

***L'ÉQUITÉ EN EMPLOI :
DE L'ÉGALITÉ DE DROIT
À L'ÉGALITÉ DE FAIT***

RÉSUMÉ

*Avis présenté au ministre des
Relations avec les citoyens et de
l'Immigration*

Octobre 1999

Rédaction

Régent Chamard
Lyse Frenette

Édition et mise en forme du document

Martine Jore

Révision linguistique

Vincent Ross

Conseil des relations interculturelles

770, rue Sherbrooke Ouest, bureau 8.18
Montréal (Québec)
H3A 1G1

Téléphone : (514) 873-8501

Télécopieur : (514) 873-3469

Courrier électronique : corelint@microtec.net

Site Internet : www.corelint.org

ISBN 2-550-35137-1

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec- 1999

Dans ce document, le générique masculin est utilisé de façon épiciène.

INTRODUCTION

Déjà en 1988, le Conseil des relations interculturelles, qui s'appelait alors le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, déposait un avis portant sur la nécessité d'instaurer un programme d'accès à l'égalité (PAÉ) pour les minorités ethnoculturelles dans la fonction publique québécoise. Il proposait aussi, dans le même avis, l'adoption d'une politique d'obligation contractuelle pour les entreprises et organismes de 50 employés et plus soumissionnant pour des contrats gouvernementaux de 100 000 \$ et plus. Il demandait, enfin, que la mise en place des PAÉ soit élargie aux entreprises privées et aux domaines des communications, de la santé, des services sociaux, de l'éducation et des municipalités.

Dix ans plus tard, peu de programmes obligatoires ont été mis en place et ceux qui fonctionnent accusent des ratés fort importants, dénoncés par la plupart des intervenants intéressés à ces questions. C'est pourquoi le Conseil des relations interculturelles tenait à faire le point sur la situation et à proposer un avis étayé sur la persistance de la discrimination et l'inefficacité des programmes développés depuis dix ans pour tenter d'y remédier. Ces deux questions font l'objet des chapitres un et deux du présent avis.

Face à ce bilan, le Conseil croit qu'il est indispensable de maintenir l'existence de programmes d'accès à l'égalité. Pour atteindre l'équité en matière d'emploi, il faut toutefois revoir complètement l'organisation et l'encadrement de l'action positive au Québec. C'est l'objet des chapitres trois et quatre. Les recommandations que le Conseil tire de son analyse sont présentées à la fin de l'avis, en guise de conclusion.

CHAPITRE 1

LA DISCRIMINATION PERSISTE MALGRÉ LES PRESCRIPTIONS LÉGALES QUI L'INTERDISENT

Après un bref rappel de la notion de discrimination systémique, le premier chapitre présente certains constats en ce qui concerne l'incidence de la discrimination sur le marché du travail au Québec.

Du côté des membres des minorités visibles d'abord, les données des recensements de 1991 et de 1996 confirment leur situation plus précaire comparativement au reste de la population : taux d'activité plus bas, taux de chômage plus élevé et plus grande concentration dans les emplois les moins qualifiés. Compte tenu de la scolarité moyenne pourtant plus élevée des membres des minorités visibles, leurs conditions de travail plus précaires, tout comme leurs revenus plus faibles témoignent de la discrimination qui s'exerce à leur égard sur le marché du travail.

En 1996, le taux de chômage des membres des minorités visibles (22,4 %) est presque deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population (11,8 %). Pendant que le taux de chômage de l'ensemble de la population diminue de 12,1 % en 1991 à 11,8 % en 1996, celui des membres des minorités visibles augmente de 19,8 % à 22,4 %. D'autres indicateurs du marché du travail, comme le taux d'activité et le rapport emploi-population, confirment ce désavantage. Le taux d'activité des membres des minorités visibles (59 %) est plus bas que celui de l'ensemble de la population (62,3 %), et il a eu tendance à diminuer plus rapidement, entre les deux recensements, que celui de l'ensemble de la population. Quant au rapport entre l'emploi et la population, les données présentent un écart encore plus important entre les membres des minorités visibles (45,8 %) et l'ensemble de la population (55,0 %).

