

# **La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organis- mes publics : un pas dans la bonne direction**

**Mémoire  
de la Centrale des syndicats du Québec  
(CSQ)**

**présenté  
à la Commission parlementaire sur le  
projet de loi sur la Loi sur l'accès à  
l'égalité en emploi dans des  
organismes publics et modifiant la  
Charte des droits et libertés de la  
personne**

**Août 2000**

## Avant-propos

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente quelque 130 000 personnes œuvrant majoritairement dans le secteur de l'éducation, mais également, dans les secteurs des services sociaux et de la santé, de la garde éducative, des loisirs, des communications et de la culture. Les membres de notre organisation sont en majorité des femmes.

Aussi, la préoccupation de l'accès à l'égalité en emploi n'est pas nouvelle à la CSQ. Dès le début des années 1970, nous avons milité activement pour l'adoption d'une Charte des droits et libertés de la personne au Québec. Nous avons soutenu son adoption par l'Assemblée nationale en 1975. Depuis, cet outil législatif permet d'affirmer les droits fondamentaux des Québécoises et Québécois et l'exercice de ces droits, en prohibant toute forme de discrimination fondée sur les motifs énumérés par la Charte.

Nous nous sommes réjouis de la création d'une Commission des droits de la personne du Québec, aujourd'hui Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) afin de promouvoir les principes énoncés par la Charte et de veiller à leur respect. Nous avons milité sans relâche jusqu'à ce qu'en 1982, on ajoute à la Charte un troisième volet portant spécifiquement sur les programmes d'accès à l'égalité (PAE).

Par la suite, la CSQ s'est engagée activement dans l'implantation des programmes d'accès à l'égalité à l'intention des femmes, particulièrement dans les réseaux scolaire, collégial et universitaire.

Parallèlement, nous avons été interpellés par d'autres groupes qui revendiquent, à juste titre, la mise en place de correctifs à la discrimination systémique dont ils sont victimes. Notre réflexion sur la réalité des membres appartenant aux minorités visibles et aux minorités ethniques québécoises a porté, au cours des dernières années, particulièrement sur l'éducation en milieu pluriethnique. Depuis 1997, nous avons amorcé des travaux afin de nous engager dans une démarche d'accès à l'égalité en emploi dans les services publics et parapublics à l'intention des minorités ethniques et des minorités visibles. À l'égard des membres des communautés autochtones, nous avons négocié des mesures d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires Crie et Kativik. Afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées, nous avons travaillé activement avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre aux personnes handicapées d'Emploi-Québec.

Toutefois, les efforts de notre organisation n'ont pu porter tous leurs fruits. En effet, les programmes d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des femmes n'ont pas survécu au plan d'action triennal instauré à la fin des années quatre-vingt. Certes, nous avons contribué à améliorer la situation de l'éducation interculturelle dans les établissements scolaires québécois, mais nous n'avons pas réussi à conclure d'entente permettant d'implanter des programmes d'accès à l'égalité à l'intention des minorités ethniques et

des minorités visibles dans le réseau scolaire. Parmi les raisons qui ont freiné nos efforts, soulignons le caractère volontaire de ces programmes, le contexte de non-embauche qui a accompagné la décroissance des services publics et surtout, en ce qui concerne les commissions scolaires, le caractère confessionnel de ces structures. Finalement, nous ne pouvons nier que cette problématique a aussi mis du temps à traverser les rangs de notre organisation.

Aujourd'hui, le réinvestissement annoncé en éducation et les modifications législatives créant les commissions scolaires linguistiques peuvent nous permettre d'infléchir la situation dans ce réseau. Chez nos membres, les résolutions réitérées depuis 1997 et les travaux amorcés avec l'équipe de recherche PLURI du département des Sciences de l'éducation de l'UQAM témoignent d'un changement de cap réel.

Toutefois, ces initiatives ne sauraient suffire. L'objectif de l'équité en emploi au Québec est un objectif général qui sera atteint par la mise en place d'un ensemble de démarches et de programmes visant à mettre fin à la discrimination systémique qui touche particulièrement les femmes et d'autres groupes cibles. Les mesures législatives adoptées par le Québec au fil des ans ont, certes, constitué des avancées démocratiques certaines, l'adoption d'une loi sur l'équité salariale constituant la dernière pièce ajoutée à ce menu législatif. Aujourd'hui, il nous semble que le gouvernement québécois reconnaît enfin l'importance des programmes d'accès à l'égalité comme un moyen efficace pour contrer la discrimination systémique qui sévit dans notre société. C'est pourquoi nous accueillons favorablement le dépôt du projet de loi 143 sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

Le projet de loi proposé constitue un pas dans la bonne direction, un grand bond vers l'égalité. Toutefois, il ne répond pas à toutes les situations où il nous semble urgent d'intervenir. Certes, il englobe les principaux mécanismes de mise en place d'un programme d'accès à l'égalité, mais son contenu recèle de grandes lacunes qui doivent être corrigées. C'est pourquoi notre mémoire soulève les failles du projet de loi, notamment au chapitre du champ d'application des programmes créés. Il souligne notre opposition à la mesure qui permet au gouvernement de se soustraire, encore une fois, au pouvoir de surveillance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Il réitère notre demande à l'effet que les organisations syndicales soient associées à toutes les étapes d'implantation de ces programmes. De la façon dont il est rédigé, notre mémoire présente nos commentaires concernant chaque section du projet de loi et nos recommandations.

## **SECTION I - Champ d'application**

### **La Charte des droits et libertés de la personne du Québec : une loi au-dessus des lois**

Un des principes gouvernant notre droit constitutionnel est la « primauté du droit ». Ce principe signifie que la loi s'impose à toutes et à tous. Il suppose que les libertés des personnes et des collectivités sont protégées par le droit et que les pouvoirs publics sont exercés conformément à la loi. Le moyen privilégié pour protéger les droits des personnes contre les abus de l'action administrative ou contre l'autorité législative est la déclaration de droits qui constitutionnalise ceux-ci et lie à la fois les gouvernements et les gouvernés.

La Charte des droits et libertés de la personne est une loi de l'Assemblée nationale du Québec et ne fait pas partie de la Constitution. Elle revêt néanmoins un caractère quasi constitutionnel car elle stipule, à l'article 52, que tous les droits énoncés aux articles 1 à 38 ont préséance sur toutes les lois votées par l'Assemblée nationale, qu'elles soient antérieures ou postérieures à l'adoption de la Charte. Elle est devenue le fondement de notre vie en société et rien ne saurait lui déroger, sauf dans la mesure où elle le permet. Elle constitue le cadre éthique que la société s'est donné pour harmoniser les rapports des citoyennes et des citoyens entre eux et avec leurs institutions.

