

*ACTES DU COLLOQUE
SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI*

12 novembre 1999

Octobre 2000

Préparé par
Daniel Roberge

Collaboration
Francine Simoneau
Régent Chamard

Édition et mise en forme du document
Martine Jore

Révision linguistique
Vincent Ross

Conseil des relations interculturelles
770, rue Sherbrooke Ouest, bureau 4.03
Montréal (Québec)
H3A 1G1

Téléphone : (514) 873-8501
Télécopieur : (514) 873-3469
Courrier électronique : info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca
Site Internet : www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

ISBN : 2-550-36719-7
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec- 2000

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

TABLE DES MATIÈRES

Présentation

Arlindo Vieira, président Conseil des relations interculturelles	5
---	---

Conférence d'ouverture

Gérald Larose, ex-président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et coprésident du chantier « Promouvoir une société équitable » du Sommet du Québec et de la jeunesse	7
---	---

Constats sur l'incidence de la discrimination systémique au Québec

Arlindo Vieira, président Conseil des relations interculturelles	11
---	----

Propositions pour dynamiser l'équité en emploi

Louise Caron-Hardy, directrice des programmes d'accès à l'égalité Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	33
--	----

France Pitre, analyste principale des rapports des employeurs Normes du travail et équité en milieu de travail Développement des ressources humaines Canada	39
---	----

Arlindo Vieira, président Conseil des relations interculturelles	47
---	----

Du plan d'embauche aux objectifs de résultats : l'expérience de l'OPHQ

Norbert Rodrigue, président-directeur général Office des personnes handicapées du Québec	55
---	----

Réactions des personnes-ressources

Jean-Claude Icart, président Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal	67
---	----

Linda Pietrantonio, agente de recherche Chaire en relations ethniques, Université de Montréal	69
--	----

Ginette Legault, professeure Département organisation et ressources humaines École des sciences de la gestion Université du Québec à Montréal	73
--	----

Marie-Thérèse Chicha, professeure École de relations industrielles, université de Montréal	77
---	----

Réactions et questions des participants	81
Allocution du ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration	
Robert Perreault	89
La pratique de l'équité en emploi	
Hélène Gendron, premier chef, équité en emploi et langues officielles	
Société Radio-Canada	95
Hoanh van Dam, responsable, programme d'accès à l'égalité	
Service de police de la Communauté urbaine de Montréal	101
Maurice Chalom, conseiller planification-relation avec la communauté	
Service de police de la Communauté urbaine de Montréal	107
Relancer l'action positive pour atteindre l'équité en emploi	
Synthèse des ateliers	111
Discours de clôture Vivian Barbot Lymburner, membre	
Conseil des relations interculturelles	119
Annexe - Les membres	121

Présentation

Dans l'avis rendu public au mois d'octobre 1999 intitulé *L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait*, le Conseil des relations interculturelles souhaitait lancer un débat sur les actions à entreprendre.

Dans le cadre de la Semaine québécoise de la citoyenneté, un colloque sur *l'Équité en emploi* a eu lieu à Montréal, le 12 novembre 1999. Malgré un laps de temps relativement court pour son organisation, près de deux cents personnes ont participé à ce colloque.

Si l'un des objectifs de cette journée de réflexion thématique était de faire connaître l'avis, il était tout aussi important de fournir aux participants l'occasion de partager leurs connaissances, leurs expériences et leurs opinions afin de dégager des perspectives communes d'analyses et d'actions en matière d'équité en emploi. J'ai été impressionné par l'enthousiasme et la volonté des participants d'influencer les décisions qui seront prises et je les en remercie.

Je veux aussi saluer et remercier de façon toute spéciale les personnes qui ont bien voulu répondre à l'appel en préparant et en présentant les exposés, allocutions et conférences tout au long de cette journée.

Également, les animateurs de ce colloque, madame Anita Ramacière lors de la période du débat, et monsieur Jean-Luc Gouveia qui a su, à travers les nombreux enchaînements, tenir la barre. Il est bien certain qu'un tel événement n'aurait pu voir le jour sans la contribution essentielle de Vivian Barbot Lymburner, Rivka Auginfeld, Abebech Assefa et Stéphane de Busscher qui ont assuré l'animation des ateliers avec le support des secrétaires rapporteurs Lyse Frenette, Nayiri Tavlian, Régent Chamard et Vincent Ross.

Aussi, rien ne serait arrivé sans l'aide et le savoir-faire de ceux qui ont organisé ce colloque, plus particulièrement, Daniel Roberge, Régent Chamard, Claude Thibault, Lyse Frenette, Martine Jore, Francine Simoneau, Ronald Félix et Mohamed Chérif.

Je tiens aussi à souligner l'importante contribution financière du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Les textes réunis ici rendent compte des présentations faites durant cette journée. Le contenu des actes est organisé selon le programme du colloque.

Je garde de cette journée une image stimulante et enrichissante dans la réflexion des moyens d'action pour atteindre au Québec une plus grande justice et une plus grande égalité pour tous.

À toutes et à tous, merci de votre confiance et de votre collaboration et bonne lecture.

Arlindo Vieira

CONFÉRENCE D'OUVERTURE

***Présentation par monsieur Gérald Larose
Ex-président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
et coprésident du chantier « Promouvoir une société équitable »
du Sommet du Québec et de la jeunesse***

Notre ambition, notre tâche et notre responsabilité sont de défoncer, de passer à une vitesse supérieure et de marquer des voix. Et, je vous dirais que le contexte n'est pas si mal, je dirais même qu'il est peut-être propice. Au plan économique, nous sommes encore dans une période de croissance. Cela n'est pas évident pour l'ensemble du secteur public, compte tenu des orientations que l'on fait subir à l'espace public et à l'État. C'est certainement le cas pour le secteur privé qui, depuis plusieurs années, connaît une croissance importante et pour qui le contexte plus immédiat de la Semaine québécoise de la citoyenneté devrait servir de bougie d'allumage.

Oui, cette semaine nous avons eu plusieurs occasions de parler de la citoyenneté. Évidemment, il y a plusieurs éléments qui peuvent contredire ce projet, celui de la citoyenneté. Quand l'on se rend compte qu'il y a à travers le monde 15 millions de personnes qui n'ont même pas de papiers, être citoyen pour eux, c'est sûrement une grande abstraction. Quand on sait que le courant de la mondialisation rogne, de plus en plus, la capacité des États à assumer leurs responsabilités à l'égard de leur population, on peut dire que ce projet de la mondialisation est peut-être beaucoup plus la citoyenneté du capital et un peu moins celui de la personne. Quand on se rend compte que de larges économies sont à la dérive, il n'y a pas de surprise à constater le repli ethnocentrique d'un certain nombre de populations, ce qui est contraire au développement de la citoyenneté. Et dans notre propre société, l'explosion du salariat, le développement de la précarité et la propagation de l'insécurité sont également une atteinte à la citoyenneté.

Qu'est-ce qu' « être un citoyen »? Le sommes-nous vraiment? Le sommes-nous tous également? Être citoyen, c'est d'abord être membre d'une communauté civique. Ce n'est pas être membre d'un groupe ethnique ni d'un groupe culturel, même s'il est de taille imposante.

Être citoyen, c'est être membre d'une communauté civique qui reconnaît à chacun des droits, des privilèges parce qu'il y a des acquis qui sont donnés aux gens qui sont citoyens et pas à ceux qui ne le sont pas et qui reconnaît aussi à chacun des responsabilités. Ces droits, ces privilèges, ces responsabilités sont consignés dans des textes, des déclarations, des engagements, des lois et des règlements. Ils sont les aspects un peu formels, abstraits, même peut-être froids. Néanmoins, dans ces textes, il y a une première notion d'égalité. Une égalité juridique, c'est une notion ou une égalité importante mais elle est insuffisante, insatisfaisante. L'approche libérale va s'en satisfaire. Pour l'approche libérale, les individus sont des individus chimiquement purs, tous égaux. Les partisans de cette approche parlent d'une égalité de droit, d'une égalité des chances. Mais pour nous, les individus sont plus que des individus, ils sont des êtres sociaux qui ont un sexe, qui appartiennent à des groupes, à des classes sociales qui ont une histoire et qui font qu'ils ne sont pas tous égaux. Nous parlons d'une égalité de condition, d'une égalité de fait.

Un idéal de citoyenneté, c'est d'abord de partager un minimum de conditions économiques similaires. Dans nos sociétés, ce partage s'effectue d'abord par le travail. Lorsque 10 % d'une communauté civique est sans travail, lorsqu'un autre 10 % est sur la sécurité du revenu et lorsque dans certains groupes ce sont 15 %, 20 % et 30 % des gens qui sont privés du premier mécanisme de répartition de la richesse qu'est le travail, nous pouvons conclure que nous sommes en déficit de citoyenneté et en déficit d'égalité à combler. C'est un peu le sens profond des travaux que nous allons faire aujourd'hui. Travailler pour que tous les individus de tous les groupes se sentent citoyens de ce pays. Comment peut-on y arriver ? Je propose sept modes d'interventions.

Premièrement, c'est de ne pas accrédi-ter la thèse qui voudrait que, si nous étions dans des conjonctures de plein emploi, ces problèmes seraient tous réglés. Quand nous ne le sommes pas, cela ne justifie pas l'inégalité. Le combat pour l'égalité en emploi est un combat permanent en haute comme en basse conjoncture. Bon nombre des programmes d'accès à l'emploi, je le souligne, pour les femmes, ont été négociés dans des conventions

collectives en basse conjoncture. C'est donc dire que ce combat est un combat permanent.

Deuxièmement, il faut se mettre sur le mode progressif, car il n'y aura pas de grande victoire et il n'y aura pas un grand moment qui va tout changer. Il nous faut travailler à ras le sol, corps à corps, pour systématiquement marquer des points et faire en sorte qu'un grand moment ou une grande victoire pourra signifier une accélération de nos propres gains.

Troisièmement, oui tel qu'il nous est proposé, il faut revendiquer des engagements, des lois, mais se rappeler qu'habituellement ces lois suivent plutôt qu'elles ne précèdent. Mais revendiquer une loi ou une politique, c'est aussi une manière de mener le combat, de polariser l'attention et de faire en sorte que toute la société assume ses responsabilités.

Quatrièmement, il faut intensifier le débat idéologique sur cette question. Il faut faire du combat de l'égalité de l'emploi pour les minorités, un débat de société. Il faut même le ponctuer socialement, organiser des événements dérangeants, faire en sorte que l'attention de la société soit polarisée par un ensemble d'événements.

Cinquièmement, il nous faut faire des cas, faire des batailles précises dans des endroits précis avec une visibilité suffisante, qui fassent que quand on gagne à une place, d'autres endroits se mettent rapidement en route pour régulariser la situation. Il nous faut le faire dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public.

Sixièmement, il faut continuer à mobiliser et à solidariser l'ensemble des forces vives autour de ce combat. Les mouvements populaire, communautaire et syndical doivent poursuivre le débat sur l'égalité en emploi dans ces mêmes organisations.

Septièmement, il faut viser à faire des gains tangibles et non pas se satisfaire de l'application d'un certain nombre de procédures, d'enquêtes, d'étapes parfois très complexes, très longues ou un peu décourageantes. Il faut apprendre à se méfier d'une certaine bureaucratisation ou d'une certaine judiciarisation du combat de l'équité. Il nous faut aborder les lieux de travail sur le mode de résultats à obtenir à court terme et non pas de procédures à appliquer à long terme. Bref, le combat de l'égalité est un combat qu'il nous faut mener sur tous les fronts et ne jamais lâcher. Je rappelle que les femmes ont gagné leur citoyenneté de votantes après cent ans de lutte. Plus récemment elles ont

obtenu une politique familiale progressiste, qu'elles ont mis vingt-cinq ans à obtenir. Si nous-mêmes nous ajoutions cinq années, pourrions-nous espérer faire des percées significatives? Il me semble que c'est un horizon accessible. Être citoyen, ce n'est pas un état, c'est plutôt une action, un projet. Ce projet a des dimensions économiques, car nous pensons que la répartition de la richesse, dans la société, passe par l'emploi et par l'accès à l'emploi. C'est capital le travail, quand on sait le rôle, la place et la valeur qu'il a dans notre société.

Mais être citoyen, c'est aussi être partie prenante de la conduite de la cité. Être citoyen a une dimension politique et le fait de travailler aide beaucoup pour faire porter sa voix dans le concert démocratique. Être citoyen, enfin, c'est partager un tronc, une histoire, une culture et un projet commun. Travailler, c'est se donner une chance d'y arriver. Travailler à un accès plus égal à l'emploi, c'est œuvrer pour une plus grande et une plus active citoyenneté. C'est pourquoi je vous souhaite un bon colloque et une bonne journée. Vous allez faire œuvre de citoyens militants pour la citoyenneté. Merci.

**CONSTATS SUR L'INCIDENCE DE LA DISCRIMINATION
SYSTÉMIQUE AU QUÉBEC**

**Présentation par monsieur Arlindo Vieira,
Président du Conseil des relations interculturelles**

LA SITUATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES¹

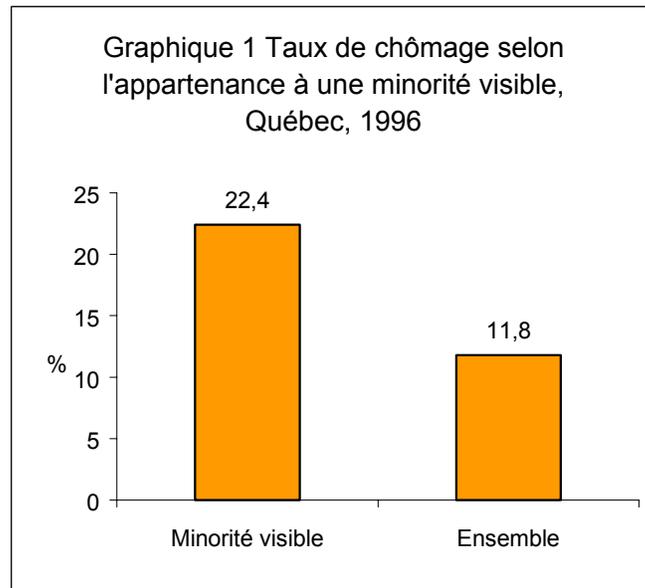
Certaines données, tirées du recensement de 1996, permettent de mettre en lumière la situation particulière des membres des minorités visibles sur le marché du travail. Les membres des minorités visibles au Québec, dont le nombre atteint presque le demi-million de personnes en 1996 (433 985), représentent 6,2 % de l'ensemble de la population québécoise (Tableau 1²). Les Noirs (131 970) forment le plus important groupe issu des minorités visibles ; ils sont suivis par les Arabes et les personnes en provenance de l'Asie occidentale (79 705), puis par les Latino-Américains (51 435), les Chinois (50 360), les Sud-Asiatiques (47 590) et les Asiatiques du Sud-Est (42 130).

Le nombre de personnes issues des minorités visibles a augmenté quatre fois plus rapidement que l'ensemble de la population entre 1991 et 1996 (13,6 % contre 3,4 %). Cette hausse a fait grimper la part des minorités visibles dans l'ensemble de la population de plus d'un demi-point de pourcentage (5,6 % en 1991 à 6,2 % en 1996) en cinq ans.

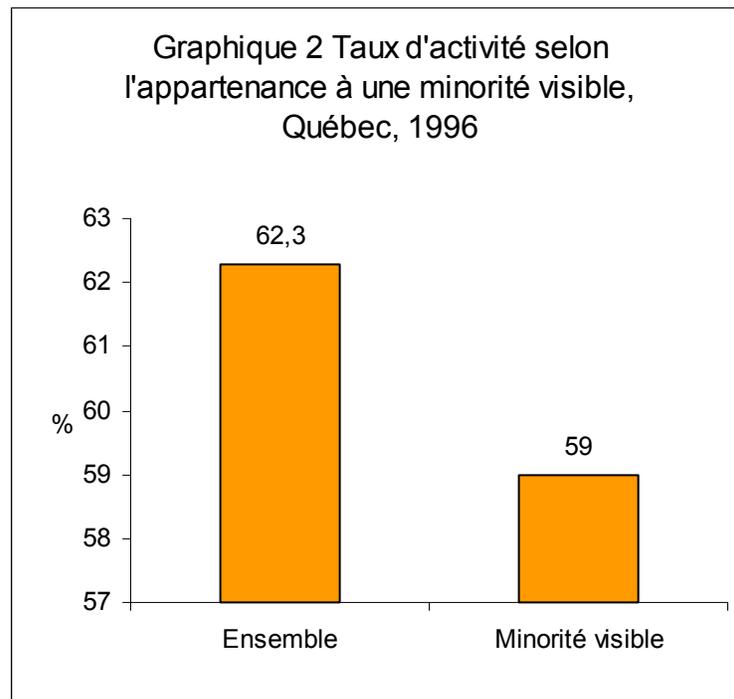
Sur le marché du travail, la part des minorités visibles dans l'ensemble de la population active est restée à peu près similaire entre les deux recensements (5,2 % en 1991 et 5,4 % en 1996). Le chômage, chez les membres des minorités visibles, est passé de 19,8 % à 22,4 % alors que le taux de chômage dans l'ensemble de la population a baissé, passant de 12,1 % à 11,8 %.

¹ La définition de référence est celle de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : « personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

² Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, *L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait*, octobre 1999, tableau 1, p. 18.



En termes de participation au marché du travail, la baisse du taux d'activité a été plus importante parmi les membres des minorités visibles (-6,8 points de pourcentage) que parmi l'ensemble de la population (-2,8 points).



Quant à la capacité d'accéder à un emploi, le rapport emploi/population indique aussi que l'évolution a été davantage défavorable aux membres des minorités visibles qu'à l'ensemble de la population.

Les faits mesurés par ces indicateurs révèlent que certaines difficultés se seraient accentuées au cours des années 1991 à 1996.

Quel que soit l'indice analysé, l'existence d'inégalités affectant les minorités visibles est apparente, tant au Québec que dans le reste du Canada.

La sous-utilisation

Trois indicateurs reliés au marché du travail, le taux de chômage, le taux d'activité et le rapport emploi/population concordent tous vers un même diagnostic de sous-utilisation du potentiel des membres des minorités visibles sur le marché du travail, tant au Québec qu'en Ontario, en Colombie-Britannique ou dans l'ensemble du Canada.

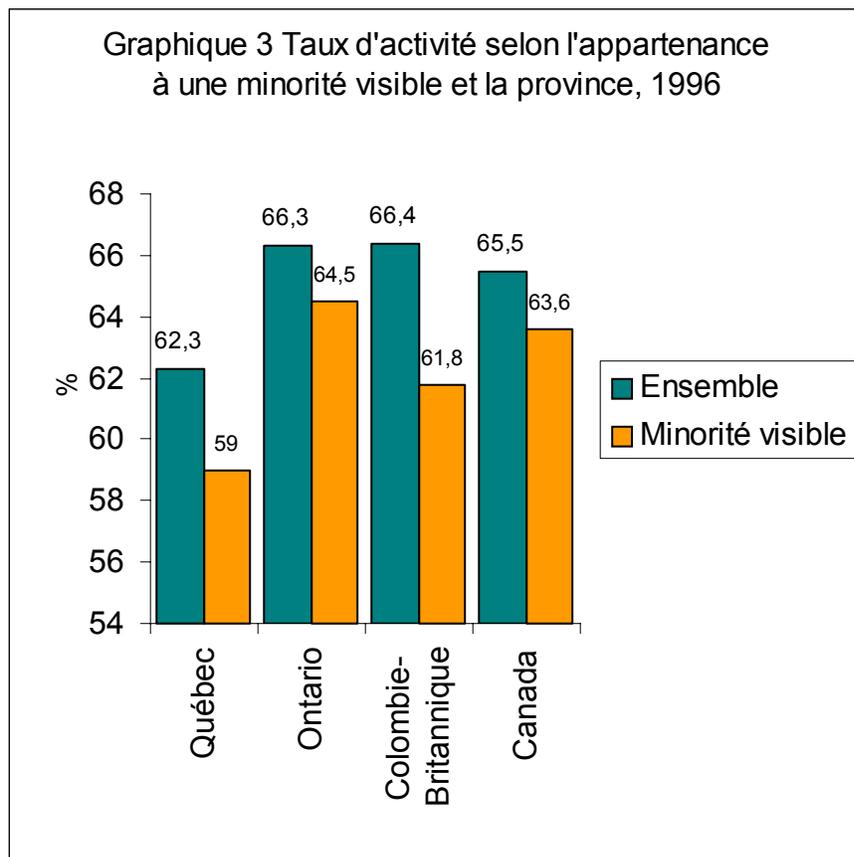
Si, en général, les membres des minorités visibles sont davantage touchés par le chômage que l'ensemble de la population lorsqu'ils sont présents sur le marché du travail, ils ont aussi, au départ, plus de difficultés à accéder à l'emploi et au marché du travail. Le taux de chômage des membres des minorités visibles, que ce soit au Québec, en Ontario, en Colombie-Britannique ou dans l'ensemble du Canada, est toujours supérieur à celui de l'ensemble de la population et cet écart est toujours très important quelle que soit la région considérée³. Comparativement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, l'écart au Québec entre le taux de chômage des minorités visibles et celui de l'ensemble de la population est de loin le plus important (22,4 % contre 11,8 %).