Cette sous-utilisation prend aussi d'autres formes. Le pourcentage de membres des minorités visibles qui travaillent à temps plein pendant toute l'année (48,4 %) est inférieur à celui de l'ensemble de la population (52,6 %). À cette sous-utilisation se

superpose encore une inégalité salariale car, pour un travail à temps plein toute l'année, les membres des minorités visibles obtiennent 82,9 % du revenu moyen d'emploi de l'ensemble de la population.

Cette discrimination salariale est aussi accompagnée de ségrégation professionnelle et de sous-représentation. Peu de membres des minorités visibles sont présents dans les postes supérieurs de gestion (3,4 %) et à l'inverse, ils sont sur-représentés dans les postes demandant peu de qualifications, comme ceux des travaux manuels spécialisés (7,1 %), du personnel autre de la vente et des services (6,2 %) et des autres travaux manuels (7,6 %). Dans les services publics, comme les services gouvernementaux (2,1 %), les membres des minorités visibles sont sous-représentés.

Pour les membres des minorités ethnoculturelles, la situation est plus délicate à cerner et ce, pour deux raisons. D'une part, les minorités ethnoculturelles peuvent être définies de plusieurs façons et le diagnostic variera selon la définition qu'on retiendra. D'autre part, en raison de cette polysémie, les analyses menées reflètent ces différentes approches. Elles s'appuient, en outre, sur les portraits dégagés dans les organismes qui ont mis en œuvre des programmes d'accès à l'égalité pour les membres des minorités ethnoculturelles.

Pour les personnes immigrées, c'est-à-dire nées à l'extérieur du Canada, le phénomène de sous-utilisation est apparent. Ainsi, leur taux de chômage (16,4 %) est plus élevé que celui du reste de la population (11,2 %) et leur taux d'activité (58 %) est plus bas que celui de l'ensemble de la population (62,3 %).

Quant à la situation sur le marché du travail des membres des communautés ethnoculturelles, les informations analysées pour 92 groupes indiquent que, pour 48 de ces groupes, le taux d'activité est inférieur à la moyenne québécoise. Pour le taux de chômage, 59 groupes ont un taux supérieur à la moyenne québécoise. L'examen de la représentation de ces groupes dans les services gouvernementaux permet aussi de constater que 79 d'entre eux ont une représentation inférieure à leur poids sur le marché du travail.

L'analyse de la situation globale démontre sans équivoque la sous-représentation des membres des communautés ethnoculturelles dans les secteurs examinés et le peu de résultats obtenus malgré les efforts consentis pour corriger la situation, sauf exceptions comme à la Communauté urbaine de Montréal (Société de transport [STCUM] et Service de la police [SPCUM]) et à la ville de Montréal.

Quant aux autres groupes discriminés, soit les autochtones et les personnes handicapées, l'avis fait état de la même discrimination sur le marché du travail. Leur chômage est élevé et leurs revenus sont inférieurs à la moyenne. Ces difficultés sont en outre accentuées par la plus faible scolarité des membres de ces groupes. Par contre, la situation est différente dans le cas des femmes qui, avec une scolarité équivalente à celle des hommes, subissent une discrimination systémique caractérisée par une très forte concentration professionnelle, une importance marquée du travail à temps partiel et des revenus moins importants, même dans les professions où les compétences sont équivalentes.

Étant donné que la scolarité est, en général, un élément déterminant de l'intégration et d'un meilleur positionnement sur le marché du travail, on peut conclure, en se basant sur leur scolarité plus avantageuse que celle des autres groupes discriminés, que les membres des minorités visibles et ethnoculturelles seraient davantage touchés par la discrimination sur le marché du travail et qu'ils seraient susceptibles de bénéficier de mesures d'action positive.