C'est donc en s'appuyant sur le préambule de la Charte que nous désirons discuter du projet de loi 143 qui vise à instituer un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics à l'intention des femmes, des autochtones et des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de leur couleur. À notre avis, le champ d'application couvert par ce projet de loi est trop restrictif. Il exclut les minorités ethniques et les personnes handicapées, ne s'adresse pas à l'ensemble des employeurs du Québec et ne concerne pas toutes les catégories d'emploi. Plus encore, parce qu'il n'abroge pas les dispositions de la Charte permettant au gouvernement de se soustraire au pouvoir de surveillance de la CDPDJQ, il crée un double standard en matière d'application des programmes d'accès à l'égalité dans les organismes publics québécois.

### **Les groupes visés par le projet de loi**

Le projet de loi 143 vise à favoriser l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les autochtones et les minorités visibles. D'entrée de jeu, nous aimerions souligner que les femmes ne peuvent et ne doivent pas être considérées comme un groupe parmi d'autres groupes cibles. En effet, les femmes constituent 52 % de la population active du Québec. Leur taux d'activité est de 54,6 % comparativement à 70,5 % chez les hommes. Selon le Conseil du statut de la femme, les femmes sont encore surreprésentées parmi les personnes les plus faiblement scolarisées et sous-représentées parmi celles ayant un grade universitaire. L'écart entre le revenu total

moyen et le revenu d'emploi moyen est encore plus prononcé chez les femmes que chez les hommes.<sup>1</sup>

Plus encore, lorsqu'on examine la situation du marché du travail, nous constatons que les femmes ne subissent pas seulement une discrimination liée à leur sexe. Plusieurs d'entre elles expérimentent les effets de la discrimination fondée sur l'origine ethnique et le handicap. À titre d'exemple, le taux d'activité des femmes membres des minorités visibles n'atteint que 51,2 %<sup>2</sup> Et tout comme l'ensemble des femmes (56,5 %), les femmes membres des minorités visibles (61,4 %) obtiennent des emplois à temps partiel ou temporaires.

Quant aux femmes autochtones, elles affichent une scolarité beaucoup plus faible que l'ensemble des Québécoises, réduisant ainsi leurs chances d'obtenir un emploi de qualité. Leur taux de chômage varie de 50 % à 75 % selon les communautés et celles qui trouvent des emplois doivent souvent se satisfaire d'emplois saisonniers ou temporaires.

Finalement, les femmes handicapées sont, elles aussi, trop souvent les laissées pour compte de notre société. Leur taux d'activité oscille entre 54,6 % pour les 15 à 34 ans, et 38 % pour les 35 à 54 ans, pour finalement diminuer à 15,5 % pour les femmes de 55 à 64 ans. Pire encore, 64 % des femmes ayant des incapacités se retrouvent hors de la population active et trois fois plus de femmes que d'hommes ayant des incapacités déclarent n'avoir jamais travaillé.<sup>3</sup>

À la lumière de ces statistiques, nous considérons que les mesures d'accès à l'égalité doivent permettre de corriger d'une manière spécifique la réalité des femmes. Aussi longtemps que la discrimination basée sur le sexe persistera, nous continuerons la lutte entamée par le mouvement des femmes et le mouvement syndical pour l'accès à l'égalité. Nous estimons que le cadre particulier de l'accès à l'égalité en emploi à l'intention des autochtones et des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de leur couleur de peau doit être défini à la lumière de l'accès à l'égalité des femmes.

**Aussi, la CSQ recommande que la variable « sexe » soit prédominante et que l'on retrouve cette dimension dans le projet de loi 143.**

---

<sup>1</sup> Conseil du statut de la femme, *Portrait socio-économique des femmes et ses régions*. Gouvernement du Québec, octobre 1999

<sup>2</sup> Conseil des relations interculturelles, *L'équité en emploi : de l'égalité du droit à l'égalité de fait*, Gouvernement du Québec, octobre 1999, p. 30.

<sup>3</sup> Office des personnes handicapées du Québec, « Les femmes handicapées et le marché du travail », *Stat Flash*, octobre 1997, n° 4.

## Les oubliés du projet de loi

Intervenir par voie législative pour corriger la discrimination subie par les femmes, les minorités visibles et les autochtones dans les organismes publics est essentiel. Mais cela ne saurait suffire. Nous nous interrogeons sérieusement sur le fait que les minorités ethniques, autrefois connues sous le vocable de « communautés culturelles », et les personnes handicapées n'aient pas été intégrées au projet de loi.

## Les minorités ethniques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, adoptée par le Parlement canadien le 13 août 1986, définit les membres des minorités visibles comme étant « les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » ou encore « les personnes autres que les autochtones, que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada ». <sup>4</sup>

Suivant cette définition, le règlement accompagnant la loi dresse une liste des minorités visibles. Les personnes doivent s'identifier selon l'une ou l'autre des options suivantes : Chinois, Sud-asiatique, Noir, Arabe et Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-américain, Japonais, Coréen ou habitant des îles du Pacifique.

Malheureusement, la loi ne définit pas les minorités ethniques. La notion de minorité ethnique n'est pas discutée dans le reste du Canada comme on le fait au Québec. En conséquence, il faut se référer à la définition de minorités ethniques offerte par la CDPDJQ. En vertu de celle-ci, les membres de minorités culturelles ou ethniques sont des personnes originaires de l'Europe, à l'exception de la France et des Îles britanniques, et ces personnes sont autres que les membres des minorités visibles et les autochtones. « Les origines ethniques européennes les plus fréquentes étaient les suivantes : Allemands (2,8 millions), Italiens (1,2 million), Ukrainiens (1 million), Hollandais (916 000), Polonais (787 000), Juifs (352 000) et Norvégiens (346 000). » <sup>5</sup>

Dans le cadre du recensement de 1996, Statistique Canada a retenu comme appartenant à l'origine ethnique « canadienne » toutes les personnes qui ont déclaré avoir comme **seule** origine ethnique le Canada, qui sont nées au Canada et qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle. Cette nouveauté dans la manière de définir l'appartenance ethnique soulève actuellement bien des questions car, même s'il s'agit toujours des mêmes groupes, on peut difficilement croire que, considérant le fort mouvement migratoire, il n'y a eu qu'une faible augmentation de la population cible.

