorer à court et moyen terme²¹⁸.

7.3 Mitiger les iniquités en matière de diversité sexuelle et de genre à l'admission

- L'engagement en faveur de l'inclusion des personnes candidates LGBTQIA2+ au sein des professions doit être ancré dans des valeurs et processus formels pour être efficace.
 - Un point de départ consiste en avoir une politique d'inclusion qui aborde explicitement les questions LGBTQIA2+ en plus de la mise en place d'un

²¹⁸ *Idem.*

réseau LGBTQIA2+ pour soutenir un changement de culture au sein d'une profession et des différentes instances du système professionnel.

- L'emploi du langage de genre neutre (pronoms non genrés) dans les communications officielles peut promouvoir un sentiment d'inclusion pour les personnes LGBTQIA2+ ²¹⁹.
- Des informations sur les initiatives visant à adresser l'inclusion des groupes LGBTQIA2+ pourraient être partagées en ligne (sites web) afin d'en informer les potentielles personnes candidates et de promouvoir l'imputabilité.
- L'inclusion des personnes LGBTQIA2+ doit dépasser la stratégie de « marketing arc-en-ciel » (« rainbow branding »); elle devrait plutôt être soutenue par des changements structurels nécessaires ²²⁰.

7.4 Mitiger les iniquités fondées sur la classe sociale et l'origine socio-économique à l'admission

- Les pratiques et cultures organisationnelles qui contribuent à des iniquités fondées sur la classe sociale et l'origine socio-économique à l'admission devraient être modifiées. Une attention particulière devrait être prêtée aux biais inconscients, souvent présents dans la communication, les politiques, les pratiques et les outils employés.
- Les ordres et les associations professionnelles pourraient collaborer afin d'offrir un accès équitable au mentorat et au réseautage pour les personnes candidates (ou étudiantes) issues de milieux défavorisés (elles ont tendance à être moins susceptibles d'y accéder et d'en bénéficier, comme c'est le cas des professionnelles et professionnels formés à l'étranger).
- Dans le cas des programmes contingentés (pour la réalisation d'une prescription), le processus de sélection des personnes candidates devrait être plus holistique afin d'inclure des informations qui ne sont pas strictement académiques, par exemple, des attributs, des valeurs et des expériences pertinentes dans l'exercice de la profession (ne se limitant pas aux notes, activités bénévoles, études universitaires complémentaires, etc.). Afin de contextualiser le parcours éducatif et professionnel de la personne candidate, on pourrait inclure :
 - Un entretien avec une ou des personnes formées sur les biais inconscients et des thématiques connexes ;
 - Une « esquisse de biographie » portant sur les expériences de vie de la personne candidate ²²¹.

²¹⁹ Voir, par exemple [La rédaction épicienne : pour des écrits inclusifs | Université TÉLUQ - Formation à distance](#) et [Féminisation et rédaction épicienne | Vitrine linguistique](#).

²²⁰ [Joyce, Y. et C. Flanagan \(2024\)](#).

²²¹ Voir l'exemple présenté dans [Joy, T.R. \(2022\)](#).

- Les ordres pourraient recueillir des données démographiques sur le milieu socio-économique des personnes candidates afin de comprendre les obstacles rencontrés et identifier des stratégies pour les mitiger. Des méthodologies robustes doivent être employées afin d'assurer la collecte de données utiles (ex., emploi des questions harmonisées pour saisir plusieurs mesures du milieu socio-économique, y compris le type d'école fréquentée, les qualifications et l'occupation des parents, etc.)²²².

7.5 Mitiger les iniquités fondées sur la « race » et l'ethnicité à l'admission

- Les pratiques et cultures organisationnelles qui contribuent à des iniquités fondées sur la « race » et l'ethnicité à l'admission devraient être modifiées. Une attention particulière devrait être prêtée aux biais inconscients, souvent présents dans la communication, les politiques, les pratiques et les outils employés.
- Dans le cas des programmes contingentés (pour la réalisation d'une prescription) notamment, le processus de sélection des personnes candidates devrait être plus holistique afin d'inclure des informations qui ne sont pas strictement académiques (ex., des attributs, des valeurs et des expériences pertinentes dans l'exercice de la profession, ne se limitant pas aux notes, activités bénévoles, études universitaires complémentaires, etc.). Afin de contextualiser le parcours éducatif et professionnel de la personne candidate, on pourrait inclure :
 - Un entretien avec une ou des personnes formées sur les biais inconscients et autres thématiques connexes ;
 - Une « esquisse de biographie » portant sur les expériences de vie de la personne candidate²²³.
- Des programmes de mentorat et de réseautage pourraient être mis en place pour les personnes candidates racisées (et pour celles issues d'autres groupes absents ou peu représentés dans les professions). Ces opportunités et les avantages qui en découlent sont plus fréquents chez les personnes blanches.
 - Le mentorat « inversé » pourrait contribuer à changer la culture organisationnelle, en jumelant les personnes candidates concernées avec des professionnel(le)s expérimenté(e)s issu(e)s de groupes bien établis dans la profession choisie (évitant que la charge du « travail sur la diversité » repose exclusivement sur des professionnels racisés)²²⁴.

²²² [Joyce and Flanagan \(2024\)](#); [Civil Service, Diversity and Inclusion \(2018\)](#); [Social Mobility Commission \(2021\)](#).

²²³ Voir, par exemple, [Joy, T.R. \(2022\)](#) et [Desautels \(2025\)](#).

²²⁴ [Joyce and Flanagan \(2024\)](#); [Diversity & Inclusion, Civil Service \(2018\)](#); [Social Mobility Commission and Bridge Group \(2021\)](#).

- La collecte de données et la publication d'un rapport annuel (ou autre document, ex. infographie) portant sur le parcours d'admission des personnes candidates racisées (taux de réussite, taux d'échec, écarts avec d'autres groupes, etc.) sont essentielles. La collecte doit être faite à partir des approches méthodologiques robustes et pertinentes avec une attention particulière à ne pas amalgamer les expériences de différents groupes racisés²²⁵.

7.6 Mitiger les iniquités fondées sur le handicap à l'admission

- Une compréhension approfondie et élargie des situations de handicap est essentielle dans l'élaboration des mesures d'accommodement appropriées (pour la réalisation d'une prescription, incluant des cours ou des stages, ainsi que pour la passation des examens professionnels et autres évaluations des compétences professionnelles).
 - Les personnes candidates en situation de handicap devraient être consultées à cet égard.
 - Une telle compréhension devrait être incorporée aux politiques des ordres et tierces parties.
- Une attention particulière devrait être accordée à la préparation, au contenu, au langage et aux méthodes de diffusion des messages relatifs à la diversité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'admission.
- Le handicap ne se révèle pas nécessairement comme une réalité permanente et statique pour l'ensemble des personnes. Tout dépendant du milieu dans lequel une personne évolue ou des facteurs personnels, celle-ci pourrait voir la qualité de sa participation sociale s'améliorer ou se dégrader dans l'espace et dans le temps²²⁶.
 - Un regard « dynamique » devrait être porté dans l'analyse des demandes d'accommodement des personnes candidates, permettant d'introduire des ajustements au besoin.
- L'hétérogénéité des handicaps et les possibilités d'accommodement, tout au long du processus d'admission, doivent être communiquées clairement sur les sites web des instances concernées.
- La possibilité d'avoir accès à des mesures flexibles, y compris l'hybridité, pour la réalisation d'une prescription ou la passation des examens professionnels devrait être offerte à toutes les personnes candidates.
 - Ceci contribuerait à contrer le stigmate associé aux demandes d'accommodement et améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

²²⁵ [Joyce and Flanagan \(2024\)](#); [Joy, T.R. \(2022\)](#).