CHAPITRE 2

DESCRIPTION DES MESURES D'ACTION POSITIVE EN PLACE ET BILAN DE LA SITUATION

Ce chapitre vise à faire le tour de l'expérience québécoise et canadienne en matière d'action positive, en présentant d'abord le cadre légal et réglementaire et les programmes existants et en dégageant un bilan de leur application.

Le début du chapitre évoque les cadres juridiques et réglementaires qui, aux plans international, canadien et québécois, interdisent la discrimination et prescrivent l'obligation d'y remédier. La question se pose de savoir si le caractère de plus en plus contraignant des lois, tant canadiennes que québécoises, est un indice de la nécessité de légiférer pour parvenir à lutter plus efficacement contre la discrimination observable sur le marché du travail.

Les programmes existants

Au Québec, il existe six grands types de programmes d'accès à l'égalité, appelés différemment selon l'objet ou le secteur visé.

Les programmes volontaires, élaborés principalement depuis 1986 dans le cadre du plan d'action visant le démarrage de programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes, pouvaient aussi viser d'autres groupes victimes de discrimination. Ils ont pris place dans les municipalités, les commissions scolaires, les cégeps, les CLSC, les hôpitaux et les syndicats. Malgré les sommes investies, soit près de 8 millions de dollars, ces programmes volontaires n'ont pas donné les résultats escomptés et ont été abandonnés par la plupart des entreprises ou des organismes à la fin des subventions.

Les programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise visent, bien que de manière différente, les personnes handicapées, les femmes et les membres des communautés ethnoculturelles incluant les membres des minorités visibles. Les observations du Conseil, de même que celles de la Commission des droits de la

personne et des droits de la jeunesse, témoignent du peu d'impact de ce programme en ce qui concerne les membres des communautés ethnoculturelles. Ces derniers, tout comme les anglophones, sont toujours largement sous-représentés au sein de la fonction publique québécoise.

Il existe aussi un programme d'obligation contractuelle exigeant, de certaines entreprises du secteur privé du Québec, qu'elles mettent en œuvre un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des minorités visibles et les autochtones. Il vise les entreprises de 100 employés et plus qui présentent une soumission au gouvernement du Québec pour un contrat de biens et services de 100 000 \$ et plus ou qui reçoivent une subvention de 100 000 \$ et plus. De décembre 1989 à décembre 1997, 189 entreprises ont dû ainsi élaborer un PAÉ. Le bilan de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse témoigne d'un certain progrès de ce programme pour les femmes et les membres des minorités visibles, bien que l'on soit encore loin de l'équité. Par ailleurs, la Commission estime que les autochtones constituent le groupe désigné qui fut le moins avantagé par la mise en œuvre de ce programme.

Selon la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse peut, après une enquête faisant état de discrimination, proposer ou imposer l'implantation d'un PAÉ. Mais cette démarche qui dépend d'une plainte individuelle, de même que les longs délais encourus, font en sorte qu'on a abouti à très peu de résultats.

Les deux derniers programmes, le programme de contrats fédéraux et les programmes établis dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sont en fait de juridiction fédérale mais s'appliquent notamment au Québec. D'une part, il y a le programme de contrats fédéraux, qui ressemble au programme d'obligation contractuelle québécois mais s'adresse aux entreprises privées ou organismes de 100 employés et plus qui présentent une soumission de 200 000 \$ ou plus au gouvernement du Canada. Les groupes visés par ce programme sont les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Il a comme objectif

d'améliorer la situation des groupes désignés en augmentant leur représentation au moyen du recrutement, de l'embauche, de l'avancement et de la formation. Il semblerait que les entreprises considèrent la méthode fédérale plus facile d'application, plus adaptable et plus fructueuse que celle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, utilisée dans le programme d'obligation contractuelle québécois.

D'autre part, il existe, depuis 1986, une *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans les secteurs sous juridiction fédérale. Depuis 1995, la portée de cette loi a été étendue à la fonction publique fédérale. Les ministères et les organismes doivent ainsi mettre en œuvre des programmes d'équité en emploi pour les quatre mêmes groupes que ceux visés par les contrats fédéraux. On y précise les mesures à adopter à court et à long termes pour les employeurs, en matière de recrutement, de formation et d'avancement, de même que des mesures d'adaptation raisonnables pour corriger la sous-représentation de ces groupes.