Donc, à la difficulté de se maintenir en emploi s'ajoute en premier lieu celle d'accéder à un emploi, comme le reflète le rapport emploi/population. Partout au Canada, les données indiquent que le rapport emploi/population est toujours plus bas pour les membres des minorités visibles. Au Québec, l'écart entre le rapport emploi/population pour les membres des minorités visibles et celui de l'ensemble de la population présente un niveau encore plus élevé, atteignant presque dix points de pourcentage.

³ Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, Ibidem, tableau 2, p. 20.

À ce désavantage dans l'emploi se superpose une troisième difficulté, soit celle d'accéder ou de participer au marché du travail. Le taux d'activité, qui en constitue le reflet, indique que les membres des minorités visibles sont moins présents sur le marché du travail que l'ensemble de la population.

Bien que les écarts ne soient pas très importants, c'est surtout en Colombie-Britannique et au Québec que ces écarts sont manifestes et ils tournent autour de 3 à 5 points de pourcentage.

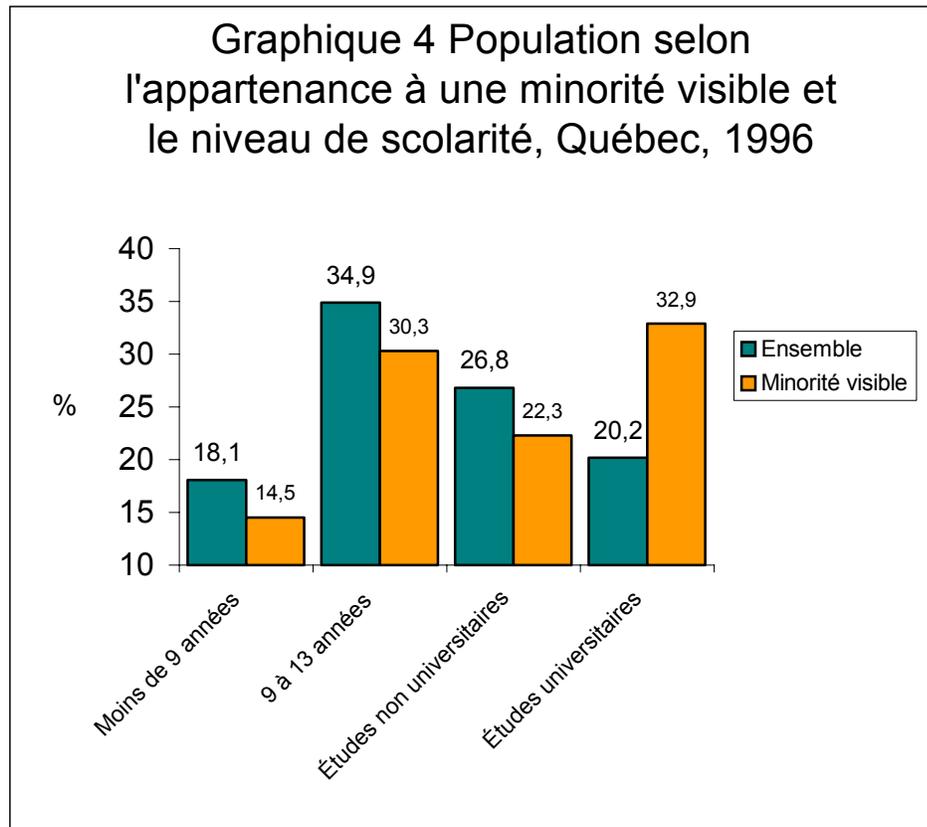


Ces trois indicateurs illustrent, chacun à leur manière, la sous-utilisation ou le sous-emploi des membres des minorités visibles sur le marché du travail au Canada et, en particulier, au Québec où ces phénomènes sont encore plus accentués.

Quand les membres des minorités visibles sont en emploi, ils le sont moins souvent à plein temps toute l'année que l'ensemble de la population. Parmi ceux qui étaient en emploi en 1995 ou 1996, moins de la moitié (43,4 %) l'étaient à temps plein alors que le

pourcentage équivalent dans l'ensemble de la population est estimé à 49,7 %⁴. De plus, ce pourcentage est davantage à la baisse entre 1991 et 1996 parmi les membres des minorités visibles (48,4 % à 43,4 %) que parmi l'ensemble de la population (52,6 % à 49,7 %).

Ces différences ne s'expliquent pas par des qualifications inférieures parmi les membres des minorités visibles. Au contraire, ceux-ci possèdent, en plus grande proportion que l'ensemble de la population, une formation de niveau universitaire et sont moins nombreux dans les formations des niveaux primaire et secondaire⁵.



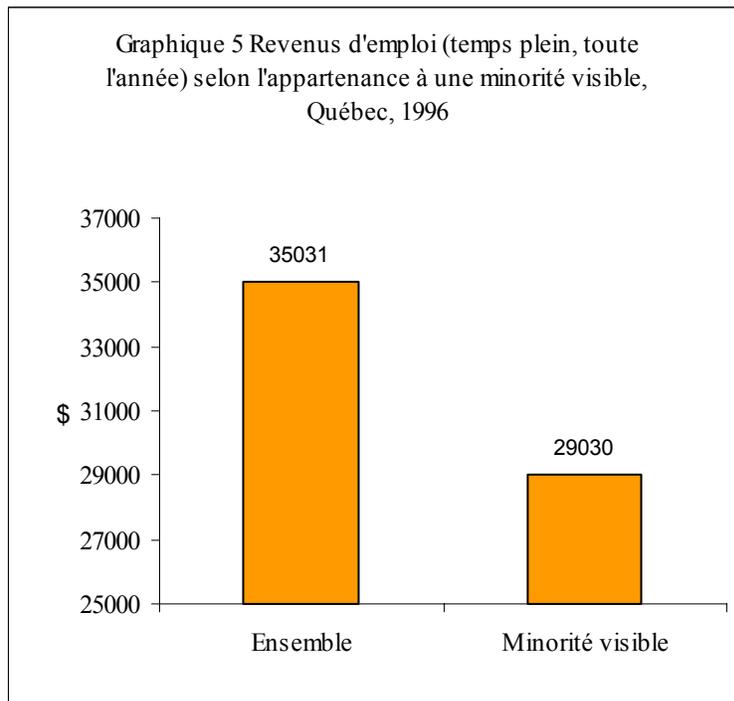
Les inégalités salariales

On fait aussi état d'autres difficultés vécues sur le marché du travail lorsque les personnes des minorités visibles sont en emploi.

⁴ Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, Ibidem, tableau 5, p. 24.

⁵ Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, Ibidem, tableau 3, p. 22.

En effet, les membres des minorités visibles tirent des revenus moins élevés de l'emploi qu'ils occupent que l'ensemble de la population. L'examen des données de 1996 permet de constater que les personnes des minorités visibles ne gagnent environ que 83 % du salaire annuel moyen de l'ensemble de la population, pour un emploi à temps plein toute l'année (29 030 \$ contre 35 031 \$). Cet écart est aussi observable pour le travail à temps partiel ou pour une partie de l'année (79,3 %) ; cependant, dans ces emplois précaires, une partie de cet écart peut s'expliquer par la durée annuelle ou hebdomadaire du temps de travail.



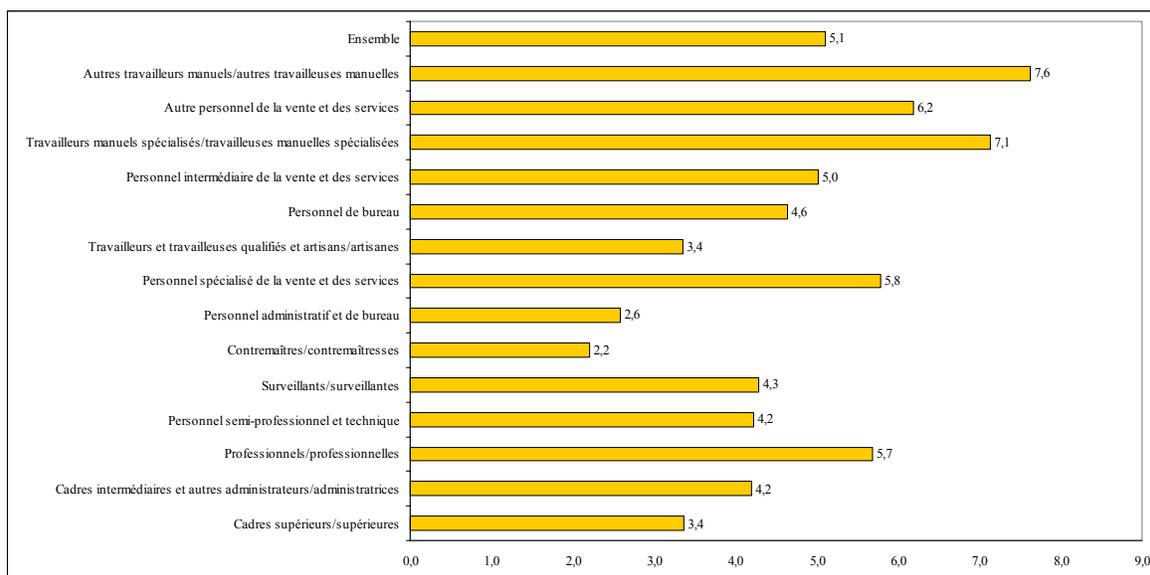
Avec le temps, cet écart semble aussi s'accroître puisqu'il est passé de 86,8 % en 1991 à 82,9 % en 1996, pour le travail à temps plein. Cette tendance est aussi observée pour le travail à temps partiel ou temporaire.

La ségrégation professionnelle et la sous-représentation

Pour les membres des minorités visibles en emploi, l'exclusion des postes exigeant des compétences plus grandes, le confinement ou la concentration dans des postes nécessitant des compétences plus faibles, les blocages à la progression de carrière et les difficultés à se maintenir en emploi dans les postes plus qualifiés constituent des manifestations de la ségrégation professionnelle liée à la discrimination systémique. Pour chacun de ces éléments, l'examen détaillé des informations tirées des recensements permet d'illustrer ces phénomènes.

Les membres des minorités visibles sont très peu présents dans les postes supérieurs de gestion comme les cadres supérieurs (3,4 %) et les cadres intermédiaires (4,2 %), alors qu'ils représentent 5,1 % de la population en emploi⁶.

Graphique 6 - Présence des membres des minorités visibles dans les grands groupes professionnels, Québec, 1996



Malgré une assez forte présence parmi les professionnels (5,7 %), les personnes des minorités visibles n'arrivent que difficilement à accéder à ces postes supérieurs de gestion. Elles font face, comme les femmes, à une barrière invisible qui les empêche de progresser normalement.

⁶ Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, Ibidem, tableau 6, p. 26.

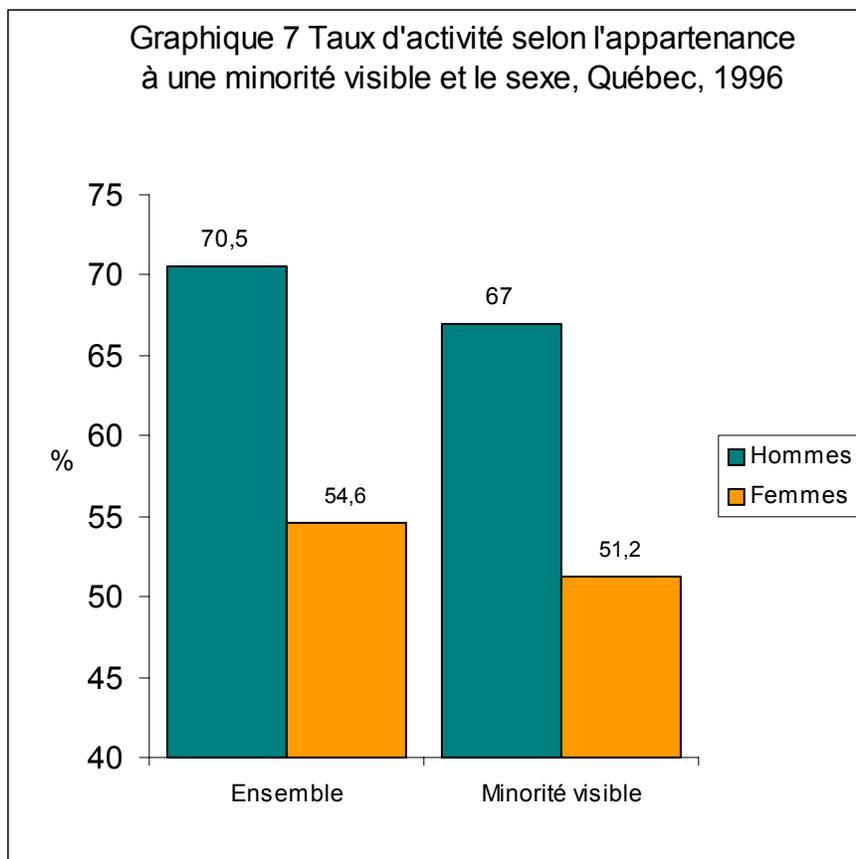
La mesure de la surconcentration dans un nombre limité de professions, dont un bon nombre sont des postes exigeant des compétences limitées, donne une idée de ce phénomène de ghettoïsation auquel on fait parfois référence. Au niveau des grands groupes professionnels, les données de 1996 indiquent que les postes peu qualifiés, comme ceux regroupant les travailleurs manuels spécialisés (7,1 %), le personnel de la vente et des services (6,2 %) et les autres travailleurs manuels (7,6 %) regroupent des proportions plus élevées de membres des minorités visibles que leur présence moyenne dans l'ensemble des emplois.

Les femmes membres des minorités visibles : un double désavantage

Sans reprendre tous les constats faits précédemment pour l'ensemble des membres des minorités visibles, cette hypothèse d'une double discrimination peut se vérifier avec les données sur la participation au marché du travail. Si, les femmes qui ont, au total, un taux d'activité de 54,6 %, sont moins présentes que les hommes (70,5 %) sur le marché du travail, les femmes membres des minorités visibles (51,2 %) le sont encore moins⁷. Les autres indicateurs, comme le taux de chômage et le rapport emploi/population, témoignent aussi de cette sous-utilisation du potentiel des femmes membres des minorités visibles.

Quand elles sont en emploi, celui-ci est davantage marqué par la précarité. Tout comme l'ensemble des femmes (56,5 %), les femmes membres des minorités visibles (61,4 %) obtiennent des emplois à temps partiel ou temporaires. Cette précarité est moins élevée parmi les hommes membres des minorités visibles, 52,8 % d'entre eux détenant ce type d'emploi, et l'est encore moins parmi l'ensemble des hommes en emploi (45,2 %).

⁷ Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, Ibidem, tableau 9, p. 31.



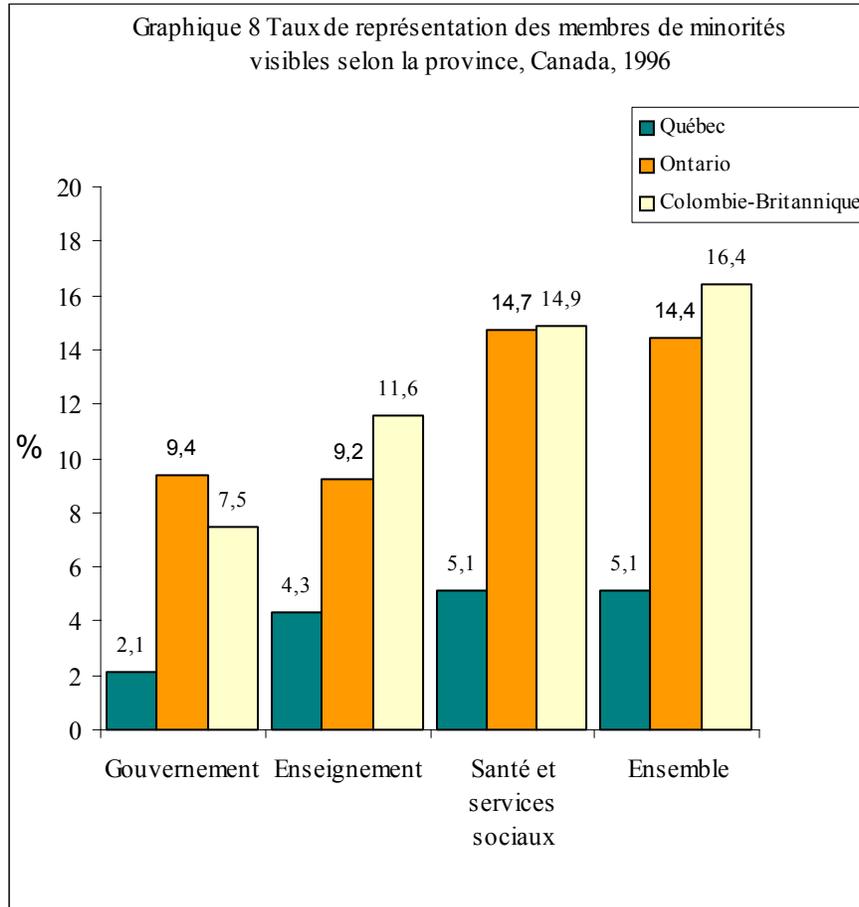
Cette précarité et cette sous-utilisation jouent aussi sur les revenus. Une proportion plus élevée de femmes (25,1 %) que d'hommes (21,6 %) est touchée par la pauvreté dans l'ensemble de la population; ces taux de pauvreté sont plus du double pour les femmes membres des minorités visibles (52,8 %) et les hommes (51,6 %) de ces mêmes groupes.

Dans les services publics : sous-représentation des membres des minorités visibles

Au Québec, la représentation des membres des minorités visibles dans les services gouvernementaux (2,1 %) n'atteint même pas la moitié⁸ de la représentation moyenne (5,1 %) sur le marché du travail.

⁸ Au Québec, on est à 41,2 % de la représentation moyenne (2,1 % sur 5,1 %), en Ontario à 65 % (9,4 % sur 14,4 %), en Colombie-Britannique à 45,7 % (7,5 % sur 16,4 %) et au Canada à 54,4 % (5,6 % sur 10,3 %).

Cette sous-représentation est plus élevée qu'en Ontario (9,4 % par rapport à 14,4 %), en Colombie-Britannique (7,5 % par rapport à 16,4 %) et dans l'ensemble du Canada (5,6 % par rapport à 10,3 %)⁹.



⁹ Tiré de l'avis du Conseil des relations interculturelles, Ibidem, tableau 10, p.32.