²²⁶ [Le handicap selon le MDH-PPH](#), consulté en mai 2025.

- Ces mesures pourraient permettre à une personne candidate en situation de handicap de compléter sa prescription.
- Le système professionnel et les tierces parties devraient investir sur la formation et le soutien du personnel afin de promouvoir une culture organisationnelle inclusive qui assure le traitement adéquat et opportun des demandes d'accommodement et de flexibilité.
- Le processus de traitement de ces demandes devrait être réformé afin de résorber l'arriéré et améliorer les délais de traitement²²⁷.

7.7 Mitiger les iniquités fondées sur la neurodiversité dans l'admission

- Les milieux de formation et de stage devraient évaluer de manière globale les aptitudes intellectuelles et les résultats des personnes candidates, par exemple, en :
 - Développant des approches qui tiennent compte des forces cognitives spécifiques des personnes candidates neurodivergentes, de leurs réalisations inhabituelles, des défis auxquels ces personnes sont confrontées et de leur résilience face à ces défis.
 - Mettant en place des parcours qui ne se résument uniquement pas par des moyennes scolaires et des résultats aux tests standardisés (ex., les candidat(e)s dyslexiques peuvent avoir du mal à atteindre les critères habituels en matière de résultats aux tests, pouvant toutefois démontrer leurs compétences techniques sur le terrain/dans la pratique)²²⁸.
 - En rendant les entretiens plus axés sur les compétences, car les entretiens comportementaux peuvent désavantager les personnes candidates neurodiverses²²⁹.
- Une culture inclusive qui prend en compte la neurodiversité dans le système professionnel contribuerait à sensibiliser davantage aux préjugés à l'égard des personnes neurodivergentes.
 - Ces préjugés sont susceptibles d'avoir un impact négatif non seulement sur les personnes candidates et professionnelles neurodivergentes, mais aussi sur la prestation de leurs services (et leur clientèle/patientèle le cas échéant).
- La déstigmatisation de la neurodivergence devrait également être intégrée dans l'expérience de formation (cours, stages) en :
 - Proposant de manière proactive des aménagements appropriés aux personnes neurodivergentes (ex., espaces pour répondre aux différents besoins en

²²⁷ [Florisson et al \(2025\)](#).

²²⁸ [Hamilton et al \(2025\)](#).

²²⁹ [One Mind at Work \(2022\)](#).

- matière de bruit, de température, de lumière et d'interactions sociales)²³⁰. Les personnes neurodivergentes devraient être consultées à cet égard ;
- Intégrant une formation plus solide sur la neurodiversité et les troubles du développement dans les milieux de formation et de stage.
- La possibilité d'aménager des autorisations d'exercer adaptées aux capacités de la personne candidate neurodivergente.

7.8 Mitiger les iniquités fondées sur l'identité ou l'ascendance autochtone à l'admission

- En collaboration avec les instances autochtones concernées, il serait opportun de mener des campagnes de sensibilisation, culturellement appropriées, visant à rendre les professions réglementées « accessibles, intéressantes et pertinentes » pour les personnes autochtones.
- Dans les milieux de formation (menant à l'obtention du diplôme qui donne ouverture au permis d'exercice), outre la formation des futurs professionnels sensible aux réalités autochtones pour une profession aussi en phase avec cette clientèle, un parcours d'admission visant les personnes autochtones (parmi d'autres groupes historiquement sous-représentés ou absents dans les programmes ciblés) pourrait être développé²³¹.
- En matière de réglementation professionnelle, il serait pertinent d'évaluer (ensemble avec les instances autochtones concernées) la possibilité de :
 - Baliser la reconnaissance des parcours expérientiels des personnes autochtones pouvant contribuer à l'admission à une profession ;
 - Tenir compte et reconnaître l'exercice des pratiques de guérison traditionnelles autochtones et leur rôle dans le cadre des traitements²³².
- En matière d'admission aux ordres professionnels, il serait important de :
 - Déployer des formations sur les biais implicites/inconscients, la discrimination envers les Autochtones et la décolonisation, auprès des différentes personnes œuvrant à l'admission (membres des comités, personnel administratif, membres du CA et du CÉ, membres de l'équipe d'évaluation, etc.).

²³⁰ Voir également : [Accommodations in Action | Le Milieu de Travail Inclusif](#) et [L'autisme démystifié. Par une personne concernée. - ABC du spectre](#), consultés en novembre 2025.

²³¹ Voir, par exemple : [Membre des communautés autochtones - Université de Montréal - Admission inclusive](#); [Indigenous Applicant Pathway - Schulich Medicine & Dentistry Admissions - Western University](#); [Indigenous Pathways | McGill Desautels Faculty of Management - McGill University](#); [Indigenous Candidate Pathway | Undergraduate Medical Admissions - McGill University](#); [Kaié:ri Nikawerá : ke Indigenous Bridging Program - Concordia University](#); [Programmes d'études et places réservées | Portail étudiant](#).

²³² Voir [Fong \(2015\)](#).

- Diversifier les comités et le personnel de l'ordre œuvrant à l'admission ainsi que le bassin d'évaluateurs et évaluatrices par l'inclusion d'une personne représentante en matière d'équité ainsi que des personnes autochtones pertinentes selon l'étape du processus d'admission et le profil des personnes dont le dossier est examiné.

ANNEXES

Annexe 1 : Progression dans la proportion des femmes à l'exercice d'une profession réglementée au Québec (2002-2025)

Nous présentons ci-dessous quelques tendances en matière de proportion des femmes dans les professions réglementées au Québec lors des deux dernières décennies (2002-2025). L'analyse a été faite à partir des données de l'Office des professions sur le sexe des membres des ordres, pour certaines années (la disponibilité de données varie selon qu'il s'agisse du sexe de l'ensemble des membres du système professionnel ou bien du sexe des membres par ordre). Notons également que, depuis la création du système professionnel, le nombre et parfois le nom des ordres québécois ont changés²³³.

Des données portant sur d'autres facettes de la diversité n'étant pas disponibles, nous nous limitons à souligner certains changements et continuités dans la progression numérique des femmes dans les professions.