Aucune province du Canada n'est aussi avancée que le Québec ou le gouvernement fédéral en matière de programmes d'équité en emploi. Des sept autres provinces qui ont mis en œuvre des mesures relatives à l'équité en emploi, il n'y en a qu'une, la Nouvelle-Écosse, où un programme est obligatoire; et ce programme s'adresse à la fonction publique seulement. L'Ontario a aboli sa *Loi sur l'équité en emploi* et il n'y subsiste qu'un *Plan d'égalité des chances*, axé avant tout sur la diffusion d'information. Le bilan des mesures existantes repose donc strictement sur l'expérience québécoise.

Bilan de la situation

Les problèmes constatés dans l'application des PAÉ tiennent à des facteurs de deux ordres qui se renforcent mutuellement. D'une part, il subsiste beaucoup de perceptions négatives entourant l'implantation et l'application des programmes, ce qui nuit à leur mise en œuvre. D'autre part, le manque d'harmonisation et de suivi affectent tant leur efficacité que la perception que l'on en a de leur application.

En ce qui concerne la résistance engendrée par les perceptions négatives, les raisons plus fréquemment évoquées sont que ces programmes constitueraient une *discrimination à rebours*, qu'on ferait usage de *quotas arbitraires* et que ces mesures *s'inscriraient à l'encontre du principe du mérite*. Le Conseil répond à ces craintes et présente la vision que l'action positive doit être vue comme une mesure voulant corriger, de façon sociétale, les inégalités. Il faut voir l'action positive comme un instrument dynamique pour lutter contre la discrimination en produisant une situation de plus grande égalité proportionnelle. En supprimant les obstacles auxquels se heurtent les groupes discriminés, le principe du mérite se retrouve même, pour sa part, maintenu et renforcé. Le Conseil rappelle aussi que l'objectif quantitatif sert à mesurer le résultat des efforts consentis et ne doit pas être assimilé à un quota.

Pour ce qui est des difficultés d'application, le Conseil retient surtout la multiplicité des intervenants et la confusion dans leurs rôles. Il questionne incidemment le double rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui agit à titre de conseiller dans la mise en place des programmes et d'évaluateur dans leur application, dans le cas des programmes d'obligation contractuelle. De plus, la variabilité des groupes cibles d'un programme à l'autre rend plus complexe la démarche, nuit à la diffusion de l'information et empêche une généralisation de méthodes d'analyse permettant les comparaisons requises. L'imputabilité des principaux intervenants est aussi insuffisante et le Conseil déplore que seule la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse soit en mesure de témoigner des progrès accomplis, car elle est la seule détentrice et utilisatrice des données de suivi actuellement disponibles, soit celles relatives au programme d'obligation contractuelle. Il questionne aussi le laxisme du Conseil du trésor dans le suivi des programmes s'adressant à la fonction publique, ce qui l'amène à douter de la volonté gouvernementale de faire une place aux membres des minorités visibles et ethnoculturelles.

Par contre, certains éléments comme le fait que la lutte à la discrimination tende, malgré tout, à se renforcer dans la société québécoise et que certains programmes, aient connu du succès, notamment ceux du Service de police et de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal, confirment, pour le Conseil, la nécessité de maintenir des programmes d'action positive, mais en les replaçant dans une perspective différente.

Pour ce faire, on se doit d'intervenir à la fois au plan de la perception de l'action positive, ce que fait le troisième chapitre de l'avis en proposant l'élargissement de la perspective de l'action positive, et au plan de l'organisation, en faisant valoir, au chapitre quatre, la nécessité d'une loi sur l'équité en emploi.