EN RÉSUMÉ

- Les membres des minorités visibles connaissent d'importantes difficultés sur le marché du travail, étant davantage touchés par le chômage, ayant moins de possibilités d'accéder à un emploi et étant moins susceptibles de participer au marché du travail.
- Bien qu'ils forment une part grandissante de la population québécoise et que le mouvement migratoire qui alimente cet accroissement soit de plus en plus constitué de membres de ces minorités, la plupart des indicateurs, même si parfois il faut les traiter avec beaucoup de réserves, semblent démontrer que les membres des minorités visibles connaissent des difficultés grandissantes pour accéder à ce marché du travail et s'y maintenir.
- Au Québec, comparativement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, les indicateurs du marché du travail concernant les membres des minorités visibles laissent supposer des difficultés encore plus grandes.
- Dans certains secteurs d'activité économique et dans des groupes professionnels précis, les taux de représentation des membres des minorités visibles sont bas et rien ne semble indiquer que la situation globale serait en voie de s'améliorer. Malgré la mise en place de programmes d'accès à l'égalité, les constats ne permettent pas d'observer une amélioration qui soit significative dans l'ensemble du Québec.
- Malgré la nature même de la discrimination systémique qui rend difficile d'en établir la preuve formelle, on peut quand même affirmer que tous les indices analysés laissent croire que la discrimination systémique existe toujours au Québec et que s'il y a des progrès pour certains groupes, ces progrès ne touchent pas de manière importante les membres des minorités visibles.

Ces constats invitent donc à se questionner et à examiner de plus près les efforts à déployer au niveau de chaque secteur d'activité économique et de chaque groupe professionnel. S'il y a des stratégies à déployer, elles doivent être plus globales et inclure d'autres aspects que le seul recrutement. Elles doivent viser le plein-emploi des membres des minorités visibles, en améliorant les processus d'insertion et d'intégration, et chercher à éliminer tous les aspects de la gestion des ressources humaines qui sont potentiellement discriminatoires. Qu'il s'agisse des barrières à l'entrée sur le marché du

travail ou de celles empêchant la promotion, notamment dans les postes de gestion, des difficultés de maintien en emploi suite à des compressions d'effectifs ou à des réorganisations ou encore de l'obtention d'un emploi qui réponde aux qualifications des individus et d'une rémunération équitable, les stratégies à concevoir impliquent plusieurs aspects à prendre en compte.

Lors de ce questionnement et de cet examen, la très grande concentration des membres des minorités visibles dans la région montréalaise, qui s'accroît par ailleurs, pourrait poser des défis à cette stratégie globale. Il faudrait aussi se questionner sur la manière d'assurer le succès de cette stratégie globale dans l'ensemble des régions du Québec.

Tel que constaté, les femmes membres des minorités visibles sont davantage défavorisées que les hommes membres des minorités visibles et que l'ensemble des femmes. Les stratégies à déployer seront plus efficaces si elles contribuent à atténuer cette double discrimination.

LA SITUATION DES GROUPES ETHNOCULTURELS ET DES ANGLOPHONES

En comparaison des constats faits sur les membres des minorités visibles, les constats sur les membres des minorités ethnoculturelles sont plus difficiles à établir car ils sont davantage tributaires des contraintes imposées par la nature des informations disponibles. Malgré ces limites, le portrait d'ensemble, quoiqu'un peu plus éclaté, fournit quelques pistes de réflexion.

Pour 48 groupes ethnoculturels sur les 92 groupes recensés en 1996, le taux d'activité est inférieur à la moyenne québécoise (62,3 %). Parmi ces 48 groupes, 32 peuvent être apparentés à des minorités visibles ; les 16 autres ne sont pas des minorités visibles.

Quant au taux de chômage, dont la moyenne québécoise est de 11,8 %, on retrouve 59 groupes ayant un taux supérieur à celui-ci. De ces 59 groupes, 43 pourraient être classés parmi les minorités visibles et 16 ne sont pas des minorités visibles.

Il y a donc sous-utilisation sur le marché du travail pour plus de la moitié des groupes ethnoculturels. Cela entraîne aussi de faibles revenus. Un nombre important de groupes (50 sur 92) ont des revenus annuels plus bas que le revenu moyen au Québec ou se

retrouvent dans une situation de pauvreté en proportion plus élevée que la moyenne québécoise (63 groupes sur 92 ont une proportion de personnes pauvres plus grande que 23,4 %).

Précisons que les taux globaux de représentation des 92 groupes ethnoculturels dans trois catégories de services publics indiquent un déficit de représentation assez répandu. Ainsi, dans les services gouvernementaux, tous niveaux de gouvernement confondus, 79 groupes sur 92 ont une proportion moins élevée d'emplois de ce secteur que leur poids sur le marché du travail. Si les services gouvernementaux sont les moins représentatifs de l'ensemble des groupes ethnoculturels, ils ne sont pas les seuls. Dans le secteur de la santé et des services sociaux (56 groupes sur 92 n'ont pas une part équivalente à leur poids sur le marché du travail) et dans celui des services d'enseignement (35 groupes sur 92), des efforts devraient aussi être faits pour parvenir à une plus large représentativité des groupes ethnoculturels.

Après ce bref survol de la situation des groupes ethnoculturels sur le marché de l'emploi, les constats conduisent aux conclusions suivantes : tout d'abord, autant pour les personnes immigrées que pour les membres des minorités visibles apparentés à des groupes ethnoculturels précis, les désavantages sur le marché du travail sont assez importants pour justifier la mise en place de politiques qui pourraient éliminer ceux-ci. Les indices recueillis laissent supposer la présence d'une discrimination systémique envers ces groupes. D'autres groupes ethnoculturels, qui n'appartiennent pas nécessairement à des minorités visibles, subissent aussi de telles difficultés, mais l'ampleur de celles-ci n'est pas du même ordre. Toutefois, leur sous-représentation dans les services publics examinés invite à mettre en place des mesures spécifiques pour améliorer cette représentation.

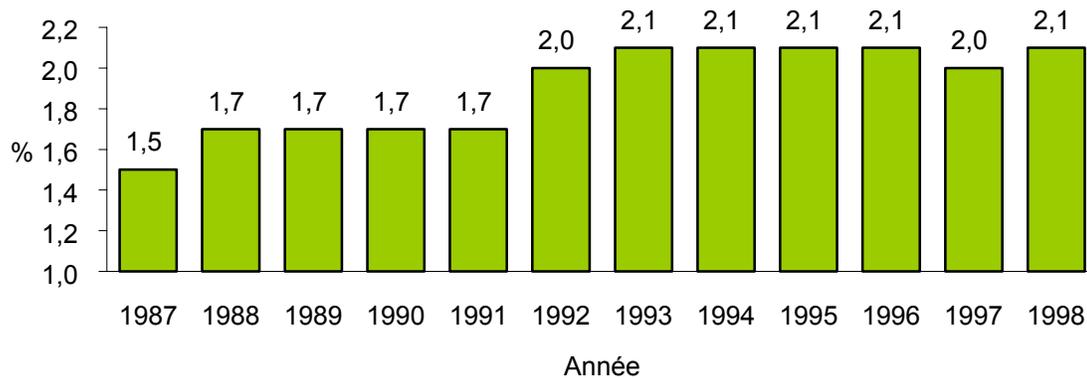
Ces mesures ne peuvent pas viser un groupe ethnoculturel particulier. Elles ne peuvent pas non plus ne viser qu'un seul secteur. Elles ont avantage à être les plus larges possible, de sorte que la diversité soit présente dans chacun des établissements et devront, en tout premier lieu, impliquer l'ensemble des services publics, tels les services gouvernementaux, de la santé et de l'enseignement. Comme les membres des minorités visibles représentent une part de plus en plus importante du mouvement migratoire et qu'ils constituent une proportion croissante de la population au Québec, leur intégration en emploi, comme celle de l'ensemble des groupes ethnoculturels, constitue un objectif

prioritaire pour les différents services publics, dont ces groupes minoritaires sont trop souvent exclus.

LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC¹⁰

On constate en 1987 que le taux de représentation des membres des communautés ethnoculturelles au sein de l'effectif régulier de la fonction publique est très bas (1,5 %) et onze ans plus tard, soit en 1998, la proportion demeure toujours très faible (2,1 %), comparativement à l'objectif de représentation que visait ce programme (9 %).

Graphique 9 Évolution du pourcentage de communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique du Québec, 1987 à 1998



Enfin, malgré un programme d'accès à l'égalité pour les femmes et un pour les membres des communautés ethnoculturelles, la présence des femmes provenant des communautés ethnoculturelles se fait toujours rare (2,2 % en 1998 comparativement à 3,3 % pour les hommes) et les progrès enregistrés à cet égard sont très minces.

Somme toute, on peut dégager de l'ensemble des données précédentes un constat de sous-représentation sans équivoque des membres des groupes ethnoculturels dans la fonction publique québécoise. En outre, malgré la mise en place d'un programme depuis 1990, on n'a observé que très peu de progrès. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, dans le récent bilan qu'elle propose des programmes d'accès à l'égalité, signale la faible représentation des membres des communautés ethnoculturelles, qui a à peine progressé :

¹⁰ Les informations présentées dans cette section sont tirées du document : Conseil des relations interculturelles, *Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés ethnoculturelles du Québec: résultats et contexte*, Document de recherche n° 1, nov. 1998.

« On se trouve ici en discordance totale par rapport au message gouvernemental affirmant sa volonté de favoriser l'égalité entre les personnes et leur participation à la vie collective et au développement de la société (*Loi sur le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration*). La fonction publique provinciale renvoie une image monolithique de ses effectifs et cela même si le tiers des postes se situent dans la grande région métropolitaine de Montréal, largement multiethnique ». ¹¹

Notons aussi qu'un autre groupe, celui des anglophones, s'avère aussi très peu présent dans l'effectif régulier de la fonction publique. Bien que 8,3 % de la population québécoise soit de langue maternelle anglaise au Québec en 1996, on ne retrouvait en mars 1997 que 0,8 % d'entre eux au sein de l'effectif régulier de la fonction publique québécoise. Cette sous-représentation résulte d'un faible recrutement et de départs élevés, si bien que leur présence déjà faible est en régression. Même si leur situation générale sur le marché du travail ne conduit pas à en faire un groupe-cible des programmes d'accès à l'égalité, il faudrait certainement s'efforcer d'obtenir une meilleure représentativité des anglophones dans l'appareil étatique pour que ce dernier reflète davantage la diversité de la population québécoise.

LES AUTRES GROUPES DISCRIMINÉS

Au Québec, en plus des groupes formés des membres des minorités visibles et ethnoculturelles, les autres groupes sociaux visés par des programmes d'action positive sont les femmes, les autochtones et les personnes handicapées. Mentionnons ici quelques données à leur sujet pour comprendre encore mieux la nécessité d'intervenir de façon globale afin de remédier à la discrimination et atteindre une véritable équité dans le domaine de l'emploi.

Au cours des dernières années, ce sont surtout les femmes qui ont retenu l'attention pour la discrimination en emploi. Ce n'est pas étonnant, si l'on considère leur importance démographique et l'efficacité de leurs regroupements et des pressions exercées. Elles composent en effet plus de la moitié de la population du Québec mais ne représentaient

¹¹ CDPDJ, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec*, 1998, p. 132.

toujours en 1996 que 45,5 % de la population apte au travail, avec des conditions de travail moins avantageuses que celles des hommes à plusieurs points de vue : plus forte concentration professionnelle que chez les hommes, importance plus grande du travail à temps partiel et revenus moins élevés (72,3 % des revenus d'emploi des hommes travaillant à plein temps) même dans les cas où les compétences sont équivalentes. La discrimination systémique dont elles sont l'objet relève avant tout d'une organisation sociale toujours marquée par une différenciation très nette des rôles féminin et masculin. Même si des progrès importants ont été observés, il reste qu'il a fallu adopter la récente *Loi sur l'équité salariale* pour corriger certaines inégalités de traitement.

Mais les femmes continuent de subir de la discrimination à l'embauche et à la promotion qui s'apparente à celle observée pour les membres des minorités visibles et ethnoculturelles. Elles demeurent très concentrées dans certains groupes professionnels (personnel administratif et de bureau) et accèdent difficilement aux postes de gestion.

Les autochtones et les personnes handicapées sont aussi des groupes visés par plusieurs mesures d'accès à l'égalité, compte tenu de la reconnaissance de discrimination systémique à leur égard, qui se manifeste par des pratiques d'exclusion sur le marché du travail.

Dans le premier cas, sans entrer dans trop de détails compte tenu des difficultés liées au sous-dénombrement et à la mesure de l'activité des autochtones, mentionnons qu'ils représentaient 2 % de la population du Québec en 1991¹². Plus jeunes en moyenne que l'ensemble des Québécois, ils connaissent un taux de chômage plus élevé (17,4 % comparativement à 12,1 %). Le revenu des gens en emploi toute l'année est plus faible que celui de la moyenne québécoise (28 564 \$ contre 31 705 \$, ou 90 %) et la proportion de la population dont les revenus proviennent de transferts gouvernementaux est aussi fort importante.

Les personnes handicapées représentaient pour leur part 4,7 % de la population québécoise de 15 à 64 ans en 1991, (les données pour 1996 n'ayant pas été mises à jour). Mais on y retrouve seulement 3,9 % de la population active, avec un taux de chômage de

¹² En 1996, en raison d'un sous-dénombrement important, ils ne représentent que 1 % de la population québécoise et 0,8 % de la population apte au travail est composée d'autochtones. 18,6 % des autochtones sont en chômage. Les données de 1991 sont plus détaillées et offrent une meilleure couverture que celles de 1996.

23,2 % et un revenu moyen plus faible (28 320 \$ ou 90 %) que celui de l'ensemble des personnes en emploi toute l'année.

On sait toutefois que l'une des variables importantes expliquant en partie le moins bon positionnement de ces deux sous-groupes sur le marché de l'emploi est lié à leur plus faible scolarité. En effet, en 1991, 43 % des autochtones n'avaient pas terminé leurs études secondaires comparativement à 39 % pour l'ensemble de la population de quinze ans et plus et 7,1 % détenaient un diplôme universitaire comparé à 10,3 % des Québécois de 15 ans et plus. Parmi les personnes handicapées, 48,5 % n'avaient pas terminé leurs études secondaires et 5,6 % seulement possédaient un diplôme universitaire¹³.

Sous l'aspect de la scolarisation, on observe donc que leur situation est fort différente de celle observée pour les femmes et pour les membres des minorités visibles et ethnoculturelles. En effet, la scolarité des femmes se compare assez bien, quant au niveau atteint, à celle des hommes. En 1996, 35,8 % des femmes de 15 ans et plus vivant au Québec n'avaient pas terminé leur secondaire comparativement à 35,2 % des hommes, 22,6 % avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires pour 21,3 % des hommes et l'obtention d'un diplôme universitaire caractérisait 11,1 % d'entre elles et 13,4 % des hommes. La scolarité ne justifie pas les différences constatées sur le marché du travail entre les femmes et leurs confrères masculins. La discrimination systémique y est ainsi plus évidente.

Mais elle devient plus évidente encore chez les membres des minorités visibles et des minorités ethnoculturelles car leur scolarité est plus élevée que pour tout groupe précédent et que pour l'ensemble de la population. Ainsi, parmi les personnes appartenant aux minorités visibles, on a déjà fait les constats précédemment. Pour la population immigrée, l'avantage d'une plus forte scolarité a déjà été reconnue : 18,7 % des immigrants avaient en 1996 un diplôme universitaire. La proportion de ceux qui n'avaient pas terminé leur secondaire parmi les immigrants est semblable à celle de l'ensemble de la population. Quant aux 92 groupes ethnoculturels, 71 groupes ont une proportion de diplômés universitaires plus élevée que celle de l'ensemble de la population (12,2 %) ; 81 des 92 groupes ont à l'inverse une proportion de personnes n'ayant pas terminé leur secondaire inférieure à la moyenne québécoise (35,6 %).

¹³ **STATISTIQUE CANADA.** *Profil des populations définies aux fins de l'équité en matière d'emploi au Québec*, données tirées du *Recensement du Canada de 1991* et de l'*Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activité*. Nous utilisons principalement les données de 1991 car toutes ces comparaisons ne sont pas possibles pour 1996.

Si l'on accepte que la scolarité est un élément déterminant de l'intégration et d'un meilleur positionnement sur le marché du travail et qu'elle constitue, en termes économiques, une indéniable valeur ajoutée du capital humain, on peut conclure que les membres des minorités visibles et de certaines minorités ethnoculturelles, compte tenu des remarques antérieures sur leurs obstacles respectifs en termes d'équité, sont sans doute les groupes les plus discriminés sur le marché du travail.

LE PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE

De décembre 1989 à décembre 1997, 189 entreprises ont été soumises à l'obligation de mettre en place un PAÉ. Parmi elles, 101 avaient franchi une première année d'application et fourni un premier bilan. Des 92 rapports que la Commission a pu analyser dans son récent bilan¹⁴, on peut dire que les écarts entre les compétences sur le marché et la présence dans les effectifs se réduisent pour les femmes et les membres des minorités visibles, mais qu'on est encore loin de l'équité. De plus, l'évaluation secteur par secteur démontre que les autochtones demeurent le groupe-cible qui a le moins bénéficié de ce programme.

Quant à l'application du programme par les instances gouvernementales responsables, la Commission en souligne les ratés suivants : demandes d'exemption accordées, applications erronées du programme et subventions octroyées malgré une sanction en cours. Elle en conclut :

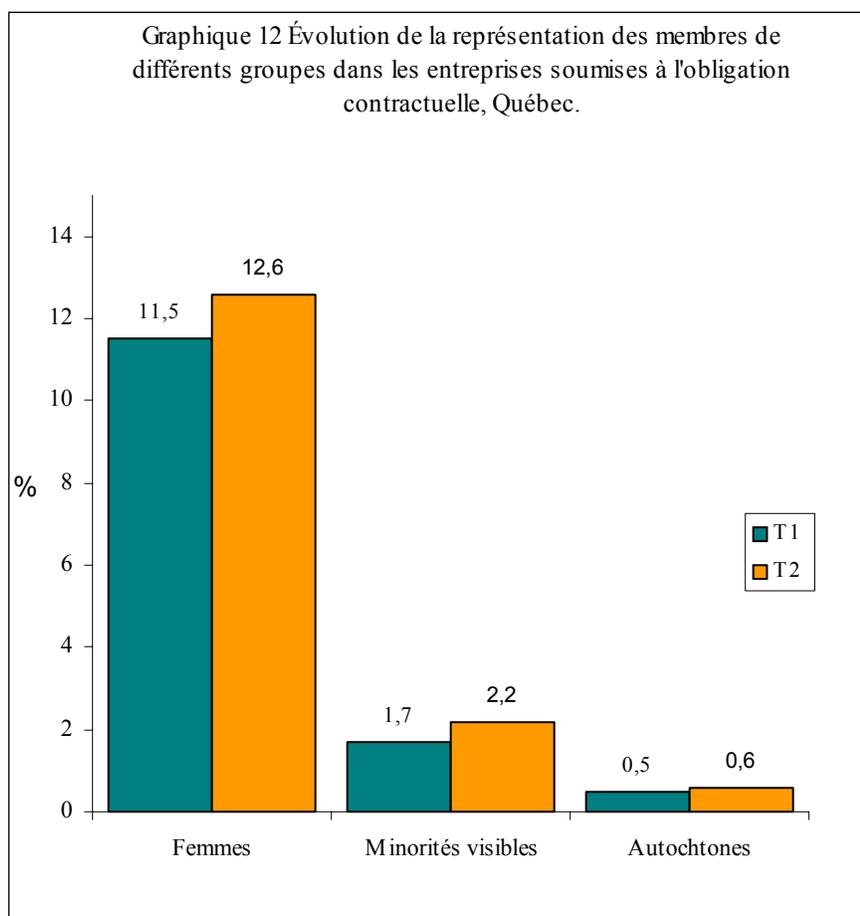
« Devant ces faits on ne peut plus être préoccupé pour la crédibilité du gouvernement en regard de la gestion de son propre programme, il est impérieux que le gouvernement mette en place un mécanisme qui clarifierait et coordonnerait les responsabilités de chacun à ce propos. »¹⁵

Quant aux constats en ce qui regarde les membres des minorités visibles, citons à nouveau la CDPDJ, chargée de son application et de son suivi, qui les présente de la façon suivante :

¹⁴ CDPDJ, *Op. cit.*, pp.50 et 130.