Quelques tendances

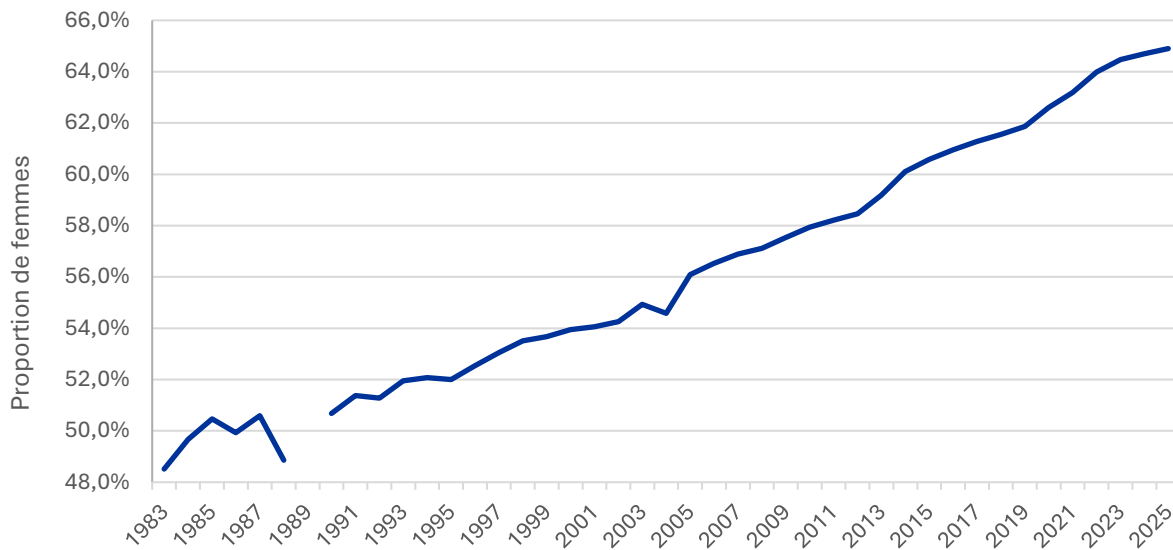
Comme l'illustre la Figure 26, la proportion de femmes dans l'ensemble des professions réglementées a augmenté progressivement au Québec depuis 1983, quand elles comptaient pour 48,5 % du total des membres (86 678 femmes c. 91 991 hommes; les données sur le sexe de l'ensemble des membres ne sont pas disponibles de 1974 à 1982 inclusivement ni pour 1989).

Entre 2022 et 2025 (les données sur le sexe des membres, par ordre, ne sont pas disponibles pour la période 1974-2001), l'augmentation du nombre des femmes exerçant une profession n'a pas été enregistrée de la même manière dans les différents ordres. Ci-dessous, nous identifions quelques tendances²³⁴.

²³³ Lors de la période examinée (2002-2024), de nouveaux ordres ont été créés (ex., sexologues en 2013, criminologues en 2015) tandis que d'autres se sont regroupés (ex., trois ordres comptables se sont fusionnés en 2012) ou séparés (ex., les psychoéducateurs se sont séparés des conseillers d'orientation en 2010). De plus, certains ordres ont changé de désignation (ex., les techniciens dentaires deviennent les technologues en prothèses dentaires et les diététistes deviennent des diététistes-nutritionnistes en 2020).

²³⁴ Notre analyse, à partir des données tirées des tableaux annuels (de 2002 à 2025) sur le nombre de membres, selon le sexe, par ordre professionnel. Ces tableaux [archivés](#) ont été consultés en avril 2025.

Figure 26 : Évolution de la proportion de femmes dans l'ensemble des membres des ordres québécois entre 1983 et 2025



Notre élaboration à partir des données tirées de « Évolution de l'effectif des ordres professionnels québécois selon le sexe du 31 mars 1973 au 31 mars 2023, OPQ » et Nombre de membres selon le sexe par ordre professionnel au 31 mars 2025, OPQ.

Certaines professions demeurent majoritairement « féminines » tout au long de la période examinée (2002-2025)

- L'exemple le plus frappant étant les sage-femmes dont la proportion de femmes a fluctué seulement entre 100 % et 99,7 % entre 2002 et 2025.
- Ensuite, les hygiénistes dentaires, les diététistes-nutritionnistes ainsi que les orthophonistes et audiologistes, dont la proportion a diminué ou augmenté de 1 ou 2 points de pourcentage seulement, lors des deux décennies en question, pour se situer entre 96 % et 98 % en 2024. La prévalence des femmes chez les ergothérapeutes est également demeurée stable, autour de 93 % entre 2002 et 2025.
- Puis, chez les technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale ainsi que chez les inhalothérapeutes, les femmes comptaient pour environ 85 % des membres lors de la période examinée. Chez les travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux ainsi que chez les physiothérapeutes, les femmes y représentaient autour de 80 % des membres.

La proportion de femmes a fluctué de manière marquée seulement au sein de 3 ordres entre 2002 et 2025

- Chez les technologistes médicaux, les femmes constituaient 88 % des membres en 2002, proportion qui a chuté à 33,9 % en 2014, pour monter en flèche à 84,7 % en 2021 (et jusqu'à 2025).

- Chez les podiatres, les femmes représentaient 36 % des membres en 2002, proportion qui a augmenté progressivement à 67,3 % en 2025.
- Chez les technologues en prothèses et appareils dentaires, les femmes comptaient pour 27 % de leurs membres en 2002, proportion qui a augmenté en flèche à 83 % en 2014, pour se maintenir jusqu'à 2020, quand elle a diminué abruptement jusqu'à 37,9 % en 2021, pour commencer à remonter jusqu'à 47,6 % en 2025.

Les femmes ont représenté moins de 50 % des membres entre 2002 et 2025 au sein de 15 ordres, soit un tiers du total

- Au sein de 21 ordres, soit 46 % du total, la proportion des femmes (parmi les membres) était inférieure à 50 % en 2002. Même si ces (21) ordres ont tous enregistré une progression (dans la représentation des femmes) lors de deux décennies en question, au sein de 15 d'entre eux, les femmes représentaient toujours moins de 50 % des membres en 2024.
- Parmi les ordres avec les plus faibles proportions de femmes (en dessous de 25 % des membres) en 2025 se trouvent (entre parenthèses progression pour la période) : les arpenteurs géomètres (de 7 % à 15,4 %), les ingénieurs (de 10 % à 15,9 %), les ingénieurs forestiers (de 10 % à 19,2 %) et les géologues (de 9 % à 23,2 %).
- Parmi les ordres qui étaient proches d'atteindre la parité numérique chez leurs membres en 2025, on peut citer (entre parenthèses progression pour la période) : les architectes (de 24 % à 45,1 %), les technologues en prothèses et appareils dentaires (de 27 % à 47,6 %), les comptables professionnels agréés (de 37 % à 48,1 %) et les agronomes (de 32 % à 48,3 %).

La parité numérique entre les femmes et les hommes a été atteinte (ou dépassée) au sein de six ordres au cours de la période examinée

- Il s'agit des chiropraticiens (de 29 % à 51,7 %), médecins (de 33 % à 53,1 %), dentistes (de 33 % à 53,6 %), avocats (42 % à 56,9 %), notaires (46 % à 70,3 %) et médecins vétérinaires (de 47 % à 68 %).

Annexe 2 : La part grandissante des personnes résidentes non permanentes dans l'accroissement démographique du Québec

Ce groupe populationnel représente une part grandissante de l'accroissement démographique du Québec. Comme l'illustre la Figure 27 :

- Le nombre de résident(e)s non permanent(e)s s'est accru à un rythme accéléré à compter de 2016 (cet élan a été freiné en 2020 et 2021 en raison de la pandémie et la fermeture des frontières).
- En 2023, ce groupe populationnel a connu une augmentation record de 152 100 effectifs.
- En 2024, leur solde a été de 103 700, résultant d'un flux entrant de 238 600 nouvelles personnes et d'un flux sortant de 134 900 personnes (départs vers l'extérieur du Québec et transitions vers le statut de résident permanent)²³⁵.