CHAPITRE 3

ÉLARGIR LA PERSPECTIVE DE L'ACTION POSITIVE

L'action positive poursuit plusieurs objectifs, soit, entre autres, de corriger les situations de discrimination et de permettre d'atteindre l'égalité. Les programmes d'action positive, dans la mesure où ils parviennent à accroître, sur le marché de l'emploi, l'égalité de présence des groupes discriminés, induiront aussi d'autres effets positifs, qui se répercuteront sur la condition de pauvreté et sur la qualité civique des relations interculturelles.

Il faut donc remettre au premier plan l'atteinte de l'égalité entre les individus de différents groupes sociaux. C'est ce que recherche l'action positive. C'est par des interventions de cette nature que l'on pourra passer de l'égalité de droit, affirmée par la Déclaration universelle des droits de l'homme et par les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne, à l'égalité de fait, c'est-à-dire à un degré d'accès et à un taux de réussite comparables sur le marché du travail, quel que soit le groupe auquel on appartient. L'action positive et les mesures qui l'accompagnent ne sont donc pas déroatoires au principe de l'égalité, pas plus qu'elles ne dérogent au principe du mérite, d'ailleurs. Elles constituent plutôt un moyen destiné à remédier à un problème d'exclusion économique et sociale et à permettre réellement d'atteindre l'égalité, tout en prévenant des inégalités futures.

L'équité en emploi s'avère ainsi une mesure pour accroître la participation civique de tous les citoyens, en permettant à la société de tirer pleinement avantage des compétences diversifiées de l'ensemble de la population. Puisqu'une proportion importante des nouveaux immigrants est sélectionnée avec l'objectif d'améliorer la force économique du Québec et que les membres des minorités visibles, dont un contingent grandissant naît et se forme au Québec, se caractérisent par leur forte scolarité, atteindre l'équité en emploi pour les membres de ces groupes devient autant un impératif d'intérêt économique que d'équité sociale. L'équité en emploi, telle que

préconisée par le Conseil, permet donc de faire converger les intérêts légitimes des entreprises et des citoyens, en valorisant leur pleine participation.

Certaines conditions déjà connues permettraient d'assurer une meilleure efficacité des mesures d'action positive, comme l'imputabilité des hauts dirigeants dans la réalisation du programme, un échéancier connu et des objectifs numériques, de même que des mécanismes de suivi et de contrôle. De plus, des efforts de publicité continue sont indispensables, tout comme des ressources et un budget appropriés. Puisque la plupart des spécialistes de ces questions se rejoignent sur la nécessité que toute l'entreprise adhère fortement aux mesures d'action positive pour obtenir des résultats tangibles, le Conseil des relations interculturelles est d'avis que le même phénomène doit se transposer à l'échelle de la société québécoise. Ainsi, une loi sur l'équité en emploi, assortie de diverses mesures transitoires ou complémentaires, marquerait sans équivoque la volonté politique de garantir de meilleures chances de succès aux mesures à mettre en œuvre.

CHAPITRE 4

LA NÉCESSITÉ D'UNE LÉGISLATION SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Cette avenue est celle privilégiée par le Conseil puisqu'elle constitue une solution globale, qu'elle répond aux attentes du milieu, qu'elle a démontré son efficacité ailleurs et correspond aussi à un investissement pour la société.

Après avoir examiné la possibilité de renforcer ou de revitaliser les programmes existants ou même de revoir et d'étendre la portée des programmes actuels, comme le suggérait récemment la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Conseil opte plutôt pour une solution d'ensemble, de portée générale, car cela lui semble la seule voie permettant de régler les problèmes constamment déplorés, tels le manque d'harmonisation des programmes et des clientèles et les lacunes dans les suivis des programmes.