¹⁵ CDPDJ, *Op. cit.*, p. 131.

« Les personnes rattachées au groupe des minorités visibles ont enregistré des gains (leur taux de représentation est passé de 1,7 % à 2,2 %) ».¹⁶



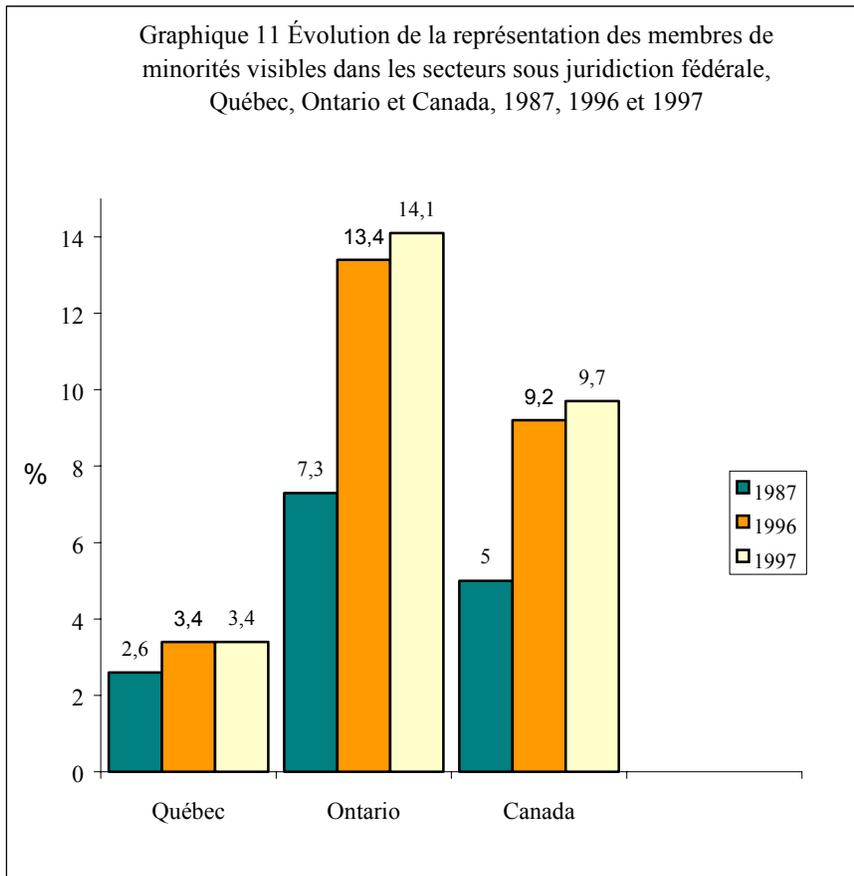
LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE ET DANS LES SECTEURS SOUS JURIDICTION FÉDÉRALE

Pour les secteurs sous juridiction fédérale (principalement les secteurs des banques, des télécommunications, des transports interprovinciaux et les sociétés de la couronne fédérale), le rapport annuel indique que « la représentation des minorités visibles a continué de s'accroître de façon considérable, atteignant 9,7 %. Cela dit, ce taux était toujours inférieur au taux de représentation de ce groupe dans la population active canadienne (10,3 %) en 1996 »¹⁷ (p. 39).

¹⁶ CDPDJ. *Op. cit.*, pp. 61 à 75.

¹⁷ DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1998.

Graphique 11 Évolution de la représentation des membres de minorités visibles dans les secteurs sous juridiction fédérale, Québec, Ontario et Canada, 1987, 1996 et 1997

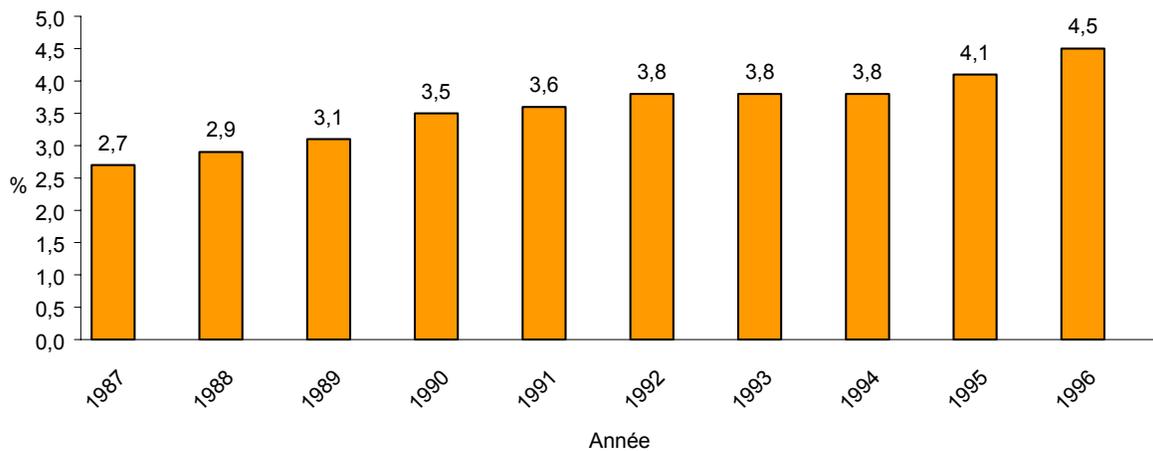


En dix ans, soit de 1987 à 1997, la part des membres des minorités visibles dans les effectifs a presque doublé, passant de 5 % au début de l'application de la loi à 9,7 % dans l'ensemble du Canada. Cependant, au Québec, les progrès réalisés ne sont pas à la hauteur des résultats obtenus ailleurs au Canada : de 3 % en 1987, elle atteint 4 % en 1997. La progression a été beaucoup plus rapide en Ontario et en Colombie-Britannique, où les taux de représentation ont doublé.

La loi canadienne a donc eu des effets importants dans l'ensemble du secteur privé sous juridiction fédérale et dans les sociétés de la couronne, mais ces progrès sont inégaux d'une province à l'autre et selon les sous-secteurs.

En ce qui concerne la fonction publique fédérale, l'application de la loi à ce secteur est trop récente pour en mesurer l'impact. Appliquée seulement depuis octobre 1997, il faudra voir dans quelle mesure la part des membres des minorités visibles s'y accroîtra. Les dernières données (mars 1998) indiquent que, dans l'ensemble du Canada, les membres des minorités visibles représentent 5,1 % des effectifs de la fonction publique fédérale (mars 1998) comparativement à 2,7 % en 1987.

Graphique 12 Évolution de la présence des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, Canada, 1987 à 1996



La Commission canadienne des droits de la personne, dans son dernier rapport, souligne d'ailleurs la « piètre situation » et déplore que les « progrès semblent si limités », tout en spécifiant que « seuls deux des 42 organisations fédérales comptant 200 employés ou plus ont atteint le point de repère du recensement... le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Vingt-cinq organisations avaient moins de la moitié du taux de disponibilité de 10,3 % »¹⁸.

La représentation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale au Québec n'atteint que 2,9 %¹⁹. Elle est nettement plus basse qu'en Ontario (6,2 %) et en Colombie-Britannique (10,9 %). Il faut noter cependant que malgré une compression importante des effectifs (de -3,3 %) au Québec entre 1997 et 1998, le taux de présence des membres des minorités visibles a quand même augmenté de 2,6 % en 1996, à 2,7 % en 1997 et à 2,9 % en 1998.

¹⁸ COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Rapport annuel 1998*.

¹⁹ SEC. DU CONSEIL DU TRÉSOR. *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, 1997-1998*.

CONCLUSION

L'avis du Conseil fournit davantage d'informations détaillées sur les différents aspects et les incidences de la discrimination systémique et je vous invite à vous y référer.

En étant tous au même diapason, les propositions qui seront présentées aujourd'hui permettront, je l'espère, de dégager des priorités d'action en fonction de ces constats que nous avons faits, sur lesquels il était nécessaire de revenir avant de lancer les discussions qui vont suivre.

PROPOSITIONS POUR DYNAMISER L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Allocution de madame Louise Caron-Hardy

Directrice des programmes d'accès à l'égalité

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Il me fait plaisir d'avoir l'occasion de présenter une seconde fois, au cours de la présente année, les conclusions du bilan sur les programmes d'accès à l'égalité au Québec, que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a rendu public le 28 janvier 1999. Ce document qui est le fruit de l'expérience de la Commission dans la mise en œuvre de ce programme depuis dix ans, tout autant que dans l'application de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, depuis près de vingt-cinq ans, trace le bilan et définit les perspectives qui doivent être envisagées pour maintenir les acquis et élargir le champ d'action de ces programmes. Vous me permettez, avant de vous présenter les principales conclusions et recommandations contenues dans ce bilan, de revenir brièvement, d'abord sur la notion de la discrimination et de l'approche systémiques que sont les PAÉ (programmes d'accès à l'égalité) et deuxièmement sur les particularités de ces programmes au Québec.

Pour le Tribunal des droits de la personne, la discrimination systémique peut résulter « d'un ensemble de facteurs complexes et de pratiques institutionnalisées qui interagissent de manière à produire un effet global d'exclusion sur les membres des groupes protégés. Les effets discriminatoires directs et indirects s'insèrent alors plus largement dans un réseau d'interrelations et de pratiques au sein des systèmes. Les pratiques de discrimination directes et indirectes s'y conjuguent en quelque sorte les unes aux autres et produisent alors des effets cumulatifs » (je vous réfère, pour ceux qui s'y intéressent, au jugement du Tribunal des droits de la personne dans l'affaire CDP / Rouette-Commission scolaire régionale de Chauveau en 1993).

La discrimination systémique est la conséquence de pratiques et de facteurs institutionnels qui comportent soit de la discrimination directe, soit de la discrimination indirecte ou encore les deux formes de discrimination ensemble. La sous-utilisation ou la sous-représentation significative dans l'entreprise permet d'établir la dimension

collective de la discrimination, c'est-à-dire, l'effet des pratiques de l'employeur sur le groupe visé. Cette approche de la discrimination systémique tient compte des effets du système.

Les programmes d'accès à l'égalité, remèdes aux mesures de redressement systémique par excellence, ne peuvent être envisagés que sur constat de sous-utilisation d'un groupe. L'objectif d'un programme d'accès à l'égalité doit être de corriger les effets d'un système discriminatoire, de faciliter l'intégration de certains groupes traditionnellement exclus et d'améliorer l'égalité des chances. De plus, en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, les PAÉ peuvent être prévus non seulement dans le domaine de l'emploi mais aussi dans le domaine de l'éducation, de la santé et d'autres services ordinairement offerts au public.

C'est dans ce contexte que les PAÉ tirent leur sens. Leur mise en place signifie d'abord l'identification des effets cumulatifs d'une discrimination systémique et des pratiques qui la soutiennent. Une fois cette identification faite, des mesures spéciales sont développées en faveur des membres de groupes qui, du fait de cette discrimination, connaissent un retard substantiel dans le domaine du travail, de l'éducation, de la santé ou de tout autre service ordinairement offert au public.

Ces mesures accordent une préférence aux membres de ces groupes jusqu'à ce que soit atteinte une représentation équitable. La loi confirme le caractère non discriminatoire de ces mesures préférentielles qui sont temporaires et doivent être levées dès que les objectifs visés sont atteints.

La mise en place de ces programmes doit aussi permettre de revoir et de modifier les politiques et les pratiques pouvant avoir des effets discriminatoires dans les milieux visés. Ce « nettoyage » apporte une garantie de permanence aux résultats, l'égalité des chances étant rétablie sur une base continue.

En ce sens, les PAÉ ont un impact notable sur l'accès égalitaire aux avantages que procure une participation réelle à la société. Les PAÉ se distinguent toutefois de l'ensemble des autres mesures que toute société démocratique est appelée à mettre en place pour assurer l'intégration de tous ses citoyens. L'objectif des PAÉ est d'effectuer un rattrapage accéléré pour compenser un désavantage accumulé. Les mesures d'intégration doivent, pour leur part, assurer une participation équitable de tous les

citoyens à la vie sociale, politique et économique sur une base régulière. La sphère d'action de ces mesures d'intégration est donc beaucoup plus large et continue. Ces deux types de mesures, les PAÉ et les mesures d'intégration, agissent en complémentarité, les PAÉ étant des mesures de redressement temporaires visant le rétablissement d'un équilibre miné par la discrimination, les mesures d'intégration, un support continu à la participation en toute équité de tous les citoyens au développement de la collectivité et à ses fruits.

Le premier bilan général, fait par la Commission, du développement et de la mise en œuvre des PAÉ au Québec permet d'apporter des éléments de réponse à trois questions fondamentales qu'il faudra continuer de se poser dans toutes les initiatives qui seront proposées à court et à moyen terme. Premièrement, ces programmes ont-ils apporté ou apporteront-ils les résultats recherchés ? Deuxièmement, ont-ils permis ou permettront-ils un rattrapage des groupes ayant accumulé des retards significatifs dans l'accès égalitaire aux principales ressources de la société, notamment dans le travail et dans l'éducation ? Troisièmement, quelles actions devraient être entreprises pour se rapprocher encore davantage de l'objectif d'égalité poursuivi lors de leur mise en œuvre et pour assurer une efficacité maximale à cette démarche ?

En somme, la Commission considère que les PAÉ demeurent nécessaires pour corriger la situation de personnes faisant partie de groupes plus fréquemment victimes de discrimination. Le bilan, que nous avons fait, démontre que ces programmes peuvent atteindre cet objectif lorsque certaines conditions sont réunies.

Les forces et les faiblesses identifiées dans le bilan de cette première étape d'implantation, nous incitent donc à promouvoir les conditions qui permettront la poursuite et la multiplication des PAÉ au Québec et l'accroissement de leur efficacité. C'est dans cette perspective que la Commission a formulé, en conclusion de son bilan, des recommandations et des engagements qui constituent la deuxième étape, c'est-à-dire, celle de la consolidation de cet outil privilégié de lutte à la discrimination.

Cette consolidation pourrait, dans une troisième étape, ouvrir la voie à l'élargissement pour toutes les entreprises de taille importante de l'obligation d'implanter de tels programmes. Notre bilan ouvre donc la perspective de la consolidation et nos recommandations visent à favoriser et à dynamiser le développement de conditions de base permettant l'extension et l'augmentation de l'efficacité des PAÉ.

Ainsi un premier volet d'élargissement devrait viser les programmes liés au secteur public. Cette cible revêt une importance très lourde. La vigueur de l'implantation des programmes dans le secteur public peut en effet véhiculer un message très clair relativement à un choix démocratiquement formulé : celui de mettre en place des PAÉ comme outils de rattrapage des retards entraînés par la discrimination passée et par ses effets systématiquement inscrits dans le processus de gestion des ressources humaines. L'expression claire d'un tel engagement et surtout sa matérialisation dans des programmes fermes ont pour effet de renvoyer à la population l'image d'un secteur public où l'ensemble des groupes historiquement discriminés ont repris la place qui leur revient, et où la diversité de la société est représentée.

C'est pourquoi nous avons fait dans notre bilan treize recommandations spécifiques au gouvernement. Vous me permettrez de ne pas vous les citer toutes. Ces treize recommandations ont pour objet la révision de divers mécanismes relatifs à la mise en œuvre et au ciblage des programmes dans la fonction publique, les sociétés d'État, les organismes non régis par la Loi sur la fonction publique et les trois grands réseaux de l'éducation, de la santé et des affaires municipales. Ces recommandations signalent au gouvernement l'urgence d'agir. Je vous réfère aux recommandations 4 à 16 inclusivement.

En outre, un deuxième volet de nos recommandations se rapporte au programme d'obligation contractuelle. Ce programme a eu des résultats tangibles pour les femmes même si les écarts entre leur présence dans les effectifs et les compétences sur le marché sont loin d'être comblés dans de nombreux milieux. Même chose pour les minorités visibles : malgré leur progression notable dans le pourcentage global, le nombre de postes occupés par les membres de ce groupe au sein des entreprises visées demeurent encore très loin de celui qui refléterait une représentation équitable. Notre évaluation a toutefois démontré, secteur par secteur, que se sont les autochtones qui demeurent les parents pauvres de l'opération. Donc nos recommandations, 17 à 23, sur ce sujet traitent des mécanismes d'application à parfaire et des critères à élargir dans le programme d'obligation contractuelle.

De plus, nous avons constaté dans notre bilan, et c'est là le troisième volet de nos recommandations, que l'application des PAÉ en emploi est largement facilitée lorsque les institutions d'enseignement participent à cet effort systémique de correction des

inégalités discriminatoires vécues par certains groupes. On l'a vu, dans les corps de police avec l'existence d'un PAÉ en techniques policières, dans trois cégeps de la région de Montréal. On l'a vu aussi dans le Témiscamingue, où un nombre significatif de femmes et d'autochtones se sont inscrits au diplôme d'études secondaires professionnelles en techniques papetières et ce, avec l'aide de Tembec qui est le grand employeur dans ce secteur. Quant aux PAÉ pour les femmes, dans l'industrie de la construction, ils tardent malheureusement à se mettre en place parce que l'on ne veut pas imposer aux commissions scolaires l'obligation de réserver un certain nombre de places aux filles dans les programmes d'études donnant accès aux métiers de la construction. Il importe donc de souligner que les efforts, en amont du marché du travail, sont tout aussi importants et qu'on ne devrait jamais les occulter. Je vous réfère sur ce troisième volet aux recommandations 24 à 26 inclusivement.

Enfin, et je conclurai là-dessus, la Commission est bien consciente qu'elle ne peut se limiter à recommander des actions que d'autres devraient poser. Forte de son expérience, la Commission se donne un programme d'interventions lié aux objectifs généraux qu'elle poursuit en vue d'élargir la portée, l'efficacité et le dynamisme des PAÉ.

L'un des constats majeurs que nous avons tirés de ce bilan, est à l'effet que la volonté d'effectuer des changements, requis par un PAÉ, est déterminante pour sa réussite.

Cette volonté se concrétise lorsque, premièrement, les plus hauts dirigeants expriment et réitèrent leurs engagements fermes en faveur de la réalisation des objectifs d'un PAÉ. Deuxièmement, le programme est étroitement relié aux objectifs et à la philosophie de gestion de l'entreprise et devient un impératif aussi important que tout autre. Troisièmement, les personnes responsables de la gestion du programme sont connues de tous et les gestionnaires sont imputables des résultats. Quatrièmement, une concertation est établie entre les responsables du PAÉ et les membres des groupes cibles à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation ainsi qu'avec les représentants syndicaux. Il nous apparaît très clairement, notamment, que plusieurs des entreprises soumises à l'obligation contractuelle auraient pu obtenir des résultats plus significatifs si elles avaient réellement pris en charge l'engagement contracté, plutôt que de se contenter d'une conformité passive et littérale à une exigence gouvernementale.

Nous avons développé neuf recommandations spécifiques s'y adressant à partir du resserrement de ses outils d'évaluation jusqu'à des recherches spécifiques sur les groupes actuellement ciblés, ainsi que sur ses mécanismes d'intervention.

En conclusion, la Commission encourage vivement les initiatives qui émaneront d'un colloque tel que celui qui se tient aujourd'hui. Pour sa part, la Commission poursuivra ses activités d'expertise-conseil et d'évaluation, fera enquête sur plainte ou de sa propre initiative et formulera des recommandations quant aux remèdes appropriés.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU CANADA

***Allocution de madame France Pitre
Analyste principale des rapports des employeurs
Normes du travail et équité en milieu de travail
Développement des ressources humaines Canada***

L'objectif de cette présentation est de vous parler de l'expérience canadienne en ce qui a trait aux mesures mises en place pour favoriser l'équité en matière d'emploi.

UN PEU D'HISTOIRE

Dans les années 1970, des programmes d'action positive volontaires pour les entreprises privées de compétence fédérale ont été mis sur pied par le gouvernement. D'autre part, un programme pilote a été implanté dans trois ministères en 1980; il a été étendu à toute la fonction publique fédérale trois ans plus tard.