Figure 27 : Solde des résident(e)s non permanent(e)s, Québec, 1972-2024

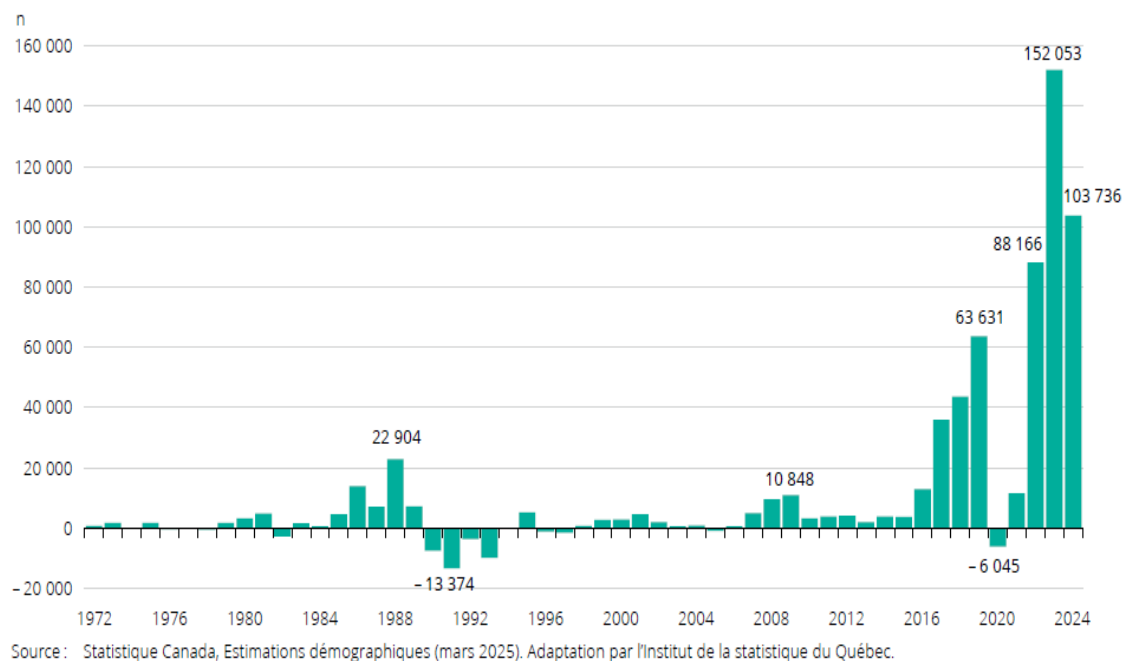


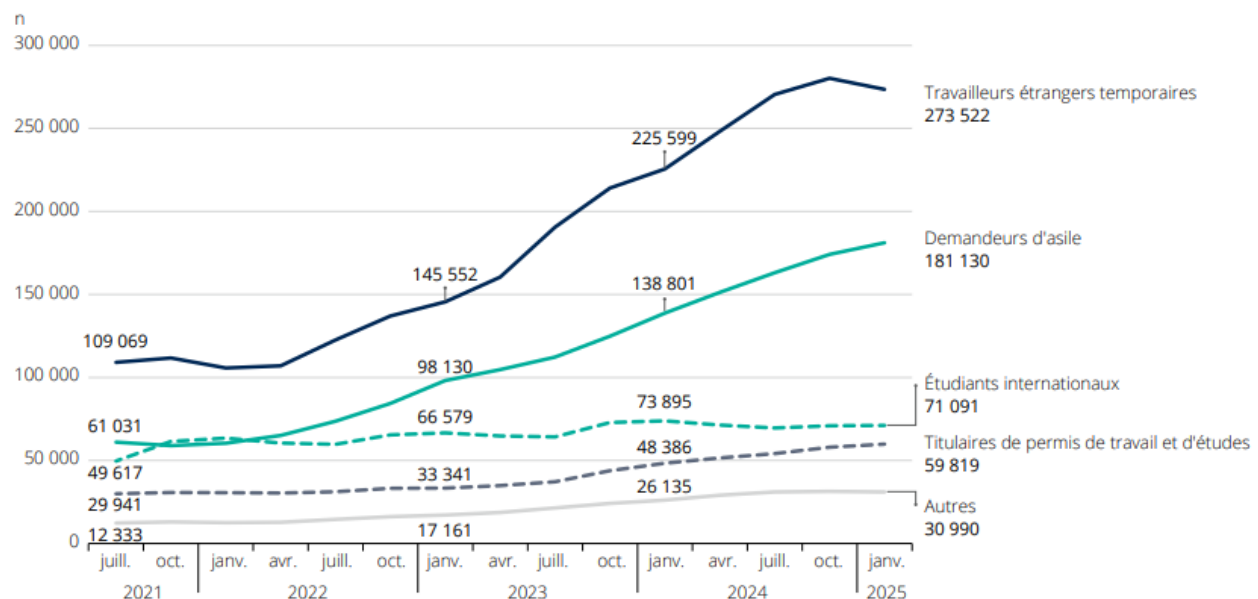
Figure tirée de [ISQ \(2025\)](#), p. 87.

²³⁵ [ISQ \(2025\)](#).

Augmentation de la proportion des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

- Au 1^{er} janvier 2025, selon les estimations de Statistique Canada, les personnes résidentes non permanentes représentaient 6,8 % de la population québécoise (soit 616 6000 personnes).
- Entre le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} janvier 2025, leur nombre total s'est accru de 354 600 personnes.
- Même si on note une hausse dans toutes les catégories, ce sont les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires qui y ont le plus contribué (46 % du total ; Figure 28)²³⁶.

Figure 28 : Effectifs de résident(e)s non permanent(e)s selon le type, Québec, 1^{er} juillet 2021 au 1^{er} janvier 2025



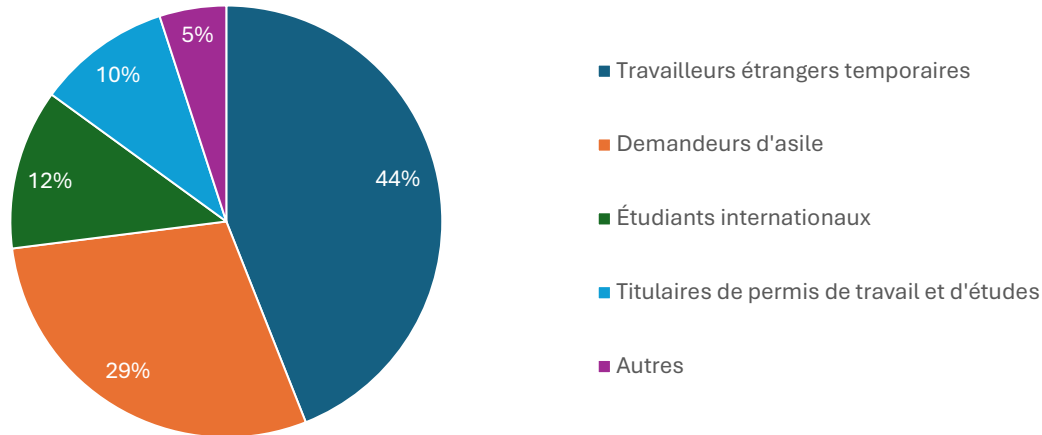
Note : La catégorie des demandeurs d'asile comprend également les personnes protégées et les groupes apparentés. Les personnes dans cette catégorie peuvent également être titulaires d'un permis de travail ou d'études. La catégorie « Autres » comprend principalement les membres de la famille qui accompagnent les titulaires de permis. Elle comprend aussi les titulaires de permis de séjour temporaire non compris ailleurs.