---

<sup>4</sup> Cette définition est tirée intégralement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* citée par Statistiques Canada, *Projection de la population des minorités visibles*, Canada, provinces et régions 1991-2016, 1996, p. 10.

<sup>5</sup> Statistique Canada, *Le Quotidien*, 17 février 1998, p. 5.

Ainsi, « environ 8,1 millions de personnes, totalisant 28 % de la population totale, ont déclaré des origines autres que les Îles britanniques, françaises ou canadiennes. Au sein de ce groupe, 3,7 millions de personnes ont rapporté des origines uniques européennes, 1,3 million des origines uniques de l'Asie de l'Est et du Sud-Est et 590 000 des origines uniques sud-asiatiques. »

De plus, on remarque « qu'en 1996, plus des deux tiers des minorités visibles étaient des immigrants, alors que 29 % d'entre elles étaient nées au Canada. Les autres étaient des résidents non permanents, c'est-à-dire des personnes résidentes d'un autre pays qui vivent au Canada et qui possèdent un permis de travail, d'étudiant ou du Ministre, ou encore des personnes qui demandent le statut de réfugié. (...) L'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec montraient les plus fortes proportions d'immigrants au sein de la population des minorités visibles du Canada, soit 70 %. Finalement, tout près du quart (24 %) de la population totale des minorités visibles du Canada était composée d'immigrants récents. »<sup>6</sup>

Même si nous reconnaissons les difficultés liées au recensement, les statistiques concernant le taux de chômage de la population immigrante devraient nous pousser à intervenir aussi auprès de ces personnes. En effet, le taux de chômage des personnes immigrantes atteint 16,4 %. Il est beaucoup plus élevé que celui du reste de la population. Les difficultés liées aux approches permettant de se définir comme personne appartenant à une minorité ethnique devraient nous inciter à favoriser leur inclusion comme groupe cible plutôt que l'inverse.

### **Les personnes handicapées**

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous nous étonnons, encore là, du fait que le projet de loi ne les intègre pas. Nous présumons que cette omission est liée à l'existence des programmes d'embauche prévus à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. Toutefois, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse l'a clairement mentionné dans son bilan sur les programmes d'accès à l'égalité,<sup>7</sup> les personnes handicapées seraient davantage protégées si elles étaient incluses dans les programmes d'accès à l'égalité. Les mesures implantées jusqu'à maintenant n'ont pas donné les résultats escomptés. L'exemple de la fonction publique québécoise est révélateur à cet égard. En effet, selon le document *L'effectif de la fonction publique du Québec*, publié en 1999, la part relative des personnes handicapées dans l'effectif régulier a diminué entre mars 1995 et mars 1999, passant de 1,5 % à 1,1 %.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> *Idem.*

<sup>7</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : Bilan et perspective*, décembre 1998.

<sup>8</sup> Gouvernement du Québec, *L'effectif de la fonction publique – 1999*, Conseil du trésor, sous-secrétariat au personnel de la fonction publique, p. 19.

C'est pourquoi **la CSQ recommande au gouvernement de rendre le projet de loi sur l'accès à l'égalité en emploi applicable aux minorités ethniques et aux personnes handicapées.**

## **La multiplication des programmes**

En vertu de l'article 92 de la Charte, le gouvernement est tenu d'établir un programme d'accès à l'égalité visant à corriger la sous-représentation des femmes, des anglophones, des autochtones et des membres de communautés culturelles dans la fonction publique québécoise. Ces mesures s'appliquent seulement aux organismes visés par la Loi sur la fonction publique. Le projet de loi déposé vient créer un nouveau programme à l'intention de certains autres organismes publics.

L'article 2 indique que la loi s'appliquera aux organismes visés, dès lors qu'ils emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives. Pour sa part, l'alinéa 1 de l'article 2 stipule que la loi s'appliquera aux organismes dont le gouvernement ou un ministre nomme la majorité des membres ou des administrateurs ou dont le fond social fait partie du domaine public, à l'exception des organismes visés à l'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. À la lumière de cet article, le gouvernement doit exiger de ses ministères et de ses organismes, l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe.

Faut-il rappeler au gouvernement qu'au-delà de ses bonnes intentions, nous ne sommes pas dupes du stratagème proposé? L'alinéa 1 de l'article 2 limite, selon nous, le sens du mot « organisme » puisque la Loi sur la fonction publique restreint l'application aux membres nommés et rémunérés suivant cette loi. Les sociétés d'État et les organismes non régis par la Loi de la fonction publique seraient maintenant régis par la Loi sur les programmes d'accès à l'égalité au même titre que les organismes tributaires de fonds publics. Cela peut sembler un progrès mais, en réalité, seuls 24 organismes du gouvernement seront assujettis au projet de loi 143. Les autres, c'est-à-dire la majorité des organismes publics<sup>9</sup> continueront d'être assujettis à l'article 92 de la Charte et la Loi de la fonction publique échappera à la loi 143 et donc, à la surveillance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Nous reviendrons sur ce dernier point plus loin.

Nous nous opposons à une telle disposition. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a déploré cette situation<sup>10</sup> et nous sommes du même avis que cette dernière.

---

<sup>9</sup> Selon la liste mise à jour le 3 juillet 2000 par le ministère du Conseil exécutif et le Secrétariat aux emplois supérieurs, c'est 174 organismes qui échappent ainsi à la loi 143.

<sup>10</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : Bilan et perspective*, décembre 1998, p. 141.

**C'est pourquoi la CSQ recommande au gouvernement d'implanter un seul programme d'accès à l'égalité qui vise à la fois le secteur public et les secteurs public et parapublic.**

## **La taille des organismes visés**

Le projet de loi déposé ne s'appliquera que dans les organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus. Pourquoi ce nombre? Nous l'ignorons. Pour notre part, nous considérons qu'un programme d'accès à l'égalité doit s'appliquer nonobstant la taille de l'organisme public ou parapublic. Le nombre de 100 personnes retenu par le gouvernement est trop élevé. Il limitera considérablement l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les organismes publics soumis à la loi, notamment dans les petites municipalités du Québec. Dans la foulée des initiatives gouvernementales visant la décentralisation et la régionalisation de plusieurs services publics, il y a un accroissement important des pouvoirs confiés aux milieux régionaux. Les nouveaux organismes créés ont souvent des effectifs plus restreints. Cette situation ne doit pas être un frein à la mise en œuvre de programmes visant l'accès à l'égalité en emploi des groupes cibles.