La *Loi* fédérale sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur en 1986. Le Canada a décidé de légiférer à ce moment suite aux constats faits par la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, présidée par la juge Rosalie Abella. Cette commission concluait que les programmes volontaires d'action positive dans les secteurs publics et privés avaient eu un impact sur la situation d'emploi des femmes et des membres des minorités visibles. Selon la Commission, les programmes en vigueur ne s'attaquaient pas adéquatement au problème de discrimination systémique.

Il a été convenu que cette *Loi* s'appliquerait aux employeurs de compétence fédérale du secteur privé et aux sociétés d'État ayant 100 employés ou plus. Ces employeurs se retrouvent surtout dans les secteurs des banques, des transports et des communications.

UNE NOUVELLE *LOI* EN 1995

Une nouvelle *Loi* a été adoptée en 1995 et est entrée en vigueur en octobre 1996 pour corriger certaines faiblesses de la *Loi* de 1986. Les principales faiblesses de la *Loi* de 1986 étaient que :

- Cette *Loi* ne s'appliquait qu'à une faible partie de la main-d'œuvre canadienne ;
- Le gouvernement donnait l'impression de vouloir imposer aux autres des obligations qu'il n'était pas prêt à assumer lui-même ;
- La *Loi* ne prévoyait pas de mécanismes d'application en cas de non-conformité et on avait constaté que peu d'efforts étaient consacrés par les entreprises pour se conformer à leurs obligations ;
- La *Loi* ne disait pas clairement quel organisme était responsable de la mise en œuvre, du suivi et de l'application de la *Loi*.

Pour corriger ces lacunes, la *Loi* a été renforcée de la façon suivante :

- La couverture a été étendue à la fonction publique fédérale ;
- La Commission canadienne des droits de la personne a obtenu le droit d'effectuer des contrôles d'application sur place pour vérifier et assurer la conformité ;
- La *Loi* a établi que les exigences du Programme de contrats fédéraux en matière de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi devraient dorénavant être équivalentes à celles que la *Loi* impose aux employeurs.

APERÇU DE LA *LOI*

La *Loi* a pour objet de :

- réaliser l'égalité en milieu de travail ;
- corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par quatre groupes désignés, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ;
- appliquer le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

La *Loi* oblige chaque employeur à :

1. recueillir des renseignements sur son effectif, par une enquête d'auto-identification ;
2. analyser son effectif ;
3. étudier ses règles et ses usages d'emploi ;
4. élaborer un plan d'équité en matière d'emploi ;
5. soumettre un rapport chaque année au (à la) Ministre du Travail ; les rapports sont utilisés pour mesurer les résultats et faire état des progrès réalisés.

COUVERTURE

Actuellement, la *Loi* s'applique à plus ou moins 350 entreprises privées et sociétés d'État, qui emploient environ 600 000 personnes, ainsi qu'à la fonction publique fédérale, qui comptait environ 186 000 membres en 1997. Ensemble, ces employés représentent entre 6 et 7 % de la population active du Canada (dont la grande majorité relève de la compétence des provinces).

Le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada à se doter d'un effectif équitable et représentatif. S'ils emploient 100 personnes ou plus et obtiennent des contrats pour la fourniture de marchandises et de services valant 200 000 \$ ou plus, ils doivent mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi répondant aux critères du Programme. Ce dernier vise environ 750 compagnies regroupant 900 000 employés.

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA *LOI*

ÉQUITÉ POUR TOUS

Tous les Canadiens, sans égard à leurs caractéristiques personnelles, devraient pouvoir obtenir un emploi et de l'avancement selon leurs capacités.

FLEXIBILITÉ

- Le meilleur moyen d'assurer la conformité à la *Loi* est la persuasion et l'éducation, plutôt que la contrainte.

- On demande à l'employeur de faire des efforts raisonnables pour mettre en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi et que cette mise en œuvre se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi.
- En cas de manquement, l'employeur doit négocier un engagement avec la Commission canadienne des droits de la personne. Celle-ci peut lui ordonner de prendre des mesures correctrices, si la négociation n'aboutit pas. L'une ou l'autre des parties peut demander que l'affaire soit renvoyée au Tribunal de l'équité en emploi.

SOUTIEN

Développement ressources humaines Canada fournit aux employeurs les ressources, l'information et les instruments techniques nécessaires pour comprendre et remplir leurs obligations. D'autre part, le Ministère souligne les efforts dignes de mention et les réalisations des employeurs, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, au moyen du programme des prix d'excellence.

RECONNAISSANCE INTERNATIONALE

L'approche canadienne en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi a déjà servi de modèle pour le développement de législations similaires à travers le monde (Afrique du Sud, Pays-Bas). Les intervenants de l'Union européenne se sont aussi montrés intéressés à apprendre de notre expérience. Ils nous ont indiqué vouloir en savoir davantage, particulièrement sur les moyens que nous utilisons pour évaluer et reconnaître les efforts déployés par les employeurs pour mettre en place l'équité. Ils considèrent le programme des Prix d'excellence comme un excellent véhicule pour faire part des pratiques positives et des réussites qui ont mené à l'atteinte d'une main-d'œuvre représentative.

PROGRÈS RÉALISÉS DEPUIS 1987 PAR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

Entre 1987 et 1997, la représentation des membres des quatre groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi* a augmenté.

- La représentation des membres des minorités visibles est celle qui a augmenté le plus rapidement. Elle est passée de 5 % en 1987 à 9,67 % en 1997. Elle était légèrement

inférieure à la représentation du groupe au sein de la population active canadienne, qui s'élevait à 10,3 % en 1996.

- La représentation des femmes a aussi augmenté considérablement entre 1987 et 1997, passant de 40,94 % à 44,57 %.
- Chez les Autochtones et les personnes handicapées, on a observé une croissance plus lente de la représentation. En 1997, 1,29 % de l'effectif visé par la Loi était des Autochtones et 2,31 % des personnes handicapées. La représentation des Autochtones dans l'effectif a tout de même doublé depuis 1987, alors qu'elle était de 0,66 %.

D'autre part, entre 1991 et 1996 (années des deux derniers recensements), la représentation des femmes et des membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la *Loi* a augmenté plus rapidement que ne l'a fait leur représentation dans l'ensemble de la population active canadienne, comme le montre le tableau ci-dessous.

Évolution de la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi* et dans la population active canadienne, 1991 et 1996

	Effectif visé par la Loi			Population active canadienne		
	1991	1996	Variation en points de %	1991	1996	Variation en points de %
Femmes	44,2 %	44,8 %	0,6	45,9 %	46,4 %	0,5
Autochtones	1,0 %	1,2 %	0,2	3,0 %	2,1 %	-0,9
Personnes handicapées	2,5 %	2,7 %	0,2	6,5 %	---	---
Membres des minorités visibles	7,6 %	9,2 %	1,6	9,1 %	10,3 %	1,2

Les membres de chaque groupe désigné étaient plus susceptibles de travailler comme employés de bureau que les autres employés visés par la *Loi*. Cependant, leur concentration dans cette catégorie professionnelle a diminué depuis 1987 et elle augmente progressivement dans celles qui comportent plus de responsabilités et de possibilités d'avancement.

- Par exemple, on trouve maintenant beaucoup plus de femmes, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées dans les postes de cadres intermédiaires.
- La représentation des femmes a aussi augmenté de façon substantielle chez les cadres supérieures. Elles représentaient 4,75 % des salariés dans cette catégorie professionnelle en 1987 et 14,86 % en 1996.

En général, les employeurs ont réussi à accroître la part des groupes désignés dans le nombre total de salariés recrutés et promus chaque année.

- La part des promotions obtenues par les Autochtones a plus que triplé depuis 1987. Elle était de 1,5 % en 1997.
- Entre 1987 et 1997, la part des membres des minorités visibles dans les recrutements et les promotions a augmenté presque chaque année. En 1997, 12,3 % des membres de l'effectif visé par la *Loi* qui ont été recrutés et 13,9 % de ceux qui ont obtenu de l'avancement appartenaient à ce groupe, qui, rappelons-le, ne représentait que 9,67 % de cet effectif.

La répartition des membres des groupes désignés selon les échelles de rémunération s'est aussi déplacée vers des emplois plus rémunérateurs depuis 1987, pour ceux qui travaillent à plein temps.

- Le salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes a progressé. En 1996, les femmes gagnaient 75,9 % de ce que les hommes gagnaient pour un emploi à plein temps, comparativement à 71 % en 1987.

Malgré tout, il y a encore des progrès à faire pour que la représentation de tous les groupes désignés, et leurs salaires, soient équitables dans toutes les catégories professionnelles, dans tous les secteurs industriels et dans toutes les régions du Canada.

CONCLUSION

La voie législative a été jugée la meilleure pour contrer la discrimination systémique dont étaient (et sont toujours) victimes les membres des groupes désignés. Cette approche a été

confirmée et même renforcée en 1995 pour que les progrès réalisés soient plus significatifs.

Si plusieurs groupes d'intérêt ont appuyé l'adoption de la nouvelle *Loi* en 1995, nous avons aussi rencontré de la résistance :

- De la part d'organisations ou d'associations d'employeurs en ce qui a trait aux coûts entraînés par la mise en œuvre de programmes et de systèmes, ces derniers devant servir entre autres à présenter des rapports ;

- De la part de certains groupes d'intérêt en ce qui a trait
 1. Aux objectifs quantitatifs, qui sont perçus par certains comme des quotas, c'est-à-dire des objectifs arbitraires à atteindre, sans égard à la qualification des candidats;
 2. Au respect du principe du mérite, certains soutenant qu'on ne doit engager que les candidats les plus qualifiés, d'autres les candidats qualifiables (c'est-à-dire ceux que des obstacles systémiques empêchent de saisir des opportunités et qui exigent, pour cela, des mesures spéciales).

Ces éléments mettent en lumière la nature controversée d'une législation sur l'équité en emploi, et le ressac qu'elle a provoqué par le passé, et le besoin de sensibiliser et faire l'éducation de la population et de la communauté des employeurs sur le sujet avant l'entrée en vigueur d'une nouvelle législation.

PROPOSITIONS POUR DYNAMISER L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

***Allocution de Monsieur Arlindo Vieira
Président du Conseil des relations interculturelles***

ÉLARGIR LA PERSPECTIVE DE L'ACTION POSITIVE

L'exposé que j'ai fait ce matin a permis de constater que, malgré le fait que la société québécoise reconnaisse la discrimination systémique dont sont victimes notamment les membres des minorités visibles et ethnoculturelles et qu'elle se soit imposé des mesures pour l'enrayer, la situation vécue par les membres de ces groupes sur le marché du travail ne s'améliore pas. D'une part, les programmes en place sont peu efficaces et d'autre part, l'application des différentes mesures d'action positive est loin de susciter de l'enthousiasme.

Le Conseil des relations interculturelles croit qu'il faut clarifier les objectifs de ces programmes afin d'élargir la perspective de l'action positive. L'accent doit porter sur la nécessité d'établir une nouvelle forme de solidarité sociale, fondée sur un traitement égalitaire des individus qui composent les groupes présentement discriminés.

Il s'agit de faire valoir la nécessité de passer d'une égalité de droit à une égalité de fait et d'établir ainsi les bases d'un renforcement de la participation civique de tous les citoyens.

LES OBJECTIFS À POURSUIVRE

En général, l'action positive poursuit plusieurs objectifs recouvrant différents volets :

- premièrement, il s'agit de corriger les effets historiques et actuels de la discrimination et les inégalités qui en découlent et d'entreprendre des efforts systématiques pour éliminer cette discrimination ;
- deuxièmement, l'action positive vise aussi à mettre en place des mesures préventives pour éviter la poursuite des pratiques discriminatoires;

- troisièmement, au-delà des mesures correctrices et préventives, l'action positive devrait contrer l'exclusion et la pauvreté, conséquences fondamentales de la discrimination ;
- quatrièmement, l'action positive peut étendre sa portée, autour du domaine de l'emploi, en favorisant la pleine intégration des groupes discriminés en les associant à la concertation et à la participation aux décisions et aux orientations à chacun des paliers du marché du travail ;
- finalement, l'action positive représente l'un des moyens stratégiques développés par la société québécoise pour atteindre une participation de tous les groupes et catégories de personnes discriminés, non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans tous les secteurs de la vie publique.

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

Tout en s'inscrivant dans la continuité des mesures compensatrices traditionnelles visant l'égalité de droit, la perspective élargie de l'action positive met l'accent sur une approche plus globale et plus inclusive visant l'égalité de fait. Le Conseil des relations interculturelles cherche ainsi à jeter les bases d'une solidarité sociale renouvelée par l'inclusion de tous sur le marché de l'emploi.

Le Conseil est convaincu que cette solidarité sociale ne s'imposera pas seulement sur la base d'efforts volontaires. Pour qu'elle se matérialise, une législation devra traduire et concrétiser cette façon de voir les choses. En effet, que l'on veuille renforcer les applications actuelles, les revitaliser ou étendre leur portée, chacune de ces options exigerait des modifications législatives ou réglementaires importantes sans procurer un encadrement général qui permettrait une meilleure efficacité des programmes.

Parce qu'aucune de ces options ne garantit les résultats, le Conseil propose plutôt d'inclure ces objectifs à l'intérieur d'une démarche globale et cohérente qui reverrait l'action positive dans son ensemble et qui aurait comme conséquence le renforcement et la revitalisation des principales mesures qui en découlent.

L'OPTION PRIVILÉGIÉE PAR LE CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES : UNE LOI SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Le Conseil croit que seule une loi sur l'équité en emploi permettrait d'atteindre des résultats compatibles avec la vision d'une société plus juste et équitable et de se doter de moyens qui facilitent le passage d'une égalité de droit à une égalité de fait. Cette avenue aurait comme intérêt de proposer une solution globale, de répondre aux attentes du milieu, de pouvoir tabler sur l'efficacité d'une telle législation et de constituer un investissement pour la société. L'objectif social de placer tous les individus sur un même pied d'égalité faciliterait la participation civique. Il en résulterait un approfondissement important de la démocratie québécoise.

Une solution globale

L'action positive vise à atteindre une égalité de fait et cette égalité constitue l'un des aspects fondamentaux découlant des choix de société pour lesquels des engagements ont été pris autant au niveau international qu'aux niveaux canadien et québécois.

La voie de la législation, bien plus contraignante et plus ardue qu'une simple révision cosmétique, témoignerait d'un engagement collectif, démocratique, clair et concret. Elle permettrait une simplification et une harmonisation des pratiques en ce domaine et assurerait que les exigences qui en résulteront aient une base commune pour tous les employeurs assujettis, avec des mécanismes de suivi centralisés et efficaces.

Une réponse attendue

Le Conseil des relations interculturelles fait écho ici aux différentes interpellations et aux frustrations exprimées lors des consultations qui ont précédé l'avis intitulé *Un Québec pour tous ses citoyens – Les défis actuels d'une démocratie pluraliste* face au manque d'équité dans l'emploi et au manque de représentativité flagrante dans plusieurs secteurs de la vie publique. Un sentiment d'impatience vis-à-vis de la lenteur des progrès était évident. Parce que les personnes exclues du marché de l'emploi n'arrivent pas à s'y intégrer au moyen d'un emploi de qualité et stable, elles ne peuvent pas jouer pleinement leur rôle de citoyen, participer activement à la vie démocratique et partager les fruits de la croissance économique. Pour les plus jeunes, ce sentiment d'urgence était encore plus vif. À l'égalité des chances qui est reconnue par *la Charte des droits et libertés de la*

personne, le Conseil croit qu'il faut ajouter la notion d'égalité dans les résultats; il ne s'agit pas seulement d'avoir la possibilité d'accéder à un emploi, mais aussi d'avoir des possibilités réelles de promotion, de formation et d'être effectivement représenté au sein des effectifs des différents employeurs. Seule une loi permettra d'arriver à obtenir ces résultats et d'atteindre ainsi l'équité souhaitée.

L'efficacité des législations a été démontrée

Tant aux États-Unis qu'au Canada, les effets des législations ont été évalués et il en résulte une série de constatations qui indiquent des effets positifs, lorsqu'il est scientifiquement possible de le démontrer. Par contre, beaucoup de conditions assurant cette efficacité sont absentes et pourraient être prévues dans la loi.

Un investissement

Pour la société, il s'agit ici de considérer les pratiques égalitaires comme un investissement à long terme dans ses ressources humaines. Alors que le marché de l'emploi se redresse et que les embauches se font plus nombreuses, les employeurs se doivent de réaliser que le vieillissement de la main-d'œuvre entraînera la nécessité de remplacer les travailleurs actuels et qu'il faudra puiser dans un marché du travail de plus en plus diversifié. À long terme, les projections démographiques²⁰ relatives à la population des membres des minorités visibles tant dans l'ensemble du Canada qu'au Québec indiquent que la diversité s'accroîtra et que celle-ci se reflétera dans le bassin de main-d'œuvre. Si les entreprises et organismes continuent à privilégier les groupes traditionnels, leur bassin de main-d'œuvre continuera à se rétrécir et ils ne feront pas nécessairement les meilleurs choix comparativement aux employeurs qui puiseront dans un bassin plus large et plus diversifié. Les ajustements seront d'autant plus pénibles qu'on aura attendu trop longtemps et qu'aucune préparation n'aura été amorcée. Cette remise en question des pratiques actuelles de la gestion des ressources humaines est donc inéluctable.

Cette approche d'ouverture devient aussi un atout stratégique de tout premier ordre pour desservir les marchés internationaux et pour répondre aux besoins d'un marché interne lui-même de plus en plus diversifié. Par la force des marchés et de la concurrence, les

²⁰ STATISTIQUE CANADA. *Statistiques sur l'équité en matière d'emploi. Projections de la population des minorités visibles, Canada, provinces et régions, 1991-2016*, février 1996, Catalogue 91-541-XP. et *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 1993-2016*, décembre 1994, Catalogue 91-520.

entreprises risquent de se voir éjectées des marchés diversifiés. Une plus grande inclusion des groupes désavantagés favorisera leur participation, améliorera l'utilisation de leur potentiel et le fonctionnement du marché tout en assurant une distribution plus égalitaire des bénéfices de la croissance économique.

La mise en place d'une telle législation et son application entraînent bien entendu certains coûts. Mais peut-on conclure que ceux-ci s'avèrent moins élevés que ceux résultant d'une pratique discriminatoire ? Les coûts sociaux ne sont peut-être pas facilement quantifiables mais ils sont néanmoins réels. De toute façon, avec les programmes actuellement en place, les coûts sont déjà absorbés en partie par beaucoup d'employeurs, du moins ceux qui sont soumis à un ou plusieurs de ces programmes. Pour eux, on peut certainement s'attendre à ce que la simplification et l'harmonisation qui résulteront d'un cadre légal et réglementaire unique réduisent les exigences administratives des nombreux programmes en vigueur.

LES OBJECTIFS ET LES GRANDS PRINCIPES DE LA LOI

Par sa proposition d'une loi sur l'équité en emploi, le Conseil des relations interculturelles cherche autant à y assujettir l'ensemble des secteurs et des groupes discriminés, que la simplification et l'harmonisation des programmes et mesures en vigueur, tout en augmentant l'efficacité et la qualité du suivi des programmes d'équité en emploi. Les grands principes de la loi devront donc répondre à ces objectifs.

La loi s'étendrait d'abord à tous les employeurs du secteur privé embauchant cinquante employés ou plus et viserait tous les secteurs de l'économie québécoise. Y seraient aussi assujettis tous les ministères et organismes de la fonction publique quelle que soit leur taille, de même que ceux de l'éducation, de la santé, les sociétés d'État, les municipalités et organismes municipaux, supramunicipaux et régionaux. Toutes les catégories d'emploi seraient concernées, les emplois réguliers tout comme les occasionnels, les stages et les emplois pour les étudiants. De plus, les groupes visés seraient les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles, auxquels s'ajouteraient dans les services publics (gouvernement, éducation et santé et services sociaux) les minorités ethnoculturelles, c'est-à-dire les personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français et qui ne sont pas comprises dans la définition de minorités visibles.

Afin de réduire la complexité actuelle de l'application des différents programmes, la loi devrait pouvoir s'harmoniser facilement avec les principaux éléments de la législation fédérale en vigueur en évitant les dédoublements coûteux et inutiles.