Figure tirée de [ISQ \(2025\)](#), p. 89.

²³⁶ [Idem](#) (voir aussi : « Les estimations de résidents non permanents », à la p. 88).

La Figure 29, illustre la répartition des personnes résidentes non permanentes par catégorie, au 1^{er} janvier 2025, au Québec²³⁷.

Figure 29 : Résident(e)s non permanent(e)s au Québec, par catégorie, au 1er janvier 2025



Notre élaboration à partir des données tirées d'[ISQ \(2025\)](#).

Notes : Les demandeurs d'asile peuvent détenir un permis d'études et un permis de travail. La catégorie « Autres » comprend principalement les membres de la famille qui accompagnent les titulaires de permis ainsi que les titulaires de permis de séjour temporaire non compris ailleurs.

Malgré les mesures annoncées par le gouvernement fédéral pour réduire le nombre de résidentes et résidents non permanents à environ 450 000 à partir de 2027 (les déclarations du gouvernement du Québec vont dans le même sens), leur nombre restera beaucoup plus élevé que ce qui était anticipé lors des projections antérieures. Bien que la diminution de leur nombre puisse avoir un impact dans les deux prochaines années, l'offre de main-d'œuvre restera plus importante que prévu²³⁸.

²³⁷ [Idem.](#)

²³⁸ [IMT, MESS \(2025\).](#)

Annexe 3 : La qualité de l'emploi chez les Autochtones

Une étude de Statistique Canada explore les multiples dimensions de la qualité de l'emploi du point de vue des travailleurs et travailleuses autochtones dans les provinces canadiennes²³⁹. Afin d'examiner les aspects de l'emploi qui sont liés au bien-être des personnes, le concept de **qualité de l'emploi** englobe sept dimensions qui vont au-delà du revenu (incluant la sécurité et l'éthique de l'emploi ; le revenu et les avantages liés à l'emploi ; le temps de travail et la conciliation travail-vie personnelle ; la sécurité d'emploi et la protection sociale ; le dialogue social ; le développement des compétences et la formation ; les relations liées à l'emploi et la motivation au travail) et douze sous-dimensions²⁴⁰.

En plus de souligner les écarts entre Autochtones et non-Autochtones, en matière de qualité de l'emploi au Canada, l'étude effectue des constatations encourageantes au regard de l'équité salariale entre les genres, de la représentation au sein des postes de gestion, de la syndicalisation et de l'accès à la formation chez les Autochtones²⁴¹. Ci-dessous, nous présentons quelques données (tirées de l'étude) qu'illustrent ces tendances.

Rémunération horaire

- En 2022, les Autochtones (29,62 \$ l'heure) gagnaient environ 9 % de moins que les non-Autochtones (32,58 \$ l'heure).
 - La population autochtone est plus jeune, en moyenne, que la population non autochtone, et plus susceptible de travailler dans le domaine des ventes et des services, où les emplois ont tendance à être moins bien rémunérés.
 - Après ajustement en fonction du sexe, de l'âge et, surtout, du niveau de scolarité, l'écart entre les deux groupes n'était plus significativement différent.
- En 2022, l'écart salarial enregistré entre les hommes et les femmes était plus petit chez autochtones (3,03 \$) que chez non autochtones (4,69 \$).

Postes de gestion

- En 2022, les membres des Premières Nations (5,8 %) et les Métis (7,6 %) étaient moins susceptibles d'occuper un poste de gestion que les non-Autochtones (9,4 %).
- Les hommes autochtones (occupant un poste de gestion) étaient plus susceptibles d'être des cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique que leurs homologues non autochtones (53,8 % c. 39,2).
- Les femmes autochtones occupant un poste de gestion étaient deux fois plus susceptibles, que leurs homologues masculins, d'être cadres intermédiaires spécialisés (gestionnaire des

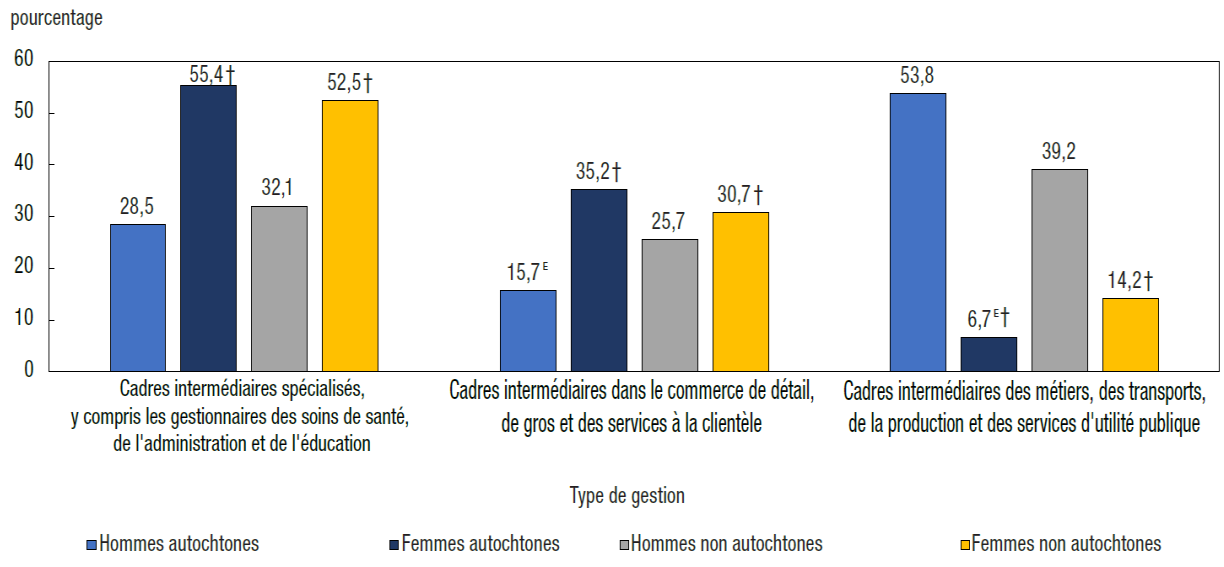
²³⁹ [Bleakney et al \(2024\)](#).

²⁴⁰ [Qualité de l'emploi au Canada](#).

²⁴¹ [Bleakney et al \(2024\)](#).

soins de santé, de l'administration et de l'éducation ; cadres intermédiaires dans le commerce de détail, le commerce de gros et les services à la clientèle) (Figure 30).