Plus encore, les programmes d'accès à l'égalité ne peuvent se limiter aux emplois créés pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives. Faut-il le rappeler, la précarité de l'emploi est omniprésente dans les services publics québécois? Faut-il répéter les statistiques qui démontrent que ce sont particulièrement les jeunes de moins de 35 ans qui constituent la majorité de l'effectif des occasionnels embauchés dans les services publics?

Faut-il encore une fois faire la démonstration que certaines régions sont affectées plus que d'autres par la précarité de l'emploi? À titre d'exemple, les Nord-Côtières travaillent près de trois fois plus à temps partiel que les travailleurs de la région. Alors que le revenu des hommes de la Côte-Nord dépasse la moyenne québécoise, les Nord-Côtières touchent des revenus inférieurs à ceux des autres femmes au Québec.<sup>11</sup> Cette situation socio-économique est inadmissible. Nous devons favoriser l'intégration socioprofessionnelle de tous les groupes et leur assurer l'accessibilité aux programmes.

**C'est pourquoi la CSQ recommande que la loi s'applique sans égard à la taille des organismes publics prévue à la loi et touche tous les statuts d'emploi.**

## **L'éducation, la santé et les services sociaux**

---

<sup>11</sup> Conseil du Statut de la Femme, *La participation des femmes au développement régional : profitable pour toute la région*, communiqué de presse, 14 octobre 1999.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 2 de la section 1 élargissent l'application de la loi sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment aux réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Nous nous réjouissons de cette disposition et l'appuyons fortement. En effet, depuis des années, la CSQ tente de négocier l'implantation de ces programmes à l'intention des femmes. Nos résultats à cet égard sont plus que modestes. Dans le réseau scolaire nous n'avons obtenu que la mise en place de comités consultatifs sur le plan national. Ces comités ont le mandat d'effectuer certaines analyses et peuvent, s'il y a lieu, émettre des recommandations aux parties négociantes. À ce jour, même si plusieurs reconnaissent la qualité des travaux effectués, cette reconnaissance ne s'est pas matérialisée en résultats concrets.

Dans le réseau collégial, seules les enseignantes ont pu entamer des travaux dans le cadre d'un comité paritaire prévu aux conventions collectives. Les autres catégories de personnel doivent encore défendre à chaque période de négociation le bien-fondé d'une prise en compte de l'accès à l'égalité dans leurs milieux.

Quant au milieu de la santé, il a, lui aussi, fait l'objet d'interventions ministérielles dans le cadre du plan triennal des années quatre-vingt. Mais comme l'a constaté le Conseil des relations interculturelles, aucun des onze établissements ciblés à l'époque n'a élaboré de programme d'accès à l'égalité. Certes, les multiples réformes qui ont touché ce réseau combinées à la diversité des réalités organisationnelles ont constitué des freins réels à toute discussion sur la question. Mais, là comme ailleurs, notre expérience comme organisation syndicale nous a permis de vérifier à maintes reprises la fermeture de ces milieux à ce dossier.

Nous considérons que depuis la fin du plan d'action triennal, mis en place par le gouvernement québécois à la fin des années quatre-vingt, tous les milieux ont au mieux limité leurs interventions ou au pire abandonné le dossier de l'accès à l'égalité en emploi à l'intention des femmes.

En ce qui concerne la situation des programmes d'accès à l'égalité à l'intention des membres des « communautés culturelles », seules trois commissions scolaires de la région de Montréal ont étendu leur programme aux membres de ce groupe cible. Malgré des constats éloquentes sur leur sous-représentation dans les postes de cadre, de direction des écoles françaises, dans l'enseignement au primaire et au secondaire français et aussi chez le personnel de soutien, les mesures mises en place ont donné peu de résultats significatifs. Plus encore, selon une enquête menée par le Conseil des relations interculturelles au mieux « on considère la situation assez avancée actuellement pour que la nécessité du PAÉ soit reconsidérée, car on s'attend à ce que les corrections se poursuivent d'elles-mêmes » ou au pire « en raison de l'inaction du ministère de l'Éducation dans le dossier, il n'y a pas eu de suite au plan d'action initialement envisagé ».<sup>12</sup> Nous pouvons témoigner, comme organisation syndicale associée au dossier de l'équité en emploi depuis des décennies, que les mesures

---

<sup>12</sup> Conseil des relations industrielles, *op. cit.*, p. 48.

volontaires ont échoué dans la société québécoise en général et dans les services publics en particulier. Seule une volonté politique ferme et l'injection des sommes suffisantes à la mise en place de programmes d'accès à l'égalité permettront de renverser les tendances lourdes de la discrimination. En ce sens, l'esprit du projet de loi constitue une avancée vers l'atteinte des objectifs d'égalité dans notre société.

## **Une loi à portée universelle**

Le deuxième programme en importance au Québec oblige les entreprises de 100 employés et plus et qui obtiennent un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus d'implanter un programme d'accès à l'égalité. En 1997, seulement 11 % des entreprises ciblées s'étaient engagées à y participer<sup>13</sup>. La Commission a notamment déploré l'application erronée du programme, le fait que de nombreuses exemptions ont été accordées et que des subventions ont été octroyées malgré une sanction en cours. Pour notre part, nous questionnons encore aujourd'hui cette obsession pour le chiffre 100 qui s'applique dans ce cas-ci.

À notre avis, les restrictions, quant aux employeurs et à la taille des organismes, créent une réelle discrimination entre les groupes visés. En effet, le Québec est le paradis de la petite et moyenne entreprise : 98 % des entreprises québécoises sont des PME et moins de 4 % de ces entreprises comptent 50 employés et plus.<sup>14</sup> Un pourcentage important de femmes, de membres des minorités visibles, minorités ethniques et des autochtones travaillent dans des entreprises du secteur privé. Ces dernières ne sont pas tenues d'implanter un programme d'accès à l'égalité à moins que celui-ci ne leur soit imposé à la suite d'une plainte en discrimination. Cette situation fait en sorte qu'il y a une diversité réelle entre le statut de chacun. D'une part, il y a des personnes qui bénéficient de mesures contraignant l'employeur à reconsidérer ses politiques d'embauche et offrant aux travailleuses et aux travailleurs un recours contre cette discrimination potentielle. D'autre part, nous retrouvons des personnes qui œuvrent dans des petites entreprises où leurs seules protections contre la discrimination sont la Loi des normes du travail et quelques articles de la Charte les obligeant à démontrer qu'elles sont victimes de discrimination systémique.