De plus, une telle solution pourrait répondre aux frustrations exprimées lors de la tournée de consultation qui avait précédé l'avis *Un Québec pour tous ses citoyens - Les défis actuels d'une démocratie pluraliste*, face au manque d'équité en emploi et de représentativité dans plusieurs secteurs de la vie publique. D'ailleurs, les autorités fédérales en sont elles aussi, arrivées à la conclusion de la nécessité d'une loi favorisant des solutions systémiques pour combattre la discrimination systémique : « *Peu de questions méritent autant le recours à la loi que le droit de chaque individu d'avoir accès aux possibilités de réaliser pleinement son potentiel* ». ¹

Enfin, en exprimant collectivement une volonté politique d'agir sur les fondements de la discrimination systémique, la société permettra que les pratiques égalitaires deviennent un investissement à long terme dans ses ressources humaines. Cette approche devient un atout de premier ordre pour desservir les marchés internationaux et répondre aux besoins d'un marché interne de plus en plus diversifié.

¹ Citation reprise des travaux de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi (1984) présidée par M^{me} la juge Rosalie Silberman Abella.

**OBJECTIFS DE LA LOI, RECOMMANDATIONS ASSOCIÉES ET MESURES
COMPLÉMENTAIRES**

Par sa proposition d'une loi sur l'équité en emploi, le Conseil recherche l'extension des secteurs et des groupes visés actuellement, la simplification et l'harmonisation des mesures en vigueur de même qu'une efficacité et un suivi accrus des programmes d'équité en emploi. Les grands principes de la loi, qui se retrouvent dans les recommandations de l'avis, cherchent à répondre à ces objectifs.

RECOMMANDATIONS QUANT À LA LOI

Le Conseil des relations interculturelles recommande :

- 1. qu'une loi sur l'équité en emploi soit adoptée ;**
- 2. que les groupes discriminés visés par cette loi comprennent les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles. Que soient établis des objectifs spécifiques en matière de recrutement, de formation et de promotion pour chacun des groupes ciblés avec priorité d'application pour les groupes les plus sous-représentés. Pour les membres des minorités ethnoculturelles ne faisant pas partie des minorités visibles, des cibles et modalités spécifiques devraient être prévues seulement dans les services publics tels les services gouvernementaux, les services de santé et services sociaux et les services d'éducation ;**
- 3. que la loi s'applique à toutes les catégories d'emploi incluant les postes occasionnels, les stages et les emplois pour étudiants ;**
- 4. que cette loi vise tous les secteurs de l'économie québécoise et tous les employeurs dont l'entreprise ou l'organisme compte cinquante employés ou plus ; tous les ministères et organismes de la fonction publique, de l'éducation,**

de la santé, les sociétés d'état quelle que soit leur taille, de même que les municipalités, les organismes supramunicipaux et régionaux ;

- 5. que dans le cadre de la nouvelle législation québécoise sur l'équité en emploi, soient incluses les entreprises privées soumises au programme de contrats fédéraux et que les exigences découlant des deux législations soient harmonisées ;**
- 6. que la législation vise à éliminer les obstacles à l'emploi qui ne sont pas liés à la capacité du candidat et à promouvoir l'accès équitable aux emplois offerts, tout en étant conforme au principe du mérite, qui doit demeurer la pierre angulaire du processus de dotation et d'avancement ;**
- 7. que la législation fasse en sorte que les employeurs reconnaissent la valeur de l'équité en matière d'emploi et soient encouragés à entreprendre des efforts ou à les poursuivre en vue d'accroître la diversité en milieu de travail tout en rehaussant leur position concurrentielle, ce qui leur permettra de prospérer dans une nouvelle économie en se prévalant du plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise dans toute sa diversité ;**
- 8. que cette législation favorise l'adoption d'objectifs quantitatifs tout en interdisant formellement l'imposition de quotas ;**
- 9. que la mise en place des mesures prévues dans la loi sur l'équité en emploi soit confiée à une commission créée à cette fin ou à une commission déjà existante, en élargissant le mandat de cette dernière ;**
- 10. que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse soit investie d'un rôle de contrôle de l'application de la législation pour s'assurer qu'elle est respectée, de sorte que les obligations des employeurs deviennent exécutoires ;**