Figure 30 : Proportion de personnes par type de poste de gestion, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans occupant un poste de gestion, provinces, Canada, 2022



^ε à utiliser avec prudence

† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Note : La catégorie de référence pour les femmes autochtones était celle des hommes autochtones. La catégorie de référence pour les femmes non autochtones était celle des hommes non autochtones.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Figure tirée de [Bleakney et al \(2024\)](#), p. 12.

Nombre d'heures travaillées par semaine

- En 2022, les membres des Premières Nations (36,5 h), les Métis (37 h) et les non-Autochtones (36,6 h) ont déclaré un nombre moyen comparable d'heures de travail.
- L'écart entre les hommes et les femmes était semblable entre les Autochtones (6 h de plus) et les non-Autochtones (5 h de plus ; Figure 31).

Travail à temps partiel involontaire

- En 2022, il était plus courant chez les Autochtones (23,9 %) que chez les non-Autochtones (18,6 %).
- Les hommes autochtones (31,3 %) étaient plus susceptibles de travailler ainsi que leurs homologues féminines (20,8 %).

Figure 31 : Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022

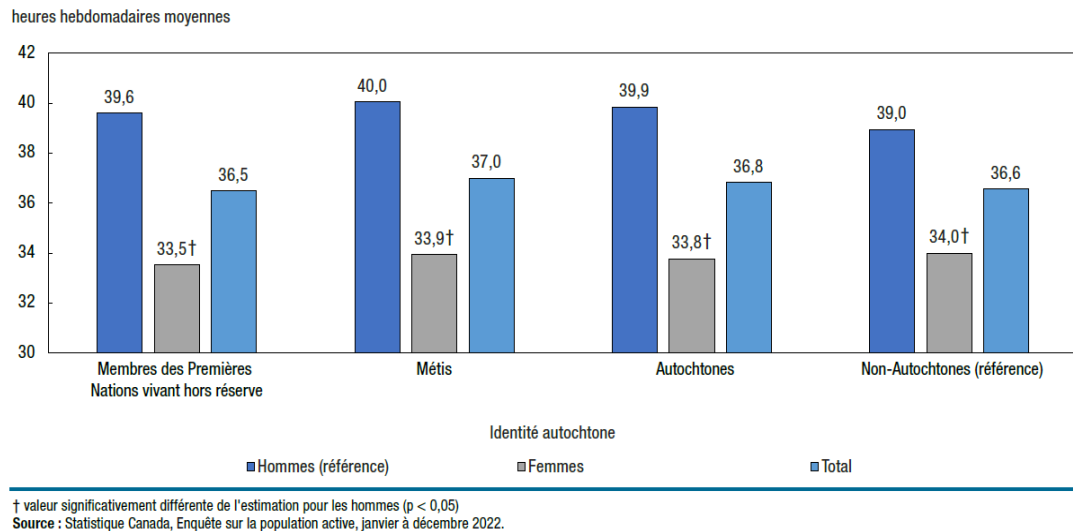


Figure tirée de [Bleakney et al. \(2024\)](#), p. 15.

Conciliation travail-vie personnelle

- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper plus d'un emploi, tant chez les Autochtones que chez les non-Autochtones.
- Les Autochtones étaient moins susceptibles que les non-Autochtones (29,9 % c. 36,1 %) de déclarer avoir un horaire de travail flexible qui leur permet de choisir l'heure à laquelle commence et se termine leur journée de travail.

Discrimination et harcèlement sexuel au travail

- Les Autochtones sont plus susceptibles de subir de la discrimination et du harcèlement sexuel au travail que les non-Autochtones.
- Dans l'ensemble, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer en avoir été victimes (11,4 % c. 7,5 %). Par ailleurs, les femmes autochtones étaient près de deux fois plus susceptibles que les femmes non autochtones d'indiquer avoir subi de la discrimination au travail.
- Les Autochtones étaient trois fois plus susceptibles que les non-Autochtones de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail.

BIBLIOGRAPHIE

Âge

- [Atay, A. and E. Williams. 2024. Working together: Maximising the opportunities of a multigenerational workforce. Work Foundation.](#)
- [El Achkar, Souleima, Braham, Emna et Savard, Simon. 2025. Les enjeux cachés de la mi-carrière. Portrait des travailleuses et travailleurs québécois de 45 ans et plus. Rapport, Institut du Québec.](#)
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) :
 - [Le bilan démographique du Québec. Édition 2025.](#)
 - [Vitrine statistique sur les jeunes de 15 à 29 ans](#)
 - [Vitrine sur le vieillissement de la population et les personnes âgées](#)

Antécédents judiciaires

- Duchesne, Madeleine. 2024. Antécédents judiciaires. Gestion des risques de discrimination en milieu de travail. Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). [Recruter sans discriminer : Cahier 4 – Les antécédents judiciaires.](#)

Autochtones

- [Alliance autochtone du Québec. 2025. Voix des Marges : Reconnaître les droits des Autochtones vivant hors réserve au Québec. Soumission au Forum permanent des Nations Unies sur les questions autochtones.](#)
- [Association des femmes autochtones du Canada. 2023. Intersections : Identités autochtones et 2SLGBTQIA+.](#)
- [Blanchet Garneau, A. et al. 2021. Integrating equity and social justice for indigenous peoples in undergraduate health professions education in Canada: a framework from a critical review of literature. *International Journal for Equity in Health*, 20: 123.](#)
- [Bourgault-Côté, G. et M. VastelDes. 2016. « Indiens » à part entière. *Le Devoir*, 15 avril.](#)
- [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.](#)
- [Curtis, Elana, R. Jones, D. Tipene-Leach, C. Walker, B. Loring, S-J. Paine and P. Reid. 2019. Why cultural safety rather than cultural competency is required to achieve health equity: a literature review and recommended definition. *International Journal for Equity in Health* \(2019\) 18:174.](#)
- [Daniels c. Canada \(Affaires indiennes et du Nord canadien\), 2016 CSC 12 \(CanLII\), \[2016\] 1 RCS 99.](#)

- [Fong, L. C.. 2015. Intersections between Professional Regulation and Aboriginal Interests. *Aboriginal administrative law conference, paper 5.1.*](#)
- Gouvernement du Québec :
 - [Les onze nations autochtones du Québec, Gouvernement du Québec](#)
 - [Populations autochtones du Québec. Statistiques au 31 décembre 2025, \(dernière mise à jour : 14 juillet 2025\).](#)
- [Hele, Karl S. \(2023\) 2026. Colonialisme au Canada, Encyclopédie Canadienne.](#)
- [Les « autres » Métis. Gagnon, D. *L'encyclopédie canadienne*, 21 juin 2016.](#)
- [Gill-Couture, J. et I. Houdassine. 2024. Les grands dossiers autochtones à suivre en 2024 au Canada », *Radio-Canada*, 5 janvier.](#)
- [Petit, Élisabeth. 2024. Discerner les démarches en ÉDI des principes de la réconciliation avec les peuples autochtones. *Carrefour RH*, 5 novembre 2024.](#)
- [Principe de Joyce. 2020.](#)
- Statistique Canada :
 - [Bleakney, A., F. Khanam et M.B. Kumar. 2024. Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis, 2022](#)
 - [Le Quotidien — La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance.](#)
 - [Peuples autochtones - Coup d'œil sur le Canada, 2023.](#)
 - [Plus d'un quart de million de Métis vivent en Ontario et en Alberta.](#)
 - [Qualité de l'emploi au Canada \(date de diffusion : 13 juin 2023\).](#)
 - [Tableau de profil : Québec \[Province\], Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021.](#)
 - [Tableau de profil, Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 - Québec \[Province\].](#)
 - [Winnipeg compte la plus grande population autochtone au Canada.](#)