Aussi à la lumière de l'expérience vécue depuis le milieu des années quatre-vingt, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) considère qu'il est temps de doter le Québec d'une loi d'accès à l'égalité à portée universelle. Nous l'avons souligné précédemment, l'initiative gouvernementale actuelle ne constitue qu'un pas dans la bonne direction sans plus.

---

<sup>13</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : Bilan et perspective*, décembre 1998, p. 51.

<sup>14</sup> Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, *Les PME au Québec – État de situation*, 1998.

C'est pourquoi la CSQ recommande au gouvernement du Québec d'étudier la possibilité de doter le Québec d'une loi sur l'accès à l'égalité en emploi touchant l'ensemble des entreprises québécoises. Dans l'intervalle, en ce qui concerne les programmes implantés en vertu de l'obligation contractuelle, la CSQ recommande que le projet de loi s'étende aux entreprises de 50 employés et plus, lors de l'obtention d'un contrat ou de tout autre type de subvention de 100 000 \$ et plus.

### **Un cadre particulier assujéti à la charte**

Bien que le programme gouvernemental doive faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, il n'est pas soumis au pouvoir d'enquête de la Commission ni à ses pouvoirs de recours au tribunal et de surveillance de l'application des programmes. Or, l'expérience antérieure l'a démontré et les résultats quantitatifs publiés par l'Office des ressources humaines sont suffisamment explicites bien qu'il y ait eu des progrès quant à l'accès à l'égalité des femmes, le programme pour l'accès à l'égalité des « communautés culturelles » et des personnes handicapées n'a eu aucun impact. On pourrait plutôt souligner que les mesures adoptées par le gouvernement pour hausser la représentation des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones dans la fonction publique ont donné des résultats médiocres. La part relative des membres des communautés culturelles au sein de l'effectif régulier a connu une baisse entre mars 1995 et mars 1999 passant de 2,1 % à 1,9 %<sup>15</sup>. Pour leur part, les autochtones sont passés de 0,44 % en 1993 à 0,34 % en 1998.<sup>16</sup>

De plus, en vertu de l'article 80 de la Loi sur la fonction publique, le gouvernement doit faire état de ses programmes d'accès à l'égalité une fois l'an à l'Assemblée nationale. Dans les faits, il a failli à cette obligation à maintes reprises puisque, depuis 1987, seulement deux rapports ont été déposés.<sup>17</sup> Le gouvernement n'est pas au-dessus des lois et il devrait respecter ses obligations.

C'est pourquoi la CSQ recommande que tous les programmes gouvernementaux et ceux qui seront mis en place dans la foulée du projet de loi 143 soient soumis aux articles 87 à 91 de la Charte qui octroient à la Commission un pouvoir de surveillance et d'enquête.

---

<sup>15</sup> Gouvernement du Québec, *L'effectif de la fonction publique – 1999*, Conseil du Trésor, sous-secrétariat au personnel de la fonction publique, p. 18.

<sup>16</sup> Gouvernement du Québec, *Accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique*, « Les mesures adoptées depuis le printemps 1999 ont déjà donné des résultats. », communiqué, 11 avril 2000.

<sup>17</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : Bilan et perspective*, décembre 1998, p. 12.

## **SECTION II – Analyse**

### **Poser un diagnostic rigoureux**

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont pour objets de corriger les situations de discrimination identifiées et de prévenir leur perpétuation. Pour déterminer si un programme est justifié il faut, d'une part, poser un diagnostic, c'est-à-dire évaluer s'il y a sous-représentation des membres des groupes cibles quant à leur disponibilité et, d'autre part, il faut scruter le système d'emploi afin d'identifier les règles, les pratiques, les directives qui ont pu avoir un effet d'exclusion ou entraîner un traitement différent à l'égard des personnes visées.

L'analyse diagnostique constitue donc la preuve de l'existence de discrimination. Plusieurs organismes ont, au cours des dernières années, émis des commentaires sévères sur la méthode proposée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Les plus vives critiques concernaient notamment la lourdeur de l'exercice et le temps exigé pour mener à bien les analyses. Pour sa part, le Conseil du statut de la femme considérait, dans un avis émis en 1993, que la détermination des objectifs numériques au calcul de la sous-utilisation des femmes, par le biais du calcul de leur taux de disponibilité, ne permettait pas de s'attaquer efficacement à la ségrégation professionnelle.

Bien que nous ne contestions pas le bien-fondé des critiques émises à la lumière des expériences menées dans plusieurs milieux, nous continuons, sur la base de notre propre expérience, à prétendre que le diagnostic à poser dans les milieux doit être le plus rigoureux possible. C'est pourquoi nous considérons que l'esprit de la démarche proposée dans la section II du projet de loi 143 visant à déterminer la sous-utilisation des groupes cibles mérite d'être conservé. Toutefois, nous croyons que, tels qu'ils sont formulés, certains articles de cette section posent des problèmes méthodologiques.

Ainsi, l'article 3 de la section II souligne que tout organisme public visé par la loi 143 doit procéder à l'analyse de ses effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la présente loi. Le deuxième alinéa ajoute que les types d'emploi sont établis d'après la Classification nationale des professions du Canada.

Précisons d'abord que l'analyse des effectifs doit permettre d'identifier la situation des membres des groupes cibles dans chaque titre d'emploi de l'organisation. Cette analyse doit aussi indiquer la situation des personnes d'un groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés d'une entreprise. Dans le projet de loi déposé, il conviendrait mieux de parler des titres d'emploi, quitte à effectuer des regroupements si le nombre de personnes occupant un poste est insuffisant.

D'autre part, nous nous interrogeons sur les raisons qui fondent la référence aux types d'emploi établis selon la Classification nationale des professions lorsqu'il s'agit de l'analyse des effectifs. Cette classification ne nous est utile que lors de l'analyse de la

disponibilité de la main-d'oeuvre. Et encore. En ce qui concerne cette dernière, nous travaillons avec cette classification depuis des années et nous avons constaté qu'elle est incompatible avec l'expérience québécoise. En effet, dans les réseaux scolaire et collégial, nous avons tout un ensemble de champs d'enseignement, d'emplois techniques et professionnels qui n'apparaissent pas dans la Classification nationale des professions. Pour trouver leur équivalence, il faut nous satisfaire d'un emploi se rapprochant le plus de celui existant dans nos milieux ou combiner plusieurs titres d'emploi et, conséquemment, tordre la réalité.