L'harmonisation des pratiques exigerait aussi l'établissement d'une commission responsable, pour l'ensemble du Québec, de développer et de soutenir la mise en place des mesures d'action positive, en incluant les secteurs de l'éducation, de la santé ou tout autre service public²¹, prévues dans la loi sur l'équité en emploi ; la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'en tiendrait au rôle de contrôle de l'application de la législation, de sorte que les obligations des employeurs deviendraient exécutoires. Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration serait, quant à lui, chargé de la mise en branle du processus conduisant à l'élaboration de la loi et par la suite, du développement d'une banque centrale d'informations regroupant les plans d'action en vigueur, les diverses mesures mises en place de même que les ententes syndicales conclues, le tout dans le but de faciliter les échanges entre les parties impliquées.

Pour que la loi soit efficace, les informations sur l'évolution de la situation devraient être rendues régulièrement publiques afin que des ajustements puissent se faire en matière de recrutement, de formation et de promotion. De plus, la loi devrait promouvoir explicitement l'accès équitable aux emplois offerts dans le respect du principe du mérite, pierre angulaire du processus d'avancement et de dotation, interdire formellement l'imposition de quotas, tout en évitant d'imposer aux employeurs des charges qu'ils ne peuvent assumer.

La législation envisagée devrait aussi faire en sorte que les employeurs reconnaissent la valeur de l'équité en emploi et soient encouragés à faire ou à poursuivre les efforts en vue d'accroître la diversité en milieu de travail tout en rehaussant leur position concurrentielle, en se prévalant du plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise. Dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des affaires municipales de chacune des régions, les ministères concernés devraient soutenir les réseaux en jouant un rôle-conseil, en mettant en place des outils et des mesures financières et en faisant connaître les besoins d'information ou même de formation lorsque des carences se font sentir. Le Conseil du trésor aurait d'ailleurs à tenir un rôle similaire pour la fonction publique québécoise.

²¹ La *Charte des droits et libertés de la personne* permet actuellement de développer de telles initiatives mais peu d'exemples de leur application ont été recensés.

En attendant la promulgation de la loi, des mesures transitoires pourraient être mises en œuvre pour actualiser les diagnostics chez les groupes que la loi veut cibler, étendre la portée des PAÉ actuels à d'autres secteurs, uniformiser les groupes touchés et renforcer les suivis actuels. Enfin, la législation ne pourrait pas avoir les effets escomptés si elle n'est pas accompagnée de mesures complémentaires qui en faciliteront l'application et la compréhension.

LES MESURES COMPLÉMENTAIRES

Ces mesures pourraient être mises en place immédiatement. Le Conseil privilégie ici diverses actions visant à la fois un engagement de l'ensemble de la société québécoise, la sensibilisation de la population, certaines pratiques administratives à instaurer et un soutien financier à développer.

Le Conseil croit qu'il est primordial que l'ensemble de la société reconnaisse la nécessité du principe de l'équité en emploi et que le gouvernement s'engage solennellement à prendre les moyens d'y parvenir. Cette volonté doit se traduire dans toutes les modalités d'application de la politique active du marché du travail et ce, à la grandeur du Québec.

Un plan de sensibilisation à l'importance des relations interculturelles, au défi de la lutte à la discrimination et aux avantages des mesures d'action positive pour y parvenir pourrait aussi être mis sur pied, visant plus particulièrement les travailleurs et les syndicats. L'équité en emploi, comme moyen d'atteindre l'égalité, aurait intérêt à être soutenue et les valeurs favorisant la participation civique de tous être davantage propagées. Pour ce faire, une plus large diffusion des modèles de réussite serait tout indiquée et, là où des résistances à la diversité sont observables, il s'agirait de les contrer par des mesures propres à les vaincre. De plus, on doit remettre de l'avant la question de la gestion des moyens d'intégration de la diversité, particulièrement dans les milieux de travail, de façon à contrer les résistances à l'embauche et à la promotion des membres des minorités visibles et ethnoculturelles.

Compte tenu aussi de la faible proportion d'anglophones dans la fonction publique québécoise, des mesures spécifiques de recrutement et de promotion seraient nécessaires.

Il faut aussi développer des mesures incitatives en vue d'attirer des candidats de groupes discriminés dans les filières éducatives où la disponibilité de la main-d'œuvre de ces mêmes groupes est faible, notamment dans les postes d'enseignants des écoles primaires et secondaires et des cégeps. Le Conseil remet ainsi l'accent sur la nécessité d'une meilleure représentation ethnoculturelle dans les différents corps d'emploi du monde scolaire, tel que véhiculé dans la politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle du Québec, lancée en juin 1998²². Il serait important aussi de prendre des mesures favorisant l'entrée de candidats des groupes minoritaires dans les professions assujetties à la réglementation des corporations professionnelles.

Au chapitre des mesures administratives, il serait judicieux d'inclure l'obligation, dans les rapports annuels des organismes ou entreprises, de rendre compte des résultats obtenus en matière d'équité en emploi. En ce qui concerne les mesures financières enfin, il serait fort opportun de procéder à un examen des dépenses gouvernementales en fonction des groupes désavantagés et de les ajuster pour qu'elles correspondent aux besoins d'équité. Le gouvernement devrait aussi mettre en place un fonds spécial destiné à favoriser les initiatives relatives à l'équité en emploi et soutenir les groupes voués à la défense des droits de membres de groupes victimes de discrimination en emploi.

Voilà, en résumé, les propositions avancées par le Conseil des relations interculturelles pour dynamiser l'équité en emploi.

²² **MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION**, *Prendre le virage du succès, Une école d'avenir*, Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle, Gouvernement du Québec, 1998, p. 33.

***DU PLAN D'EMBAUCHE AUX OBJECTIFS DE RÉSULTATS :
L'EXPÉRIENCE DE L'OPHQ***

**Allocution de monsieur Norbert Rodrigue
Président-directeur général de l'Office des personnes
handicapées du Québec**

INTRODUCTION

L'événement auquel nous participons aujourd'hui est important pour plusieurs catégories de personnes ne pouvant exercer pleinement leur citoyenneté. Le Conseil des relations interculturelles nous invite à réfléchir sur un aspect déterminant de l'intégration sociale : *L'intégration au marché du travail.*

Comme le Conseil l'a constaté et le rapporte dans son avis rendu public il y a une quinzaine de jours, les programmes d'accès à l'égalité n'ont pas donné jusqu'à maintenant les résultats escomptés.

C'est vrai pour les membres des communautés culturelles et pour les autres groupes défavorisés.

Concluant son avis, le Conseil a convenu de lancer un débat qui interpelle un ensemble de partenaires privés et publics, auxquels appartient entre autres l'Office des personnes handicapées du Québec.

C'est donc avec un très grand intérêt que nous avons accepté d'ajouter notre voix à la démarche de solidarité qui s'engage aujourd'hui.

Parlons un peu de la situation socio-économique des personnes handicapées. Les personnes handicapées sont dans notre société, pauvres parmi les pauvres. Elles sont fortement désavantagées par les obstacles particuliers qui se dressent sur le chemin de leur intégration.

Malgré d'importants efforts consentis au cours des vingt dernières années, force est de constater que les personnes handicapées demeurent encore massivement exclues du marché du travail. Jugez-en vous-mêmes.

Voici quelques données tirées des recensements de 1991 et 1996²³.

- Le taux de chômage des personnes handicapées s'établissait, en 1991, à 17,2 % comparativement à 11,9 % pour les personnes sans incapacités.
- Leurs revenus d'emploi étaient alors définis comme suit : 52,8 % n'avaient aucun revenu d'emploi et 61 % avaient un revenu d'emploi inférieur à 15 000 \$.
- Et leur situation se détériore constamment. Alors qu'en 1991, 17,2 % des personnes handicapées étaient en chômage, elles sont, en 1996, 21,8 %.
- Leur taux d'activité sur le marché du travail se détériore également. Il s'établissait, en 1991, à 24,2 %. En 1996, il était passé à 21,4 %.
- Au plan de la scolarité, 49,1 % n'avaient pas complété leurs études secondaires comparativement à 30,5 % chez les personnes sans incapacités.
- Quant aux études universitaires, 9,1 % les avaient complétées comparativement à 22,4 % chez les personnes n'ayant pas d'incapacités.

Il est donc clair que les personnes handicapées ont, collectivement, le plus à gagner d'une intervention forte visant l'équité en emploi. Et que dire des personnes handicapées issues de communautés culturelles? Elles font face à une double problématique de désavantage social. L'existence de l'Association multiethnique pour l'intégration sociale des personnes handicapées du Québec témoigne des difficultés particulières rencontrées par ces personnes.

²³ Caractéristiques socio-économiques des personnes de 15 à 64 ans avec ou sans incapacité, Québec, ESLA, 1991 et caractéristiques socio-économiques des personnes de 15 ans et plus avec ou sans incapacités, Québec.

LE PLAN D'EMBAUCHE

Permettez-moi de faire un court historique des mesures d'équité en emploi pour les personnes handicapées.

Dès l'adoption de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en 1978, le législateur a reconnu les besoins particuliers des personnes handicapées.

Bien avant l'instauration des premières mesures d'accès à l'égalité pour les femmes et pour les groupes défavorisés, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, par son article 63, avait prévu que tous les employeurs ayant cinquante salariés ou plus soient tenus d'élaborer, en collaboration avec le milieu syndical le cas échéant, un plan visant à assurer l'embauche de personnes handicapées.

C'est une mesure essentiellement incitative basée sur la sensibilisation et la conscientisation des milieux de travail.

En 1982, la mise sur pied du plan d'embauche apparaissait être une solution suffisante, même au milieu patronal, pour réduire l'inégalité des personnes handicapées et leur donner de plein pied un accès au marché de l'emploi.

C'est pourquoi le plan d'embauche fut conçu et administré comme un exercice permettant aux employeurs de procéder à des ajustements dans leurs pratiques en matière de recrutement, de sélection, d'intégration en emploi, de réintégration en emploi, de développement des capacités de travail des personnes handicapées et de soutien de réseau de travail adapté (la quarantaine de centres de travail adapté au Québec).

Les employeurs ne se voyaient donc pas imposer de quotas ne de mesures coercitives. Au contraire, le plan d'embauche offrait l'occasion, maintes fois réclamée, de leur permettre de s'engager volontairement dans une démarche de compréhension et de sensibilisation.

Ceci, compte tenu par ailleurs de l'obligation ferme de devoir déposer à l'OPHQ un plan d'embauche acceptable et de faire des rapports de suivi.

L'Office a déployé beaucoup d'efforts pour rejoindre plus de 4 000 employeurs visés par l'article 63, ce qui concernait plus de 15 000 établissements à travers le Québec.

Toutefois, plus de dix ans après, ces efforts ne se sont pas traduits par des résultats significatifs sur le plan de l'embauche de personnes handicapées.

Il n'est pas dit que le plan d'embauche fut en soi une mauvaise approche. Son succès relatif ou son échec partiel, appelons cela comme on veut, tient à un ensemble de facteurs qu'il est bon de considérer.

Ainsi les années 1980, on le sait, ont été marquées par un ralentissement économique important qui a freiné l'expansion de l'embauche à laquelle nous avions habitués les années 1970.

Puis, de fil en aiguille, l'Office était contraint, faute de ressources suffisantes, de réduire le soutien apporté aux employeurs et de consacrer davantage de ses énergies aux activités cléricales et administratives reliées à l'approbation des plans d'embauche et à l'acceptation des rapports de suivi.

Ces facteurs lui ont fait perdre, d'une certaine manière, le contact direct et une réelle complicité qui était à se développer avec les entreprises.

L'absence également d'une jonction efficace avec les réseaux de main-d'œuvre, malheureusement peu impliqués dans l'opération dès le départ, a fait le reste.

Tant et si bien que l'impact initial du plan d'embauche s'est étiolé avec le temps. Les dernières activités administratives se sont effectuées en mars 1996 par l'approbation du dernier plan d'embauche.

Que faut-il penser de tout cela ? En un sens, l'objectif énoncé de l'article 63 a été atteint. Selon les délais fixés par le règlement d'application, à quelques rares exceptions près, tous les employeurs concernés ont déposé un plan d'embauche. Le dépôt d'un plan d'embauche constituait la seule obligation de la loi.

Et, dans les mêmes délais, des mesures acceptables avaient été négociées et convenues avec ces derniers, ce qui permettait à l'Office d'approuver les plans d'embauche soumis. Ce qui montre que les employeurs ont « si bien joué le jeu » et collaboré à l'exercice.

Mais ce n'était pas suffisant. Il est entendu en effet que les employeurs peuvent accepter de se conformer aux législations et s'astreindre aux réglementations qui en découlent. Ce qui les conduit à mettre de l'avant un certain nombre de préoccupations sociales. Toutefois la preuve est faite, selon notre expérience, que dès que des mesures de sensibilisation et d'accompagnement se font moins intenses, moins présentes, l'intérêt des entreprises diminue pour finalement être noyé dans un ensemble de préoccupations, certes légitimes, mais bien loin des nôtres.

Ce qui me porte à penser que si nous devons intervenir de nouveau, il faudra non seulement que l'on détermine des objectifs de résultats aux entreprises mais il faudra que nous nous fixions aussi un certain nombre d'obligations concernant notre cadre d'intervention.

Notamment, celle de s'engager à accompagner assidûment la démarche des entreprises. Non pas en termes d'intervention administrative mais en terme de soutien et de sensibilisation continue.

Autrement, quelles que soient les mesures mises en place, elles risquent de connaître le même sort qu'a connu notre plan d'embauche, soit un désintérêt graduel et une sorte d'inutilité à la fin, qui dessert les attentes, même raisonnables, que nous avions à l'époque.

Je termine à ce sujet en soulignant que notre expérience nous a permis de développer une certaine expertise. Cette expertise, nous la possédons, et ces connaissances, nous sommes disposés à les partager.

RÉVISION DE LA LOI DE L'OPHQ

Je veux vous parler maintenant d'une démarche que nous menons et qui rejoint en bonne partie vos préoccupations sur l'équité en emploi.

L'Office en est actuellement à réviser certaines parties de sa loi constitutive. Une part importante de cette revue concerne l'intégration au travail.

Voici les grands axes de cette révision. Compte tenu des besoins spécifiques et variés qu'éprouvent les personnes handicapées pour intégrer et conserver un emploi, des mesures particulières sont indiquées.

C'est pourquoi les changements prévus à notre loi concernent trois secteurs d'intervention en matière d'intégration au travail.

D'abord, les Centres de travail adapté (CTA). Les CTA ont une mission sociale et économique incontestable. Ce sont des organismes sans but lucratif produisant biens et services et qui emploient une majorité de personnes handicapées.

Plusieurs de ces centres de travail se contentent de respecter la règle de la majorité, c'est-à-dire que les personnes handicapées doivent s'y retrouver à 50 % plus un.

Nous croyons que ce n'est pas suffisant pour que des personnes handicapées productives mais non compétitives puissent décemment avoir la chance d'intégrer le marché du travail.

C'est pourquoi nous proposons d'augmenter la proportion obligatoire de personnes handicapées à 60 % dans le réseau des Centres de travail adapté.

Une autre mesure d'emploi vise à renforcer les Contrats d'intégration au travail mieux connus par leur acronyme CIT. Les CIT sont un contrat assorti d'une subvention à l'emploi. Cette subvention peut permettre d'adapter le milieu du travail et s'accompagner d'une subvention salariale, déterminée par la limitation fonctionnelle de la personne qui entraîne un manque de productivité.

Comme on le voit, ces mesures s'adressent à des personnes qui peuvent subir de la discrimination, mais qui surtout rencontrent également des obstacles extrêmement sévères dus à des conditions dont elles ne sont pas responsables, et qui limitent d'une manière déterminante leurs chances d'exercer un jour un emploi.

Un dernier volet de ces changements s'inscrit dans notre volonté de favoriser efficacement la participation sociale des personnes handicapées.

Des consultations auprès de nos partenaires, dont les employeurs, ont conduit l'Office à constater qu'une revitalisation du plan d'embauche ne serait pas bien accueillie, à plus forte raison si elle devait s'accompagner de quotas d'embauche.

C'est pourquoi la réflexion entreprise à cet égard a mené l'Office à une décision importante, celle de demander l'abrogation des articles 63 et suivants tels que rédigés.

Ce changement serait remplacé par un train de mesures plus adaptées à la conjoncture actuelle.

Il s'agit en sorte de viser à ce que le taux d'activité professionnelle des personnes handicapées soit égal à celui des personnes sans incapacités.

Cet objectif global est assorti d'objectifs de résultats dont l'atteinte est confiée à l'ensemble des partenaires publics et privés.

Ainsi, par exemple, les objectifs de résultats seraient partagés par secteur d'activité économique, ce qui permet d'adapter la mesure à la situation de chaque employeur pris individuellement.

Selon cette approche, les intervenants publics et privés fixent donc eux-mêmes des objectifs quantifiables rejoignant l'objectif de base d'un taux d'activité professionnelle des personnes handicapées égal à celui des autres travailleurs.

Ces interventions s'accompagnent d'abord de moyens incitatifs. Ce n'est qu'au bout d'un délai raisonnable, de 3 à 5 ans par exemple, que des moyens coercitifs sont envisagés, si les résultats ne sont pas probants.

Fidèles à notre orientation fondamentale voulant que les personnes handicapées reçoivent des services publics, au même titre que l'ensemble des citoyens, nous pensons que c'est le ministère de la Solidarité sociale, la Commission des partenaires du marché du travail et le réseau Emploi-Québec qui doivent être les maîtres d'œuvre des mesures concernant les personnes handicapées.

C'est pourquoi nous pensons que la législation du ministère de la Solidarité sociale serait affectée par cette orientation, notamment à ses articles 3, 21 et 40.

Ainsi changé, l'article 3 serait enrichi du libellé suivant : *D'assujettir les employeurs à des obligations de résultats en matière d'embauche et de maintien en emploi pour les personnes handicapées qui peuvent et qui veulent travailler.*

D'autres conséquences se répercutent sur les articles susnommés, notamment en incluant la participation de représentants dont un jeune choisi particulièrement parmi ceux qui œuvrent en priorité auprès des personnes handicapées de même que celle du président de l'Office, en tant que membre de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le conseil régional verrait également son membership enrichi de la participation d'un membre provenant du milieu œuvrant en priorité auprès des personnes handicapées, de même que du responsable régional de l'OPHQ.

Enfin, il est proposé que le gouvernement ajoute à la Charte des droits et libertés de la personne une obligation pour les employeurs d'adapter leur milieu de travail afin de pouvoir embaucher ou maintenir en emploi des personnes handicapées (obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive).

NOS COMMENTAIRES SUR LE PROJET DU CONSEIL

L'intégration au travail des personnes handicapées demeure un défi situant cet objectif à un nouveau de difficulté qui, d'une certaine manière, n'est pas facilement comparable avec celui que représentent la plupart des groupes visés par les mesures d'équité en emploi.

En effet, non seulement la discrimination systémique est-elle un facteur important expliquant leur exclusion mais en plus, les personnes handicapées font face à des incapacités conséquentes aux déficiences dont elles sont atteintes.

Il est reconnu que c'est par une plus grande proximité, et donc par une meilleure connaissance, que les préjugés s'estompent et finalement disparaissent avec le temps.

Dans le cas des communautés culturelles, visibles ou invisibles, dans le cas des femmes, dans le cas des autochtones, le processus d'intégration devrait finir par avoir raison des différences qui s'avèrent au bout du compte artificielles.

Cela s'applique également aux personnes handicapées. Leurs incapacités peuvent n'avoir aucun impact sur leur capacité de travail.

C'est pourquoi, au bout d'un certain temps, les différences deviendront, nous l'espérons, négligeables dans les rapports qui se tissent, et la pleine participation est d'abord et avant tout justement une question de temps.

Toutefois, dans le cas des personnes handicapées, les différences sont non seulement généralement observables mais elles sont persistantes et peuvent entraîner des conséquences qui supposent que soient déployés des moyens propres à compenser leurs incapacités.