Biais inconscients

- Brière, S., I. Auclair, A. Keyser-Verreault, L. Laplanche, B. Pulido, B. Savard, J. St-Georges et A. Stockless. 2022. [Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations. Collection ÉDI², Presse de l'Université de Laval.](#)
- Girier, D., G. Lamouri, et B. Pulido. 2024. [Biais inconscients et recrutement.](#) IVADO, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique, Université de Montréal, Réseau interuniversitaire québécois Équité, diversité, inclusion.
- [Les biais inconscients. Équité, diversité, Inclusion. Université de Sherbrooke.](#)

Compétences et leur évaluation dans l'admission

- [Boesch, Tyler, Lim, Catherine et Nunn, Ryan. 2023. Occupational Licensing as a Barrier to Entry for Immigrants. Working Paper, Federal Reserve Bank of Minneapolis. May 2023.](#)
- Commissaire à l'admission aux professions :
 - [2025-a. Stages inclus dans les programmes de formation d'appoint à l'intention des professionnels formés à l'étranger. Portrait de l'admission aux professions.](#)
 - [2025-b. Cotisations et frais relatifs à l'admission aux professions. Portrait de l'admission aux professions.](#)
- [Lauzière, S., Besner, C. & Gagnon, D. H. \(2024\). Optimisation du processus de qualification des physiothérapeutes formés hors Canada : l'expérience de l'UdeM. *Alterstice*, 12\(1\), 41–53.](#)
- [Rich, Jessica V. 2019. Do Professions Represent Competence for Entry-to-Practice in Similar Ways? An Exploration of Competence Frameworks through Document Analysis, *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning: Vol. 13: No. 3, Article 5.*](#)
- [Sutherland, Andrew G., Uckert, Matthias and Vetter, Felix W. \(2024\). Occupational Licensing and Minority Certified Public Accountants. *Research briefs in economic policy no. 393 July 24, 2024, CATO Institute.*](#)

Discrimination

- [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse \(CDPDJ\). Guide virtuel. Traitement d'une demande d'accommodement. Les formes de la discrimination.](#)
- [Barreau du Québec. Qu'est-ce que la discrimination ?](#)
- [Doucet, F. J. 2025. Comprendre la discrimination systémique : un guide pour les enquêtes en milieu de travail - Rubin Thomlinson \(nov. 27\).](#)

ÉDI (équité, diversité, inclusion)

- Association médicale canadienne (AMC) :
 - 2020-a. [Déclaration de l'AMC sur l'équité et la diversité en médecine.](#)
 - 2020-b. [Politique de l'AMC sur l'équité et diversité en médecine.](#)
 - 2020-c. [Document contextuel de la politique de l'AMC sur l'équité et diversité en médecine.](#)
 - 2020-d. [Politique de l'AMC sur le racisme.](#)
- Commissaire à l'admission aux professions. 2021. [Principes et bonnes pratiques guidant l'analyse critique faite par le bureau du commissaire.](#)
- [Cross, Duncan and Brian Smith. 2025. Unlocking the hidden curriculum: The key to full inclusion, University World News, 29 January 2025.](#)
- [Figula Letort, A. et Figula Letort, F. 2025. « Diversité et inclusion au travail : les attentes des salariés français atteignent un niveau inédit », OPINION, *La Tribune*, 12 mai.](#)

- [Joyce, Y. and C. Flanagan. 2024. Report to the Insolvency Diversity and Inclusion Steering Group: A literature review of academic research on equality, diversity and inclusion in the professions. Adam Smith Business School, University of Glasgow.](#)
- [Madzima, Thelma F. et Gustavo C. MacIntosh. 2021. Equity, diversity, and inclusion efforts in professional societies: intention versus reaction. *The Plant Cell*, Vol. 33, Issue 10, October 2021, pp. 3189-3193.](#)
- [REGIS College. 2024. Diversity in Nursing: How It Improves Care.](#)
- [Université de Montréal. 2019. Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion.](#)
- [Université du Québec à Montréal. 2020. Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024. Chaires de recherche du Canada.](#)

Intersectionnalité dans l'ÉDI

- [Bell, Alice. 2024. Beyond buzzwords. Embedding a systemic approach to ÉDI across the UK's professions. Full report, Young Foundation.](#)
- [Joy, T.R. 2022. Strategies for Enhancing Equity, Diversity, and Inclusion in Medical School Admissions—A Canadian Medical School's Journey. *Frontiers in Public Health*.](#)
- [Robitaille, K. 2023. Perspectives de coalitions entre les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et les objectifs de développement durable. Rapport du Colloque sur les Perspectives de coalition entre l'équité, la diversité et l'inclusion et les Objectifs de développement durable.](#)
- The Lancet. 2025, Vol. 41 :
 - [Editorial. Beyond equity, diversity and inclusion: the power of intersectionality in transforming workforces \(100991\).](#)
 - [Mosley, T. J. et al.. Intersectionality and diversity, equity, and inclusion in the healthcare and scientific workforces \(100973\).](#)

Genre

- [Braham, Emna et Pan, Annie. 2022. Écarts de revenus au Québec. Dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes, Institut du Québec \(IDQ\) et Education Skills Research Initiative.](#)
- [Conseil du statut de la femme. 2024, L'égalité entre les femmes et les hommes. Regard sur 50 ans d'évolution au Québec.](#)
- [Guay, N. 2024. Pourquoi les femmes gagnent-elles toujours moins que les hommes en emploi au Québec ? Observatoire québécois des inégalités.](#)
- Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) :
 - [Plourde, A. 2024. Mâles alpha, femmes bêta ? À compter du 29 novembre, les Québécoises travaillent gratuitement pour le reste de l'année.](#)
 - [Posca, J. 2025. 8 mars : d'abord ne pas nuire.](#)

- Institut de la statistique du Québec (ISQ) :
 - [Cloutier-Villeneuve, L. et P.-O. Paré. 2024. Participation des parents au marché du travail. Évolution de 2008 à 2023.](#)
 - [Participation au marché du travail des parents. Faits saillants \(diffusion : 12 novembre 2024\).](#)
 - [Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [Rose, R. 2023. Persistance des écarts salariaux : une analyse selon la profession et la scolarité. Présentation au Congrès de l'ACFAS.](#)

Budgétisation sensible au genre

- [L'R des centres de femmes du Québec. 2016. La budgétisation sensible au genre.](#)
- [Ministère des Finances Canada. Énoncé et rapport sur les répercussions sur le genre, la diversité et l'inclusion, Budget 2024.](#)
- [Rodriguez Pietro, L.. 2023. La budgétisation sensible au genre. Pour être à la hauteur de nos ambitions sociales, Article-Note d'analyse, *Le Monde selon les femmes*.](#)

Grossophobie

- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. 2023. Déconstruire la grossophobie. Ressources pédagogiques.](#)
- [Stigmatiser les gros, c'est mauvais pour tout le monde! *The Conversation*, January 21, 2019.](#)