Plus encore, le système d'éducation québécois a des particularités que le système de classification actuel ne reconnaît pas. Que ce soit au regard du nombre d'années de scolarité, du diplôme décerné, de la discipline ou des programmes d'études, les normes de classification sont incompatibles. Cette inadéquation entre la réalité canadienne et la réalité québécoise risque de générer des résultats lacunaires.

L'article 4 stipule que l'organisme public peut procéder à l'analyse de ses effectifs par établissement si des disparités dans le nombre de personnes compétentes pour un type d'emploi par zone habituelle de recrutement le justifient. Comment peut-on connaître s'il y a des disparités sans faire au préalable l'analyse? Nous ne comprenons pas l'objectif recherché par cet alinéa.

**La CSQ recommande que l'analyse des effectifs porte sur tous les titres d'emploi existants dans l'organisme visé par la loi. Nous recommandons aussi que le formulaire utilisé pour mener à bien l'analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre soit modifié afin de mieux refléter la réalité québécoise.**

## **Prendre en compte tous les statuts d'engagement**

Le deuxième alinéa de l'article 4 permet à un organisme de ne pas inclure le personnel temporaire ou à temps partiel si les circonstances le justifient. Nous réitérons ce que nous avons dit précédemment. S'il est une réalité qui prévaut dans les organismes publics c'est bien la prolifération du travail atypique. Nous croyons que cet alinéa ouvre toute grande la porte aux exceptions et risque d'avoir des effets pervers à l'égard de l'objectif poursuivi. Plusieurs études ont démontré que malgré les avancées significatives des femmes sur le marché du travail, elles sont encore et toujours majoritaires dans les emplois précaires. En 1998, le deux tiers des emplois à temps partiel est occupé par des femmes, proportion qui a très peu fluctué depuis 1976.

Aussi, les emplois occasionnels peuvent représenter un bassin important pour les emplois réguliers. L'emploi atypique évolue rapidement au Québec. Cette situation de précarité de l'emploi a une incidence directe sur le niveau de vie des groupes cibles et contribue à perpétuer la pauvreté dans ces groupes.

Aussi, la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 4 devrait être reformulée de manière à ce que la non-prise en compte du personnel temporaire ou à temps partiel

devienne exceptionnelle. Pour notre part, **nous recommandons au gouvernement de formuler cet alinéa de la manière suivante :**

**De même l'organisme peut ne pas inclure le personnel temporaire ou à temps partiel si des circonstances exceptionnelles le justifient et après approbation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.**

## **Minorités visibles, minorités ethniques**

L'évaluation du nombre et du pourcentage des membres des minorités visibles et des minorités ethniques dans les effectifs et dans le bassin de disponibilité de main-d'œuvre pose une difficulté méthodologique particulière que nous avons brièvement abordée précédemment. Cette difficulté risque, si elle n'est pas résolue, de rendre aléatoires les résultats obtenus quant à la sous-représentation de ces groupes cibles dans l'organisme visé.

Les outils qui permettront de classer tel groupe selon un ordre et d'en mesurer l'importance doivent être harmonisés. Ainsi, si nous retenons les données de Statistique Canada, nous devons être prudents car, lors du recensement de 1996, « le format de la question sur l'origine ethnique a été modifié de façon importante par rapport à 1991 ». Dans les deux recensements, les répondants devaient répondre à la question suivante : « À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) les ancêtres de cette personne appartenaient-ils? ». Le questionnaire de 1991 proposait 15 catégories de réponses à cocher parmi les plus fréquemment déclarées et s'appliquant à leur situation. De plus, ils disposaient de deux espaces réponses en lettres afin d'inscrire d'autres origines, et plusieurs autres origines leurs étaient fournies à titre d'exemples.<sup>18</sup>

En 1996, le questionnaire ne fournissait pas une liste de catégories de réponses. L'origine « Canadien » faisait partie des exemples donnés, étant donné qu'elle était la cinquième origine la plus fréquemment déclarée en 1991. Comme prévu, ces modifications, tout particulièrement celle concernant l'insertion de « Canadien » à titre d'exemple, ont occasionné un changement important dans la façon dont les origines ethniques ont été déclarées.

Comme on peut le constater, la définition de minorité ethnique et minorité visible est remplie d'écueils. Selon Marie-Thérèse Chicha, professeure de l'École des Relations industrielles de l'Université de Montréal, le problème n'est pas tant l'identification des groupes de minorités visibles qui sont restés les mêmes lors du dernier recensement que la sous-estimation du pourcentage de personnes appartenant à ces groupes.

---

<sup>18</sup> Statistique Canada, *Le Quotidien*, 17 février 1998, p. 2.

En conséquence, lors de nos travaux visant à déterminer le pourcentage des effectifs appartenant aux minorités ethniques et visibles, nous devons être prudents devant les données de Statistique Canada et les considérer peut-être comme des seuils minimums!

## **SECTION III - Programmes d'accès à l'égalité**

### **Le contenu des programmes**

La section III du projet de loi confirme l'obligation de l'organisme public visé par la loi d'élaborer un programme d'accès à l'égalité. Dans l'ensemble, les articles décrivant les mécanismes d'élaboration d'un programme, leur contenu et les pouvoirs confiés à la Commission en matière d'expertise-conseil répondent à plusieurs de nos attentes. Toutefois, nous aimerions émettre quelques réserves sur certains points. De plus, nous désirons formuler des propositions concrètes quant au rôle de la Commission et celui des organisations syndicales dans le processus d'élaboration, d'implantation et de suivi des programmes.

L'article 13 établit les différents éléments d'un programme d'accès à l'égalité. Cette disposition constitue une bonne définition de ce que doit inclure un programme d'accès à l'égalité. Toutefois, à l'alinéa 1, on établit que le programme doit comprendre une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion. Nous proposons d'ajouter à cette disposition la « sélection » du personnel. Nous devons retrouver ce terme puisqu'il s'adresse spécifiquement aux candidates et candidats « que l'on engagera effectivement »<sup>19</sup>, comparativement à la notion de « recrutement » qui renvoie à « des candidats susceptibles de devenir membres d'une organisation ».<sup>20</sup> De plus, nous croyons que cette analyse devrait porter aussi sur les sujets déjà identifiés par le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. En effet, lors de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité il ne s'agit pas seulement d'augmenter la représentation des groupes cibles. Il faut aussi, et cela est fondamental, étudier l'ensemble des règles, directives, politiques, décisions administratives afin de vérifier si celles-ci ont eu pour effet d'exclure les groupes cibles ou ont toujours des effets discriminatoires.

