

# L'accès à l'égalité dans nos milieux une réalité maintenant incontournable



STOCK/N. Blouin

« La Loi sur les minorités visibles démontre la volonté du gouvernement de rendre le marché du travail plus représentatif des communautés culturelles. Par contre, une loi ne suffit pas. Il faut des structures, des ressources et un encadrement adéquats pour intégrer ces personnes. C'est très important, car je crains que cette nouvelle loi soit mal perçue par certains acteurs économiques. »

Soudaphone Viengkhou, infirmière, Manoir l'Âge d'Or, UQI



« Il est de plus en plus gênant de constater, dans une société qui se déclare pluraliste et égalitaire, à quel point les hommes et les femmes issus des minorités ethno-culturelles sont sous-représentés au sein de l'appareil d'État. La nouvelle loi est une mesure courageuse qui devrait servir d'exemple à toute la société québécoise. »

Vivian Barbot Lymburner, enseignante, cégep de Victoriaville, FEC

Un survol de la composition du personnel dans les réseaux de la santé et de l'éducation peut donner à penser qu'il n'y a pas de problèmes de discrimination à l'égard des femmes. Ne sont-ils pas des milieux de travail fortement féminisés? C'est en partie vrai. Mais les minorités ethniques et visibles ainsi que les autochtones occupent-ils une place conforme à leur poids dans la population? Là, la réalité est tout autre.

Ces questions devront être débattues dans presque tous les milieux de travail, car l'Assemblée nationale du Québec a adopté, en décembre dernier, une loi instaurant des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, les organismes municipaux, les organismes scolaires et les organismes du secteur de la santé et des services sociaux privés et publics qui emploient 100 personnes ou plus.

Rappelons que la CSQ avait revendiqué de tels programmes dont les résultats ont pour effet d'éliminer les obstacles issus de discrimination directe, indirecte ou systémique qui compromettent la représentation équitable des membres des groupes discriminés dans notre société. La nouvelle loi entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001. Elle répond en partie à ces demandes. En effet, ces programmes toucheront les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones.

## Aller au-delà des apparences

Mais comment déterminer qu'un milieu de travail est discriminatoire ou pas? Il est très difficile, à vue de nez, d'affirmer que tel milieu est discriminatoire ou pas à l'égard des femmes ou à l'égard des minorités ethniques ou visibles. Pour porter un tel jugement, il faut poser un diagnostic sur un milieu de travail. Ce diagnostic s'effectue au moyen d'analyses spécifiques concernant la fixation du taux d'utilisation de la main-d'œuvre appartenant à un groupe cible et l'analyse du système d'emploi.

À titre d'exemple, prenons le cas d'une commission scolaire où le pourcentage des minorités visibles dans la fonction de technicienne en éducation spécialisée est de 1 %. Si l'analyse de la disponibilité de ce groupe de travailleuses et de travailleurs démontrait qu'il y a 10 % de personnes appartenant à ce groupe cible qui ont la compétence ou sont en voie d'acquérir la compétence parce qu'elles sont aux études, il y aurait sous-utilisation des minorités visibles dans la fonction de technicienne en éducation spécialisée dans ce milieu.

Par conséquent, l'employeur serait tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité et de modifier son processus d'embauche pour que, dans un délai raisonnable, l'écart soit comblé. C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la

jeunesse qui transmettrait la recommandation d'implanter un programme d'accès à l'égalité à un employeur, conformément à la nouvelle loi.

## Des programmes avec ou sans les syndicats?

La loi n'accorde qu'un rôle consultatif aux salariées et salariés et à leurs organisations représentatives. Le rôle dévolu aux employeurs dans la loi est important, tandis que le rôle dévolu aux organisations syndicales est nettement insuffisant. S'il est vrai que les premières embauches relèvent du droit de gérance des employeurs, les mouvements de personnel, les affectations, le perfectionnement, pour ne prendre que ces exemples, sont des éléments prévus aux conventions collectives. Nous ne pouvons nous contenter d'un rôle consultatif.

Nous ne partons pas de rien à la CSQ. Depuis des années nous avons acquis une grande expertise dans ce dossier. C'est donc sur la base de celle-ci que la CSQ et ses affiliés s'engageront bientôt dans des discussions avec les parties patronales afin de prévoir des mécanismes nous permettant de jouer notre rôle dans l'élaboration et l'implantation de ces programmes.

Nicole de Sève  
Conseillère