Handicap

- [Florisson, R., G. Williams, A. Martin, C. Carson, P. Holland, A. Collins and J. Winstanley et al. 2025. Beyond the office? How remote and hybrid working can help close the disability employment gap. *Lancaster University*. Interim report of the Inclusive Remote and Hybrid Working Study.](#)
- [Gertsman, Shira BSc, Dini, Yasmin BA, Wilton, Devon MD BSc, Neilson, Shane MD PhD. 2024. Faire tomber les obstacles à l'admission des personnes ayant un handicap en faculté de médecine au Canada. *CMAJ* 2023 November 14; 195: E1512-6.](#)
- [Gouvernement du Québec. Profil statistique des personnes handicapées.](#)
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) :
 - [Personnes ayant une incapacité, Portrait de la diversité, Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.](#)
 - [Présence d'incapacités, Vitrine statistique sur les jeunes de 15 à 29 ans.](#)
- Réseau international sur le Processus de production du handicap :
 - [Concepts-clés - RIPPH.](#)
 - [Le handicap selon le MDH-PPH.](#)

- [Modèle de développement humain – Processus de production du handicap \(MDH-PPH\).](#)
- [ROSEPH \(Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées\), Réseau interuniversitaire québécois ÉDI, Institut ÉDI2 \(Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité\). 2021. Répondre à une divulgation de situation de handicap, de problème de santé mentale et/ou de maladie chronique. Université McGill.](#)
- [Taylor, H, Florisson, R, Wilkes, M & Holland, P. 2022. The changing workplace: Enabling disability-inclusive hybrid working. Work Foundation, Lancaster University.](#)

Justice sociale

- [Gignac, Chanel et Grégoire Autin. 2024. La spirale de la justice sociale : guide d'animation, Incubateur Universitaire de Parole d'excluEs, Montréal.](#)
- [Gignac, Chanel, Grégoire Autin et Sonia Tello-Rozas. 2024. La théorie de la justice sociale de Nancy Fraser. Les différentes dimensions de la justice sociale dans une vision démocratique, Fiche, Incubateur Universitaire de Parole d'excluEs, Montréal.](#)

Marché du travail

- Information sur le marché du travail (IMT), ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) :
 - [2025. État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen terme, Édition 2024. Diagnostics pour 516 professions.](#)
 - [État d'équilibre de main-d'œuvre, 2024. Infographie.](#)

Migration

- [Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger. 2017. Rapport. Gouvernement du Québec.](#)
- Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) :
 - [2019. Regards sur l'intégration professionnelle Point de vue des personnes immigrantes souhaitant exercer une profession réglementée au Québec.](#)
 - [2020. Regard sur les motifs d'abandon des diplômés hors Québec à la suite d'une décision de reconnaissance partielle des équivalences de formations et de diplômes par un ordre professionnel.](#)
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) :
 - [Le bilan démographique du Québec, Édition 2025.](#)
 - [Migrations internationales et interprovinciales – Le Québec.](#)
 - [Migrations internationales et interprovinciales, Québec, 1961-2024.](#)
 - [Personnes immigrantes, Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.](#)

- [Population et composantes de l'accroissement démographique, par année, Québec, 1972-2025.](#)

Minorités sexuelles et de genre

- [Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie. 2023. Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.](#)
- [CIQ \(2025\). Réflexion sur l'utilisation par un ordre professionnel d'un nom autre que celui inscrit au registre de l'état civil du Québec. Rapport final du Groupe de travail sur le changement de noms.](#)
- Comité de sages, Gouvernement du Québec. 2025 :
 - [Rapport sur l'identité de genre - Volume 1.](#)
 - [Rapport sur l'identité de genre - volume 2 - Annexes. 2025.](#)
 - [Rapport sur l'identité de genre. Sommaire.](#)
- [Directeur de l'état civil, Changement de la mention de sexe.](#)
- Éducaloi :
 - [De nouveaux droits pour les personnes non binaires, Actualités.](#)
 - [Identité de genre : faire changer ses documents officiels.](#)
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) :
 - [Aranibar Zeballos, M. D. et F. Lagacé. 2025. Qu'est-ce que la diversité sexuelle et de genre ? Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre.](#)
 - [Personnes issues de minorités visibles, Emplois dans certaines catégories professionnelles.](#)
 - [Portrait sociodémographique de la diversité sexuelle et de genre.](#)
 - [Production statistique sur les personnes de minorités sexuelles et de genre – Concepts et mesures. Édition 2025.](#)
 - [Travail, Selon le groupe de la diversité sexuelle et de genre, Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.](#)
- Office québécois de la langue française :
 - [La rédaction épïcène : pour des écrits inclusifs | Université TÉLUQ - Formation à distance.](#)
 - [Féminisation et rédaction épïcène | Vitrine linguistique.](#)
- [Réactions des communautés et des expert-es au rapport du Comité de sages – Chaire de recherche sur la DSPG \(ce site héberge huit critiques séparées\).](#)
- [Serafin, Paola. 2025. Quels risques pose le rapport du Comité de sages sur l'identité de genre ? – Pivot.](#)

Minorités visibles/groupes racisés

- [Desautels, K.. 2025. Des progrès pour attirer des étudiants noirs dans les programmes de médecine | *Le Devoir*, La Presse canadienne, 25 mai.](#)
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) :
 - [Cloutier-Villeneuve, L. 2023. Marché du travail et rémunération. Numéro 35, juillet. Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021.](#)
 - [Personnes issues de minorités visibles, Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.](#)
 - [Personnes issues de minorités visibles, Emplois dans certaines catégories professionnelles.](#)
 - [Principales caractéristiques des personnes issues de minorités visibles au Québec, Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021 – Un aperçu.](#)
- [REGIS College. 2024. Diversity in Nursing: How It Improves Care.](#)

Neurodiversité

- [Accommodations in Action | Le Milieu de Travail Inclusif.](#)
- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion \(CCDI\). 2023. Neurodiversité. Ressources pédagogiques.](#)
- [Hamilton, Roy H., Williams, Zachary J. and Brodtkin, Edward S. 2025. Embracing Neurodiversity in Medicine—Building a More Inclusive Physician Workforce. *JAMA*. 2025 March 25; 333\(12\): 1030–1031.](#)
- [L'autisme démystifié. Par une personne concernée. - ABC du spectre.](#)
- [One Mind at Work. 2022. CHRO Insights Series Report: Neurodiversity. December.](#)

Origine socio-économique/classe sociale

- [Diversity & Inclusion, Civil Service. 2018. Measuring Socio-economic Background in your Workforce: recommended measures for use by employers.](#)
- Observatoire québécois sur les inégalités :
 - [Bulletin de l'égalité des chances en éducation. 2024.](#)
 - [Effets de six mesures fiscales sur la taille des classes moyennes au Canada et au Québec. 2025.](#)
 - [L'effet redistributif de six mesures fiscales. Infographie.](#)
 - [Portrait et évolution des classes moyennes au Québec et au Canada. 2025.](#)
- [Progress Together and Bridge Group. 2024. Shaping the sector: Socio-economic diversity and senior roles in financial services.](#)

- [Social Mobility Commission and Bridge Group. 2021. Socio-economic diversity and inclusion. Employers' toolkit: Cross-industry Edition.](#)