Nous réitérons aussi l'opinion que le programme implanté dans un organisme doit s'adresser à tout le personnel quel que soit son statut d'engagement. Les emplois temporaires et à statut précaire constituent bien souvent la porte d'entrée dans un emploi permanent. Les personnes qui les occupent doivent être comptabilisées et incluses dans le bassin de recrutement interne, permettant ainsi l'atteinte de l'égalité. Un organisme ne devrait être soustrait de cette obligation qu'en raison de circonstances exceptionnelles et après approbation de la Commission.

### **Le rôle des syndicats**

Au-delà de ces considérations méthodologiques, nous tenons à souligner que la plus grande lacune de cette section du projet de loi est, sans contredit, la non-

---

<sup>19</sup> Dion, Gérard, Dictionnaire canadien des relations de travail, PUL, 1976, p. 326.

<sup>20</sup> *Id.*, p. 295.

reconnaissance de la nécessaire participation des syndicats ou des associations de travailleuses et de travailleurs dans l'élaboration et l'implantation du programme d'accès à l'égalité. Tout ce que le projet de loi propose, ce sont des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants. La CSQ considère que la loi doit inclure l'obligation, pour l'employeur, de réaliser le programme d'accès à l'égalité conjointement avec le syndicat ou l'association de travailleurs.

Notre expérience, depuis 1986, dans le dossier de l'accès à l'égalité en emploi nous a permis de constater que lorsque les employeurs ont accepté d'instaurer un mécanisme permettant aux membres de leur personnel de s'approprier les objectifs et les analyses ainsi que le contenu des mesures poursuivies par les programmes d'accès à l'égalité, il a été alors possible de formuler des propositions concrètes, notamment en matière de stratégies de recrutement, de rétention du personnel, de responsabilités parentales, de harcèlement sexuel et de formation.

Nous avons aussi observé que lorsque cette discussion s'amorce, elle permet de questionner la culture du travail. Lorsqu'on révisé les procédures de recrutement du personnel, les processus de sélection, lorsqu'on interroge les vraies raisons qui justifient le faible pourcentage d'un groupe cible dans certains emplois ou encore son absence dans certaines formations, c'est l'organisation et la culture du travail que l'on interroge. Aussi, faut-il que le gouvernement reconnaisse explicitement le bien-fondé de la parité en matière d'élaboration et d'implantation des programmes d'accès à l'égalité.

Nous ne comprenons pas l'attitude du ministère qui persiste à nous confiner dans un rôle consultatif. Les enquêtes menées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et par le Conseil des relations interculturelles ont clairement démontré que, si cela n'avait été de l'entêtement de la CSQ, les comités d'accès à l'égalité prévus aux conventions collectives dans les réseaux scolaire et collégial auraient disparu depuis belle lurette. C'est à notre initiative que les analyses des effectifs et de la disponibilité de la main-d'œuvre ont été actualisées dans ces réseaux. C'est encore à notre initiative qu'une analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre concernant les minorités visibles et ethniques a été effectuée par la CDPDJQ. Depuis dix ans, la CSQ maintient une conseillère au dossier. Nous avons mis sur pied un comité consultatif sur les minorités ethniques et les minorités visibles au sein de notre organisation. Nous menons actuellement des travaux de recherche sur les obstacles à l'inscription des membres de ce groupe cible dans les départements des sciences de l'éducation du Québec.

Finalement, faut-il rappeler qu'un groupe de 35 enseignantes membres du Syndicat de l'enseignement du Lanaudière affilié à la CSQ ont mené une lutte exemplaire pendant 3 ans devant la CDPDJQ afin d'obtenir que cesse la discrimination systémique à leur égard dans leur commission scolaire. Nous croyons qu'en matière d'accès à l'égalité notre expertise ne peut être contestée car elle dépasse, et de loin bien souvent, celle développée par nos vis-à-vis patronaux. En effet, au sein du ministère de l'Éducation le seul service qui a soutenu d'une manière constante nos initiatives fut la Coordination à la condition féminine.

Plus encore, les conditions de travail et d'emploi dans les milieux que nous représentons sont régies par des ententes négociées entre les parties. Toutes modifications à ces ententes doivent être paritaires. C'est pourquoi nous croyons que si le gouvernement veut réellement atteindre l'accès à l'égalité en emploi pour l'ensemble des groupes cibles victimes de discrimination systémique, il doit associer de manière paritaire les organisations syndicales au processus d'accès à l'égalité.

Les syndicats jouent un rôle déterminant dans notre société, notamment dans les secteurs public et parapublic et devraient participer à l'enquête, à l'élaboration, à l'application et au suivi d'un tel programme. Les mesures ne devraient pas être établies par la seule initiative de l'employeur. Nous croyons qu'elles doivent être élaborées par voie de négociation avec les syndicats ou l'association de salariées et salariés. La CSQ croit que les dispositions du projet de loi sont insuffisantes.

En conséquence, **la CSQ recommande au gouvernement que le programme d'accès à l'égalité fasse obligatoirement l'objet d'une entente entre les parties, peu importe que ce programme découle d'une initiative de l'employeur, de celle du syndicat ou d'une obligation législative. L'entente négociée devrait prévoir par ailleurs les mécanismes de surveillance de l'application du programme.**

D'autre part, la CSQ considère qu'il est essentiel que les travailleuses et travailleurs non syndiqués soumis à un programme d'accès à l'égalité aient la possibilité de s'impliquer dans l'élaboration et l'implantation d'un tel programme. Le projet de loi ne prévoit aucune modalité relative à l'implantation d'un comité d'accès à l'égalité et cette situation est inacceptable.

Pour cette raison, **la CSQ réitère sa position établie lors de l'élaboration du Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité selon laquelle le projet de loi doit prévoir pour les entreprises non syndiquées la formation d'un comité d'accès à l'égalité.** Ces comités seraient impliqués à toutes les étapes de l'élaboration du programme d'accès à l'égalité et à son suivi. Les représentantes et représentants des salariés (au sens du Code du travail) seraient élus par leurs pairs sous la surveillance d'un Commissaire du travail. Les discussions au sein des comités d'accès à l'égalité seraient soumises, en cas de désaccord entre l'employeur et les employés, à un médiateur-arbitre nommé par la Commission.