- 11. que le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration coordonne les étapes préalables à l'adoption de la loi et des règlements et demeure responsable, par la suite, des liens entre les différents intervenants ; qu'il mette sur pied une banque centrale d'informations regroupant les renseignements sur les plans d'action, les mesures mises en place, les ententes conclues et qu'il les rende accessibles sur demande ;**
- 12. que les ministères de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, des Affaires municipales et des Régions soutiennent l'application de la loi dans leurs réseaux respectifs en offrant les outils nécessaires et en proposant des ressources financières favorisant l'application de la loi.**

RECOMMANDATIONS QUANT AUX MESURES COMPLÉMENTAIRES

Le Conseil des relations interculturelles recommande comme mesures complémentaires :

- 1. que le gouvernement adopte une déclaration solennelle réaffirmant l'engagement du gouvernement et de l'ensemble de la société québécoise en faveur de l'atteinte de l'équité en l'emploi ;**
- 2. dans l'attente d'une législation, que le gouvernement adopte des mesures transitoires visant à renforcer et à étendre les actuels programmes d'accès à l'égalité en y incluant, notamment, les emplois occasionnels ;**
- 3. que soit favorisée la prise d'engagements concrets à l'égard de l'équité au sein de la Commission des partenaires du marché du travail pour s'assurer que les politiques régionales et la politique nationale du marché du travail contiennent des engagements explicites à cet égard ;**

- 4. qu'un plan de sensibilisation sur l'importance de relations interculturelles harmonieuses et sur les avantages des mesures d'action positive soit défini et mis en branle en visant l'ensemble de la population incluant les membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, et mettant l'emphase plus spécifiquement sur les travailleurs et les syndicats ;**
- 5. que soient promues les valeurs favorisant la participation civique et l'inclusion des groupes discriminés, notamment des membres des minorités ethnoculturelles et visibles ;**
- 6. que soient instaurées davantage de mesures de gestion, des moyens d'intégration de la diversité concernant, par exemple, l'adaptation des services à une clientèle diversifiée, les relations entre tous les employés dans un contexte de milieu de travail diversifié, les programmes d'accueil, d'intégration, de mentorat ou de stages ;**
- 7. que des mesures de recrutement et de promotion visant les anglophones du Québec soient développées au sein de la fonction publique québécoise ;**
- 8. que soient développées des mesures incitatives en vue d'attirer des candidatures des membres des groupes discriminés dans les filières éducatives menant à des professions où la disponibilité de main-d'œuvre de ces mêmes groupes est trop faible ;**
- 9. que la réglementation relative aux corporations professionnelles inclue des dispositions favorisant l'entrée de personnes provenant des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles ;**
- 10. que soit incluse, dans les rapports annuels des organismes et entreprises, l'obligation de faire rapport sur les mesures prises pour atteindre l'équité en emploi et sur les résultats obtenus ;**

- 11. que le gouvernement analyse l'impact des dépenses et des orientations gouvernementales sur les groupes discriminés, notamment ceux des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles et ajuste ces dépenses et ces orientations pour qu'elles correspondent aux besoins d'équité ;**
- 12. que soient soutenus financièrement les groupes voués à la défense de droits lorsqu'ils s'occupent de plaintes relatives à de la discrimination ou à du harcèlement visant les membres des minorités ethnoculturelles ou visibles ;**
- 13. qu'un fonds spécifique destiné à favoriser les initiatives relatives à l'équité en emploi soit mis en place et géré par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.**
- 14. que le ministère de l'Éducation crée un fonds spécial de bourses d'étude pour encourager la candidature de membres des minorités visibles et ethnoculturelles dans certains domaines de formation où ces groupes sont sous-représentés.**

En terminant, le Conseil considère que la loi et les mesures proposées auront plus de chances de s'appliquer si un débat de fond a lieu sur cette question. Ce débat devrait nécessairement inclure les autres voies qui sont actuellement examinées ou proposées par les intervenants préoccupés par la situation actuelle. Le Conseil des relations interculturelles pense qu'il serait souhaitable d'entendre les personnes concernées et intéressées à s'exprimer sur son analyse et l'ensemble de ses recommandations.