C'est pourquoi les mesures de soutien à l'intégration professionnelle des personnes handicapées devront continuer d'être une pierre d'assise des interventions en ce sens.

Il importe donc, dans le contexte du projet formulé par le Conseil, que soient considérées les particularités de la condition des personnes handicapées.

Autrement, nous ne pouvons espérer un changement significatif quant au taux d'activité professionnelle de ces personnes, citoyens et citoyennes de plein droit, en toute égalité avec les autres.

Un exemple pourrait illustrer les craintes que l'Office éprouve à cet effet. Cet exemple, c'est la recommandation 6 de l'avis du Conseil dans la section intitulée RECOMMANDATIONS QUANT À LA LOI.

Dans cette recommandation, le Conseil propose : *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.*

Dans le langage de l'Office, cela se traduirait par la maxime « sans discrimination ni privilège ». C'est un principe d'action qui est évidemment valable pour une bonne partie des personnes handicapées cherchant à intégrer le marché de l'emploi. Sauf que dans le cas des personnes handicapées ayant des incapacités importantes (la déficience

intellectuelle, par exemple, qui constitue un groupe très important parmi les personnes handicapées), ce principe risque d'avoir exactement pour effet de renforcer leur exclusion.

Cela, parce que leurs limitations particulières interdisent virtuellement à ces personnes d'espérer un tel cheminement de carrière basé sur ces principes.

Ces personnes ont des capacités de travail à mettre à contribution mais l'adaptation des milieux de travail et du soutien sont souvent nécessaires afin de permettre leur intégration et leur maintien en emploi.

Nous en concluons qu'il sera nécessaire de nuancer avec soin l'application concrète des principes qui doivent guider un changement dans nos approches concernant les groupes discriminés.

Nous pensons en effet qu'il est vital pour atteindre le succès d'un virage qui, nous le reconnaissons par ailleurs, s'avère nécessaire, de prévoir un soutien approprié à la condition particulière des personnes handicapées. Cela, si nous voulons, et l'Office le veut, éviter qu'une fois de plus le risque que les personnes handicapées soient noyées et laissées pour compte, parmi un ensemble de clientèles perçues comme plus facilement intégrables au marché du travail.

CONCLUSION

Comme vous le savez maintenant, l'Office des personnes handicapées du Québec est déjà engagé dans une démarche de révision de sa loi constitutive. Ce projet prévoit des mesures pour favoriser une participation beaucoup plus importante de notre clientèle au marché du travail.

Parce que, comme vous le savez, le travail demeure un moyen extraordinaire d'accomplissement, de participation et d'intégration sociale; en somme, un moyen d'exercice de la citoyenneté.

L'OPHQ sera de toute démarche qui vise l'égalité des chances pour chaque citoyen et citoyenne.

Notre rencontre aujourd'hui est un premier pas. Mais avant de faire route ensemble, ne faut-il pas d'abord faire un premier pas ?

Merci de votre attention et bonne fin de colloque.

RÉACTIONS DES PERSONNES-RESSOURCES

***Exposé de monsieur Jean-Claude Icart
Président du Bureau de la communauté chrétienne
des Haïtiens de Montréal***

Je voudrais d'abord remercier le Conseil des relations interculturelles, et plus particulièrement, son président, monsieur Arlindo Vieira d'avoir pris l'initiative de relancer un dossier qui risquait de sombrer dans l'oubli. Après 25 ans de lutte, jumelée à l'épuisement des groupes communautaires, suite aux compressions budgétaires des dernières années, elle était grande la tentation de baisser les bras.

Aujourd'hui, j'aimerais partager avec vous quelques réflexions qui me sont venues à l'écoute des conférenciers de ce matin. Cependant, j'aimerais d'abord rappeler que s'il est vrai que les droits civils et politiques permettent l'établissement d'une démocratie, c'est la recherche de la justice sociale qui permet de la maintenir. La Déclaration universelle des droits de l'homme, dont nous avons célébré le 50^e anniversaire l'an dernier, et plusieurs conventions qui en ont découlé, proclament l'indivisibilité des droits. C'est de là que les programmes d'accès à l'égalité tirent leur légitimité et leurs fondements théoriques.

Ce matin, nous avons parlé de la discrimination systémique. Derrière ces mots et derrière les chiffres présentés, il faut souligner qu'il y a une violence au quotidien. Cette violence n'est généralement pas visible et apparente. Elle n'est pas moins réelle et insidieuse. Qui plus est, elle est légale.

Je déplore l'absence à ce colloque d'un représentant du Conseil du trésor, qui a le mandat d'assurer le suivi des programmes gouvernementaux en matière d'équité en emploi. J'aurais apprécié recevoir un bilan et pouvoir échanger sur l'évaluation des résultats que fait le Conseil du trésor.

On essaie souvent d'estimer les coûts des programmes d'accès à l'égalité pour montrer qu'ils sont dispendieux. On pourrait cependant faire très facilement la démonstration inverse. En faisant rapidement le tour des prisons, des centres d'accueil, des files devant les soupes populaires et les banques alimentaires (voir la croissance exceptionnelle de Moisson Montréal) et en constatant la surreprésentation des membres des minorités dans ces lieux, il me semble qu'il serait possible d'évaluer les coûts sociaux de l'absence de programmes d'accès à l'égalité.

De plus, contrairement à ce que l'on peut croire, les exclus ne sont pas complètement en dehors de la société. Ils s'intègrent, mais malheureusement, à des secteurs marginalisés de la société, et là encore il y a un prix à payer. J'ai vu, récemment, un film sur la loi des gangs de rue : on y voyait des jeunes noirs parfaitement intégrés au milieu criminel. Si les jeunes sont de plus en plus tentés par la discrimination, le racisme et la violence à rebours, nous devons reconnaître notre échec collectif à instaurer de tels programmes.

Enfin, on demande au Gouvernement du Québec d'adopter une loi sur l'équité en emploi, en espérant que les programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique pourraient servir de modèle aux entreprises touchées par cette éventuelle loi et avoir un effet d'entraînement sur tout le secteur privé. Or, si j'en crois les chiffres présentés ce matin par le Conseil des relations interculturelles, la présence des minorités visibles dans les services gouvernementaux atteint 2,1 % et la représentation moyenne sur le marché du travail se situe à 5,1 %. Il y a donc un grand coup de barre à donner pour que le Gouvernement assume réellement le leadership qu'il doit avoir dans ce dossier.

Pour obtenir des résultats, pour que ça marche, il faut y mettre de la bonne volonté. Il nous faudra aussi être patients mais surtout, il nous faudra être très tenaces. Merci.

Exposé de madame Linda Pietrantonio
Agente de recherche
Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal

Les réflexions qui suivent sont directement issues des travaux de ma thèse intitulée *La construction sociale de la (dé) légitimation de l'action positive ou l'envers de l'égalité*. Cette thèse fait l'analyse de la construction des discours sociaux scientifiques « pour » et « contre » l'action positive en procédant par l'examen de la structuration sociologique de la notion d'égalité. Les catégories d'analyse sociologique « majoritaire » / « minoritaire » usitées notamment en sociologie des relations ethniques y sont mises à profit, tant d'un point de vue théorique que méthodologique.

La conceptualisation et la mise en place des mesures d'action positive mettent à l'avant-scène l'idée de la pratique sociale de l'égalité. Et cela, quels que soient les noms que l'on donne à ces mesures – qu'on parle de Programmes d'accès à l'égalité ou encore de Programmes d'équité, pour ne nommer que ces deux seules appellations – et quels que soient les groupes de populations ciblés par ces mesures.

L'égalité dans les discours sociaux sur l'action positive traduit des conceptions, perceptions, compréhensions de la constitution de l'ordre social – que cet ordre soit pensé comme égalitaire ou inégalitaire. Ce fait est observable tant dans les discours scientifiques que dans les discours qu'on dit de sens commun.

On peut être « pour » la pratique de l'action positive, ou on peut être « contre » la pratique de l'action positive, et dans chaque cas on peut exprimer ces positions en faisant valoir l'idée d'égalité dans sa forme pétition de principe et dans sa forme actualisation :

On est généralement « pour » l'action positive parce qu'on postule qu'avec une telle pratique dans divers milieux d'emploi on peut lutter adéquatement contre le phénomène avéré de discrimination systémique et ainsi atteindre l'égalité.

On est souvent « contre » la pratique de l'action positive, soit en indiquant qu'une telle pratique constitue une sorte d'égalité en plus dans une société que l'on reconnaît alors comme pratiquant déjà l'égalité des chances; soit en dénonçant le traitement préférentiel que constituerait cette pratique égalitaire, et que l'on dit contrevenir au principe du mérite dans l'attribution des emplois.

Dans chacun de ces usages de la notion d'égalité que je viens de nommer, et que l'on retrouve à l'analyse de discours sociaux sur l'action positive, on se réfère en implicite, et parfois de manière explicite, à la constitution sociale des « égaux » et des « inégaux ». C'est-à-dire, de nouveau, à la constitution de l'ordre social – thème majeur, mais non explicite, au sein des discours sociaux sur l'action positive.

L'égalité et l'ordre social, c'est-à-dire celui qui se constitue par la distribution des emplois et des places sociales, sont en effet au premier plan quand il s'agit de discuter de l'utilité, ou du caractère subversif ou conservateur de l'action positive. En comptant de rares exceptions, l'action positive est évaluée à partir de ses effets sur le groupe social de référence, c'est-à-dire le groupe qui se reconnaît dans la définition d'une société égalitaire en droit ou encore dans une société inégalitaire, mais qui ménage des accès à une égalité des chances.

À l'évocation de la discrimination systémique, phénomène rarement décrit dans les écrits scientifiques qui légitiment ou non la pratique de l'action positive, on oppose souvent l'idée de discrimination à rebours dont seraient alors victimes les non minoritaires. On laisse supposer ainsi l'idée d'une symétrie entre le phénomène de discrimination que vivraient les uns et les autres, les minoritaires et les majoritaires.

Pourtant à l'examen des débats de légitimation et de délégitimation de l'action positive, on ne trouve aucune trace d'une telle symétrie. Aucune symétrie dans les situations sociales des uns et des autres, majoritaires et minoritaires, devant l'égalité : qu'on essaie de qualifier l'égalité pour les minoritaires et celle-ci est tout de suite spécifique, particulière, voire déviation ou dérogation au principe même de l'égalité. Elle perd de sa dimension générique – dimension que l'on cherche pourtant à protéger quand on dénonce la pratique de l'action positive; quand on qualifie celle-ci de antiégalitaire et de antiméritocratique.

L'égalité à laquelle accèdent les minoritaires n'est pas une égalité entre minoritaires mais une égalité dont le référent est le groupe social majoritaire. L'égalité, on le voit ainsi, n'a de sens que dans une perspective relationnelle. Elle n'est donc pas un « absolu » à atteindre ou dont on respecterait le principe, mais recouvre un caractère dynamique dans le cadre de relations sociales. Ce fait n'est jamais signalé; le caractère dynamique de l'égalité renvoyant presque exclusivement à des pratiques qu'on associe à des qualités dont seraient porteurs des individus. De même, c'est la dynamisation de l'égalité des minoritaires qui pose problème; non pas l'égalité elle-même. Dans les textes sociaux sur l'action positive, quels qu'ils soient, l'égalité c'est un état social pour la catégorie de référence (majoritaire) d'abord et avant toute analyse. Dans un contexte social, quel qu'il soit, l'égalité n'est pas un état social pour la catégorie minoritaire d'abord et avant toute analyse. Ce qui montre de nouveau le défaut de symétrie postulée relativement à l'égalité et soulevé plus haut.

Un constat central cependant : l'égalité existe. Que celle-ci soit à protéger ou à atteindre, selon les points de vue.

La preuve que l'égalité existe (et qu'elle est à atteindre ou à protéger) se révèle dans le fait suivant que notre analyse rend explicite : on ne songe pas à débattre de l'action positive, de son principe ou de son actualisation, lorsque celle-ci est pratiquée par les minoritaires, c'est-à-dire les minoritaires qui pratiqueraient une « embauche préférentielle » en s'embauchant entre eux, comme on dit, dans ce lieu du marché de l'emploi que l'on désigne alors par le terme « ghetto d'emploi »²⁴.

Dans ce cas d'embauche préférentielle par les minoritaires, et le fait est à signaler, on ne songe pas à débattre ce type d'action positive avec le thème de l'égalité. On n'évoque pas non plus l'idée de « mérite » dont on ne paraît pas non plus s'inquiéter quand il s'agit de ce type d'action positive. L'égalité qui s'atteint n'est jamais une égalité que l'on trouve sur le marché de l'emploi des minoritaires.

Ce qui montre assez la centralité de la notion « égalité » comme descriptive de ce lieu social majoritaire ; lieu circonscrit principalement par le marché de l'emploi.

24 Notons que ce qualificatif de « ghetto d'emploi » sert exclusivement à décrire le marché de l'emploi chez les minoritaires. Ce fait indique que le terme « ghetto » se réfère plutôt au statut des individus (minoritaires) qui s'y trouvent, qu'à la description du marché lui-même, puisque là où on trouve principalement des majoritaires, le marché de l'emploi n'est jamais qualifié par le terme « ghetto ». Dans chaque cas pourtant, on retrouve une concentration élevée d'individus de chacun de ces groupes.

Le Conseil des relations interculturelles nous demande et se demande « par quels moyens la société québécoise peut dépasser le discours sur l'égalité de droits pour atteindre l'égalité de fait » ?

Puisque la question de l'action positive est actuellement, et principalement, débattue en se fixant sur les effets de l'action positive sur le groupe social de référence, qu'on débâte de la question de l'action positive en se fixant sur les conditions sociales que vivent les minoritaires sur le marché de l'emploi et sur les conditions de transformation de leurs situations. Ce faisant, les présupposés de symétrie postulée des situations des uns et des autres, majoritaires et minoritaires, sur le marché de l'emploi, sauront être mis à l'épreuve;

Qu'on insiste encore et de nouveau sur le phénomène de discrimination systémique;

En d'autres termes, pour peu qu'on examine les effets de l'action positive d'abord pour les groupes de populations minoritaires à qui sont destinées ces mesures sociales et on est déjà sur le terrain de l'égalité de fait pour tous, attendu que l'égalité dans les discours sociaux sur l'action positive se réfère principalement à une situation sociale générique, soit l'absence de discrimination. Si le principe de l'égalité sociale est admis pour tous (principe admis dans les Chartes des droits) c'est donc de la pratique sociale de l'égalité pour tous qu'il faut convenir. Mais une telle pratique pour tous est-elle admise? Le discours social actuel sur l'action positive permet d'en douter. Est-ce le discours social qu'il faut alors changer? La compréhension / admission du principe, on le constate, n'est pas garant de la pratique. Mais allons plus loin encore et admettons que ce sont les changements dans les pratiques qui entraîneront les changements dans les discours, et permettront d'actualiser les principes.

Exposé de madame Ginette Legault
Professeure
Département Organisation et ressources humaines
École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal

À l'instar de tous ceux et celles qui, depuis dix ou quinze ans, s'intéressent de près aux enjeux organisationnels et aux conditions de succès de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi au Québec et au Canada, mon bilan demeure somme toute peu reluisant. En effet, en dépit d'heureuses initiatives et de résultats encourageants dans certaines organisations, le portrait global reste plutôt décevant, d'autant que d'énormes investissements d'énergie et de moyens ont été assurés dans certains secteurs afin d'optimiser le succès de ces programmes.

Compte tenu des limites de temps qui nous sont imposées dans le cadre d'un tel exercice de synthèse, nous résumerons nos constats autour de six points majeurs qui nous apparaissent être, à la lumière des expériences, six conditions de relance de ces programmes au Québec.

La première condition semble rallier la plupart des observateurs: celle de l'incontournable harmonisation des pratiques dans l'élaboration et l'implantation des programmes. Cette harmonisation doit se faire à deux niveaux: 1) sur le plan institutionnel d'abord, entre les exigences légales ou réglementaires provenant du gouvernement fédéral et du gouvernement du Québec et d'autre part, 2) entre les mesures et pratiques à prévoir et liées à la situation propre de chacun des groupes visés par ce cadre légal et réglementaire dans les organisations mêmes. Si de tels efforts d'harmonisation avaient été entrepris dès la mise en vigueur de la réglementation sur les programmes au Québec, ils auraient eu pour heureuse conséquence d'alléger les tâches administratives directement associées à la mise en œuvre des programmes et surtout de faciliter l'intégration des diverses « stratégies » d'action organisationnelles en la matière. Par conséquent, nous aurions eu écho plus rapidement de la mise en œuvre de mesures correctrices et des gains tangibles auraient été enregistrés. La recherche de procédures et de processus sans failles est peu à peu devenue l'objectif ultime dans beaucoup d'organisations, ce qui a incontestablement entaché la crédibilité et miné l'efficacité des programmes.

Il nous faudrait donc, dans l'avenir, éviter les dédoublements coûteux et inutiles dans les exigences administratives. Qu'on le veuille ou non, les programmes d'accès à l'égalité et d'équité en emploi ont souvent été évalués, dans les organisations, comme un centre de coûts plutôt que de bénéfices. Il est urgent de s'attaquer directement à cette délicate question sur laquelle je reviendrai d'ailleurs un peu plus loin.

La deuxième condition de succès : prévoir des mécanismes clairs d'imputabilité et de reddition de comptes en la matière. Si les directions d'entreprises, publiques et privées, ne se dotent pas d'un quelconque mécanisme ou processus de reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi, comme pour tous les autres programmes qu'on doit habituellement gérer dans une organisation, nous savons fort bien qu'il y a un risque réel de démobilisation. Les syndicats, en tant que partenaires dans la lutte à la discrimination, sont aussi directement responsables. Leur vigilance et leur implication directe dans cette lutte doit être aussi confirmée.

Sur cette question de reddition de comptes, c'est d'abord au gouvernement en tant qu'employeur de donner l'exemple en intégrant la question de l'accès à l'égalité en emploi dans le contenu et le processus d'évaluation de ses gestionnaires.

Troisième condition: clarifier une fois pour toute la question de l'embauche au mérite dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité. Notre expérience de professeure en gestion des ressources humaines et en organisation du travail nous a mené, au fil des années, à certains constats évidents sur cet aspect en particulier : peu importe le niveau d'expérience des étudiants et étudiantes, il faut constamment rappeler que les programmes d'accès à l'égalité en emploi ne prévoient aucunement des plans d'embauche « à rabais » et déconstruire certains préjugés tenaces sur la question. La notion de mérite prend ici toute son importance, sur le plan sémantique certes, mais surtout sur le plan perceptif et pratique. De ce point de vue, il serait souhaitable de clarifier d'abord, pour la faire disparaître ensuite, la question des *quotas*. Les programmes d'équité en emploi ou d'accès à l'égalité au Québec n'ont jamais été proposés en vue de l'imposition de quotas mais plutôt d'objectifs numériques déterminés selon les particularités du contexte organisationnel de chacune des organisations. Si nous pouvions clarifier ces deux éléments, d'abord en documentant mieux la notion de mérite, et par la suite en assurant une campagne d'information tant auprès du grand public qu'auprès des membres des organisations, à tous les niveaux hiérarchiques, cela aurait au moins l'avantage de mieux situer le débat de fond sur la pertinence de tels programmes.

Quatrième condition: clarifier les rôles liés au contrôle, au soutien ou au suivi des programmes. Les rôles des divers organismes qui sont impliqués jusqu'à présent dans la gestion des programmes ou qui seraient susceptibles de le devenir, comportent encore quelques zones grises.

Comme cinquième condition, il importe que le gouvernement, en tant qu'employeur, soit l'exemple à citer et qu'il démontre ainsi une volonté politique claire, non seulement en tant que législateur mais d'abord en tant qu'employeur. Cette démonstration claire ne peut être possible sans un cadre légal qui l'oblige à l'exemplarité.