## **Les pouvoirs de la Commission**

Le dernier élément sur lequel nous voulons intervenir dans le cadre de cette consultation publique concerne les pouvoirs de la Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse. Le projet de loi prévoit que la Commission, sur demande, prête assistance à l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité. C'est aussi cet organisme qui se verrait chargé de vérifier la teneur du programme, d'exiger tout renseignement et document et d'évaluer si le programme est conforme, auquel cas

elle peut lui faire des recommandations et même s'adresser au Tribunal des droits de la personne. Bien que nous soyons d'accord à ce que les organismes publics et parapublics soient appuyés dans l'élaboration des programmes, nous avons des réticences à ce que ce soit le même organisme qui soit chargé de la surveillance de l'application du programme élaboré. Comme l'a clairement fait ressortir le Conseil des relations interculturelles « les rôles d'assistance et d'expertise-conseil, de contrôle, de surveillance et d'évaluation confiés à la Commission finissent par limiter l'efficacité dans l'application des PAÉ : étant à la fois expert-conseil et évaluateur, l'organisme se trouve dans une situation de juge et partie ».

Il est de notre avis qu'il serait plus adéquat d'établir une séparation claire entre les fonctions d'information, de soutien et d'expertise-conseil et celles de contrôle et d'évaluation des programmes, d'enquête et d'examen des plaintes. Pour cette raison, nous croyons nécessaire de créer un organisme indépendant chargé du soutien à la mise en place des programmes.

Pour sa part, le Commission conserverait son mandat de contrôle, d'évaluation, d'enquête et d'examen des plaintes. Ce changement devrait s'accompagner de l'obligation pour les organismes et entreprises de faire état des mesures prises et des résultats obtenus dans leurs rapports annuels. À défaut d'instaurer une telle structure, la CSQ considère qu'il est impératif de créer au sein de la Commission deux services indépendants, aux fonctions bien déterminées afin d'éviter les conflits d'intérêts dans le suivi du processus de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité.

**Aussi la CSQ recommande la création d'une commission indépendante chargée de soutenir la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité. Qu'à défaut de la création d'une telle commission, le gouvernement crée deux services distincts aux fonctions indépendantes.**

Quelle que soit la formule retenue, **la CSQ recommande que le gouvernement investisse les ressources humaines, techniques et financières adéquates à la réalisation des mandats prévus.**

De plus, nous considérons que la possibilité de s'adresser à la Commission ou à un autre organisme chargé d'appuyer la mise en œuvre des programmes devrait être offerte à toutes les parties, c'est-à-dire à l'employeur, aux syndicats ou au comité de salariés. L'article 12 du projet de loi, tel qu'il est formulé, laisse croire que cette prérogative ne serait accordée qu'à l'employeur.

**En conséquence, la CSQ recommande que le projet de loi soit modifié afin d'introduire la possibilité d'obtenir sur demande d'une des parties (employeur, syndicats ou comité de salariés) l'assistance de la Commission.**

## Conclusion

L'accès à l'égalité en emploi pour l'ensemble des groupes discriminés constitue une revendication constante dans la société québécoise. Certes depuis quelques années cette revendication a parfois été mise en veilleuse au profit d'autres objectifs d'équité comme l'équité salariale ou encore la reconnaissance des conjoints de même sexe. Toutefois, plusieurs organisations comme la nôtre ont tenu le flambeau et n'ont eu de cesse de réclamer une véritable loi en matière d'accès à l'égalité en emploi au Québec. Nous n'avons pas que revendiqué, nous avons aussi mis en place un programme d'accès à l'égalité syndicale à l'intention des femmes dans notre Centrale. Nous avons adopté une politique visant à contrer le harcèlement sexuel et sexiste dans nos milieux. Nous travaillons à élargir ces programmes à l'intention notamment des minorités ethniques et des minorités visibles. Notre Congrès nous l'a recommandé. Nous avons une obligation de résultat.

Aujourd'hui, force est de constater que le projet de loi qui nous est proposé n'est pas à la hauteur de nos aspirations. Malheureusement, le gouvernement a manqué de courage politique et de leadership en ne prenant pas le vrai virage de l'accès à l'égalité en emploi. L'expérience l'a démontré, la multiplication des programmes, l'exclusion de certains groupes cibles, la non-prise en considération de tous les statuts d'engagement, et le non-assujettissement des programmes gouvernementaux à la Charte témoignent d'un laxisme flagrant et ralentissent l'atteinte de l'égalité en emploi.

C'est pourquoi nous considérons ce projet de loi comme un mécanisme transitoire, nécessaire à court terme pour améliorer la représentation des groupes cibles dans les secteurs que nous représentons. Mais il ne saurait nous satisfaire.

Nous considérons qu'il est impératif que la société québécoise puisse bénéficier d'une loi universelle sur l'accès à l'égalité. Nous considérons que l'équité de représentation en emploi de tous les groupes qui subissent une discrimination systémique depuis des générations est un objectif social que nous ne pouvons plus remettre aux calendes grecques. Mais, et nous aimerions conclure sur cette question, l'équité en emploi ne pourra s'obtenir uniquement au moyen d'une législation.

Actuellement, la diversification des champs d'étude et de perfectionnement pour les filles n'est pas complétée. Dans le secteur des sciences de l'éducation, on observe une nette sous-représentation des membres des minorités ethniques et des minorités visibles. Les obstacles à la poursuite des études chez les jeunes personnes handicapées finissent par en décourager plus d'une. Quant aux jeunes autochtones, leur accès aux études et l'obtention d'un diplôme devraient compter parmi les priorités du gouvernement québécois. Car le plus beau programme d'accès à l'égalité ne pourra donner de résultats concrets s'il n'existe pas de bassin de recrutement. En d'autres mots, pour combler des emplois dans une perspective d'égalité il faut qu'il y ait un bassin de disponibilité. C'est pourquoi, la CSQ considère que des mesures complémentaires doivent être prises afin de favoriser la qualification du plus grand nombre.

**Aussi, la CSQ recommande au gouvernement de mettre en application la Section III du Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité qui s'adresse aux services d'éducation offerts au public.**

Pour notre part, nous nous engageons à soutenir toutes les initiatives qui favoriseront la mise en œuvre de mesures d'accès à l'égalité à l'intention des jeunes dans les établissements d'enseignement au Québec.