Enfin, la dernière condition est surtout liée à une tendance nouvelle, attribuable au contexte de la mondialisation des échanges et de l'internationalisation des marchés, et qui est celle de viser dorénavant la *gestion de la diversité* plutôt que l'équité en emploi. Au départ, l'objectif est louable et pertinent mais, dans la pratique, la notion de gestion de la diversité est souvent prisee et préférée dans un contexte organisationnel particulier susceptible de détourner les objectifs d'accès à l'égalité en emploi vers d'autres buts immédiats imposés par une prise de conscience nouvelle, de la part de l'organisation, de la croissance de ses marchés nationaux domestiques ou internationaux. Cette croissance exige plus de proximité avec les clientèles locales ou internationales et, bien entendu, une meilleure connaissance de leurs habitudes de consommation. Cette réflexion s'inscrit, disons-le franchement, dans une logique strict de coûts/bénéfices.

Un programme de gestion de la diversité est donc, au départ, centré sur les clientèles et n'est pas un programme d'équité en emploi. D'où la confusion... Nous serions tentée de dire toutefois qu'un programme de gestion de la diversité sérieux devrait prévoir la mise en œuvre d'un programme d'équité en emploi. Malheureusement, la plupart du temps, l'objectif visé par ces stratégies organisationnelles de gestion de la diversité est essentiellement de métisser le personnel dans une logique « assimilationniste ». Cette perspective peut devenir involontairement la source d'échecs qui ont une résonance profonde au sein du personnel et qui peuvent conduire à des départs de plus en plus nombreux et précipités, un taux de roulement et un taux d'absentéisme plus élevés, des problèmes de communication interne et des tensions dans les équipes de travail. La présence de conflits peut éventuellement dégénérer en problèmes de santé au travail, notamment de santé mentale. Tout compte fait, elle peut engendrer les effets contraires à ce qui était recherché et miner l'atteinte des objectifs organisationnels tant sur le plan de la gestion de la qualité, de la productivité que de la performance organisationnelle et

financière. Donc, le coût de ces programmes qui ne sont pas passés par une stratégie d'équité en emploi peut s'avérer très élevé avec le temps, sur le plan financier et social.

De ce point de vue, l'urgence de réactiver le débat social sur la question de l'équité en emploi et de l'accès à l'égalité est évidente. Il faut reprendre le dialogue entre les divers acteurs sociaux sur la question, simplifier les composantes ainsi que les objectifs de ces programmes que l'on prenait pourtant un peu pour acquis depuis la fin des années 80... Dans les circonstances évoquées plus haut, il serait donc nécessaire que ce débat s'intéresse aussi à l'approche « gestion de la diversité de la main-d'œuvre ».

Il s'agit évidemment, pour les fins de cette très brève présentation, d'un portrait plutôt impressionniste de la situation de l'accès à l'égalité en emploi au Québec. Les six conditions que nous suggérons s'appuient néanmoins sur l'observation des pratiques depuis plus de dix ans et sur une recension de textes spécialisés en la matière sur le plan international. Partout, les zones de résistance et les questionnements se ressemblent.

En terminant, j'aimerais féliciter le Conseil des relations interculturelles pour son initiative visant la relance du débat sur l'accès à l'égalité en emploi au Québec. Le Conseil, fort de cette initiative, a maintenant la responsabilité d'être contagieux auprès du gouvernement et du grand public. Sa démarche s'inscrit aussi, nous le souhaitons, dans un effort de solidarité avec d'autres organisations, du secteur communautaire, coopératif et syndical, qui ont aussi à cœur le développement de l'accès à l'égalité en emploi et qui, depuis de nombreuses années, y travaillent avec acharnement. La proposition du Conseil concernant une éventuelle loi sur l'équité en emploi serait l'occasion privilégiée de reprendre ce débat social, de mobiliser les forces vives et surtout d'interpeller directement le gouvernement du Québec, non seulement en tant que législateur, mais surtout en tant qu'employeur dans son devoir d'exemplarité.

Exposé de madame Marie-Thérèse Chicha
Professeure
École de relations industrielles de l'Université de Montréal

Récemment, j'ai réalisé une étude sur toutes les entreprises soumises à l'obligation contractuelle au Québec²⁵. Aujourd'hui, j'aimerais partager le fruit de cette recherche et ce, très brièvement, en vous soumettant deux réflexions, l'une portant sur les progrès des programmes d'accès à l'égalité en entreprise et l'autre sur les causes des résultats observés.

Tout d'abord, en ce qui a trait aux programmes d'accès à l'égalité, y-a-t-il vraiment eu progrès? Je pense que même s'il y a eu progrès dans certaines entreprises, des progrès ponctuels pour les minorités visibles et surtout pour les femmes, globalement on peut dire qu'ils sont très limités.

L'obligation contractuelle étant, par définition, de nature coercitive, je croyais que les entreprises soumises à ces programmes seraient les plus susceptibles d'avoir atteint leurs objectifs. Or, mon étude qui a porté sur l'ensemble des entreprises soumises aux programmes d'accès à l'égalité dans le cadre de ce programme a démontré que seule une faible minorité a réalisé des progrès. Disons qu'elles ont atteint plus de 50 % des objectifs de représentation des femmes et des minorités visibles. Quant aux autochtones, il n'y avait presque pas de progrès accompli.

Donc, globalement les progrès sont minces. Quand on demande aux entreprises pourquoi elles n'ont pas atteint les objectifs des programmes, la réponse la plus courante est le manque de candidats qualifiés ou intéressés. Or quand on s'intéresse à leurs méthodes de recrutement, on note qu'elles ont recours très souvent aux réseaux informels de connaissances ou d'amis. On peut se demander comment se fait-il qu'après une aussi longue période²⁶ où il y a eu des campagnes de sensibilisation et d'éducation, des entreprises continuent à recourir à une pratique qui est largement reconnue comme

²⁵ Enquête réalisée en août et septembre 1998, auprès des 173 entreprises soumises à l'obligation contractuelle. Le taux de réponse a été de 81 %, soit un total de 140 entreprises.

²⁶ Les PAE ont été inclus dans la Charte des droits et libertés de la personne en 1985.

discriminatoire. C'est vraiment surprenant qu'aujourd'hui encore, la majorité des entreprises soumises à l'obligation contractuelle, recrutent leurs candidats par les réseaux de connaissances et les amis. Incidemment, il faut noter que pour des entreprises recherchant les meilleures qualifications, le recours aux réseaux de connaissances et d'amis n'est pas garant de la meilleure compétence professionnelle chez les candidats !

Tout en admettant qu'il y a eu de légers progrès d'accomplis, il faut reconnaître que parallèlement, durant cette période, les compétences des femmes et leur niveau de scolarisation ont progressé à grands pas. Quant aux membres des minorités visibles, comme les statistiques les plus récentes le démontrent, ils ont globalement un niveau de scolarisation supérieur au reste de la population. Donc, lorsqu'on affirme qu'il y a eu des progrès, il faut les mettre en contexte. À mon avis, quand on tient compte de tous ces éléments on doit admettre que les progrès accomplis par les entreprises en matière de PAE sont insignifiants par rapport à ceux accomplis par les groupes-cibles en termes de qualifications.

Maintenant, quelles sont les causes de ces piètres résultats? Bien sûr, on pourrait longuement parler des questions de contrôle, de vérification, d'amélioration de certaines pratiques et d'amélioration du «design» des programmes d'accès à l'égalité. Ce sont des éléments non négligeables.

Toutefois un élément important est souvent passé sous silence. S'il n'y a eu que si peu de progrès, malgré le fait que ces programmes existent depuis 1985, c'est que, à mon avis, ce sont des programmes sans âme, des programmes très «frileux».

L'image que projettent ceux qui sont chargés de les mettre en œuvre, c'est qu'il faut faire très attention de ne pas «déranger» les employeurs. Il faut également éviter de faire de la discrimination à rebours à l'égard des travailleurs de la majorité. Il est de mise d'être très prudent. C'est dans ce sens que ce sont des programmes qui projettent une image craintive plutôt qu'une image proactive où l'on souhaite vraiment atteindre l'égalité.

Une perspective technocratique des programmes, très nette dès leur mise en œuvre par la Commission des droits de la personne²⁷ au milieu des années '80, a également fait perdre de vue leur finalité réelle. De plus, l'insistance sur les aspects détaillés de gestion des

²⁷ Aujourd'hui la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

ressources humaines et des nombreuses pratiques à améliorer ont contribué à dégager une impression de lourdeur auprès des intervenants.

Or, il faut réaliser qu'il y a des coûts au maintien du statu quo pour les personnes discriminées, que ce soit celles qui sont exclues du marché du travail ou bien celles qui sont reléguées dans des emplois peu valorisants ou mal rémunérés. Il y a également des coûts importants pour la société en termes de compétences inexploitées.

Il faut cesser de penser principalement en terme de gestion technique, de crainte, de ressac possible. Il faut sensibiliser l'opinion publique à cette grande injustice qui perdure dans notre société. Avec un appui élargi, plus solide, avec une véritable compréhension des causes et des coûts de la situation d'inégalité actuelle, il sera plus facile à l'avenir d'implanter des programmes d'accès à l'égalité.

RÉACTIONS ET QUESTIONS DES PARTICIPANTS

1^{ère} intervention

Monsieur Paul Kanamby, consultant en immigration

Ma question s'adresse à madame Pietrantonio. Je trouvais que vous traitiez davantage de l'aspect théorique que pratique, à moins que j'aie mal compris. Je n'ai pas compris la pertinence des questions que vous avez soulevées. Qu'est-ce que vous proposez? Vous avez fait un constat théorique mais sur le plan pratique qu'est-ce que vous proposez?

Réponse de madame Linda Pietrantonio

Vous avez absolument la bonne impression parce que pour l'étude de la légitimation ou non de l'action positive, moi, je me suis penchée sur le discours social et j'y ai noté que l'égalité est toujours utilisée alors je me suis penchée sur qu'est-ce que l'égalité? J'y ai trouvé qu'il y a toujours un référent à l'égalité et que ce référent c'est le groupe majoritaire alors que celui-ci n'est jamais explicite. Par exemple, on note ce que j'ai appelé des dissymétries ou des contrastes très importants qu'il importe peut-être de lancer à l'auditoire ce matin. La notion de mérite : qu'est-ce que cette fameuse notion de mérite dont on parle tant? J'ai noté aussi que, dans ces discours sociaux, lorsque l'on parle de mérite on ne parle pas tellement de compétences mais que l'on parle toujours de mérite en référence à un groupe social qui, lui, aurait les compétences à partir desquelles on offre des comparaisons avec les groupes minoritaires. Ce que je dis, et là je sors de la thèse, je sors de l'aspect théorique, c'est qu'il faut parler plus de compétences à acquérir ou à reconnaître plutôt que de mérite. Parce que le mérite sur le marché de l'emploi, c'est quelque chose qui n'est pas un fait en soi, mais quelque chose qui s'acquiert. Or on laisse penser qu'il y aurait un groupe plus méritant dans la société.

2^e intervention

Madame Monique Ouellet, consultante en éducation des adultes, travailleuse autonome

Je suis d'accord avec madame Chicha au sujet de la nécessité de faire de la formation et de la sensibilisation sur l'importance de lutter contre l'injustice. Mais je pense que ce n'est pas suffisant, en ce sens qu'il y a là un appel à la moralité des gens qui est important; mais une fois que les travailleurs et travailleuses (minorités visibles, autochtones, etc.) sont embauchés, on ne s'en occupe pas assez. Je pense qu'il faut faire la formation de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses qui ont à travailler ensemble, pour que tout le monde comprenne les différences culturelles et soit capable de véritablement fonctionner avec ces différences-là et de s'enrichir mutuellement. Je pense, que si on ne fait pas ça, ce qui arrive c'est que les gens continuent de subir la discrimination dans le milieu de travail et finissent par partir parce que c'est trop difficile et ils ne veulent pas rester. Il y a aussi l'effet de refroidissement sur leurs concitoyens et concitoyennes et le fait que cela force les employeurs, pour remplir leurs obligations contractuelles, d'embaucher de nouvelles personnes alors que le roulement de personnel que l'on connaît continue. Je pense que c'est vraiment important de faire de la formation interculturelle à l'intérieur de l'entreprise mais pas uniquement là. Il faut faire de la formation pour le public pour que ce soit vu comme étant une injustice et qu'on lutte pour la justice. Mais il faut aussi qu'à l'intérieur, la diversité multiculturelle soit vue comme étant un apport positif et qu'on en veuille plutôt que de lutter contre cela.

3^e intervention

Monsieur Pascual Delgado

Premièrement, je veux féliciter le Conseil pour son excellent travail ainsi que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les deux rapports sont excellents. Je travaille depuis 19 ans dans le milieu de la promotion des PAÉ. Je veux simplement ajouter un élément à tout ce débat, c'est la question que l'on appelle aux Etats-Unis l'« entitlement » (droit à des avantages ou bénéfices) qui, en un certain sens, crée au Québec une barrière à la reconnaissance des droits des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles. On voit qu'historiquement, au Québec, la minorité anglophone est reconnue grâce au rapport entre le fédéral et le provincial et à la reconnaissance qui est octroyée dans la constitution aux langues officielles. Cela a servi à promouvoir la présence des minorités francophones à travers le pays dans les emplois et les autres

secteurs. C'est l'« entilement » reconnu pour certaines minorités. Dans le cas du Québec, à part la minorité anglophone qui a un certain statut de minorité, et c'est monsieur Bernard Landry qui le dit, c'est le seul groupe qui est reconnu comme minorité. On pourrait peut-être ajouter les autochtones qui ont un certain « entilement ». Mais il y a une barrière pour les minorités ethniques et visibles dans les relations avec les gouvernements et c'est le manque de reconnaissance du statut minoritaire des communautés ethnoculturelles. Ce serait un outil qu'on pourrait invoquer dans la législation sur les PAÉ et dans d'autres moyens de redressement. Merci.

4^e intervention

Marc Rivest, conseiller, division des affaires interculturelles, Ville de Montréal

Premièrement, pour madame Legault, j'aimerais qu'elle m'explique comment à la fois on peut implanter, par exemple dans l'administration publique et la fonction publique, un système de reddition de compte, d'imputabilité et d'autre part abolir les quotas pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi. De plus, comment concilier la tendance actuelle au niveau des administrations publiques de réduire la main-d'œuvre (vous savez que la Ville de Montréal a un programme de réduction de la main-d'œuvre pour assainir les finances publiques, on est passé de 12 000 fonctionnaires à 9 000 ou 10 000) et, en même temps, favoriser l'embauche des gens des communautés culturelles ainsi que des femmes.

Réponse de madame Ginette Legault

Je n'ai pas d'explications magiques, je n'ai surtout pas de recettes. Ce que vous venez d'évoquer est difficilement compatible, j'en conviens. Mais je crois qu'il y a eu un peu de paresse à un moment donné et on a oublié le dossier avec le temps. La question des compressions budgétaires et de la rationalisation des effectifs, il me semble, pour l'avoir vu de très près, a été souvent le prétexte pour oublier le dossier de l'équité en emploi. C'est sûr que c'est un problème majeur en soi si on n'embauche pas ou peu. Mais je crois qu'il y a des circonstances, où par exemple toute la question de l'intégration et de l'ouverture de postes à temps partiel ou occasionnels et toutes les autres formes de travail atypique, on a souvent oublié le dossier de l'équité en emploi. C'est loin d'être des conditions idéales pour qui que ce soit, qu'on soit issu d'une minorité visible, ethnoculturelle, femme, personne handicapée, autochtone, anglophone, ou tout ce que vous voudrez ou encore homme blanc portant une ceinture fléchée, comme je le dis bien

souvent à mes étudiants, ce n'est pas drôle. N'empêche que même là on oublie le dossier. Il faudrait qu'on soit plus vigilant. Par rapport à la conciliation de la tendance mentionnée et au fait d'être imputable pour les gestionnaires de la fonction publique, la reddition de compte versus les quotas, vous semblez dire qu'il y a dichotomie ou qu'une harmonisation n'est pas facile ; moi, je la vois très facilement dans la mesure où on sait que depuis un an un an et demi le président du Conseil du Trésor réfléchit beaucoup à la mise en place de mesures de reddition de comptes, d'imputabilité chez les gestionnaires dans la fonction publique. Il tente de resserrer ça un peu, et il semblerait, je ne suis pas dans le secret des dieux, mais lorsqu'on lit les journaux on voit qu'il semble y avoir un effort. On parle même de donner des primes au mérite chez les gestionnaires. Alors si c'est le cas, je me dis que le jour où dans la fonction publique et le secteur privé, on va avoir intégré une ligne dans les attentes significatives annuelles de nos gestionnaires pour dire : « Bon, tu auras des comptes à rendre sur ce que tu as fait dans l'année pour l'équité en emploi », je pense que déjà on aura fait un grand pas. Cela ne veut pas juste dire de l'embauche, cela veut aussi dire de l'intégration organisationnelle dans notre personnel, de la sensibilisation, de la formation. La question des quotas, pour moi, et pas seulement pour moi, la littérature nous le dit et c'est un vocabulaire qui nous vient de l'expérience américaine, a entraîné une partie du « backlash » que l'on a vécu au Québec. Il y a une incompréhension de ce que l'on a voulu faire dans les programmes d'accès à l'égalité au Québec. On n'a pas voulu imposer des quotas; on a voulu se donner des objectifs numériques dans les entreprises en fonction de la situation réelle de l'entreprise et en fonction aussi de son constat de sous-représentation des groupes-cibles et de leur disponibilité sur le marché du travail. On pourrait en discuter encore longtemps mais le temps nous presse, mais j'aimerais rajouter qu'il y a un monde entre les quotas et se donner des objectifs numériques.

Complément de réponse de monsieur Jean-Claude Icart

J'aimerais ajouter deux choses. Gérald Larose rappelait ce matin que les premiers PAÉ pour les femmes ont été obtenus en période de décroissance. Deuxièmement, à propos de la Ville de Montréal qui en 1995, a voulu sauver son programme, elle a d'abord étendu son programme aux occasionnels, parce que jusqu'en 1995 les occasionnels, entre vous et moi, c'est la porte d'entrée dans la fonction publique municipale, étaient recrutés uniquement par le bouche à oreille. Ensuite, il y a également les emplois d'été pour les étudiants où là aussi il y a eu des efforts, je dirais significatifs et qui ont donné des résultats remarquables.

5^e intervention

Monsieur Augustin Raharolahy, membre du Conseil des relations interculturelles

Ma question s'adresse à madame Ginette Legault. Vous savez les défis importants qui nous attendent avec ce dossier. J'aimerais que vous précisiez davantage votre idée, à savoir quel est le rôle des organismes dans ce dossier? Vous avez dit qu'il faut revoir le rôle des organismes, pourriez-vous préciser davantage votre idée?

Réponse de madame Ginette Legault

Je pense que il y a eu depuis le début une interrogation sur, entre autres, la double responsabilité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, soit le soutien aux entreprises et l'aspect de contrôle et de vérification. Il faut en reparler de cette question-là. Peut-être que nous arriverons à la conclusion qu'il ne faut pas faire de changements majeurs. Je n'ai pas de réponse magique non plus là-dessus, mais je pense que c'est une question qui est dans l'air depuis trop longtemps et que l'on n'a pas encore clarifiée de façon précise. J'aime bien l'idée qu'il y ait un chien de garde important si jamais on met en place une législation, une commission, appelons-la comme on voudra, mais qui a vraiment un regard critique. On s'attend à ce que son mandat soit d'être critique et vigilant sur l'avancement de ces programmes-là. Dans l'avis du Conseil, entre autres, on évoque la question de la confidentialité des données des entreprises. Je pense qu'une des conditions pour que ça fonctionne, il faut que ce soit le plus transparent possible et donc il faut que l'on ait accès au portrait des entreprises, comme on l'a actuellement au fédéral. Cela supposerait que l'on doive redéfinir le rôle des organismes, quels qu'ils soient, qui auront ce rôle de chien de garde et de vigilance. De plus, il ne faut pas que l'on multiplie les structures, il faut simplifier, il ne faut pas réinventer. À partir du moment où on va reprendre ce débat-là au Québec et qu'on va recommencer à vouloir mettre en place de nouvelles structures, à les multiplier, je pense que l'on vient de tuer le dossier. Il faut le simplifier.

6^e intervention

Monsieur Bergman Fleury, conseiller, Commission scolaire de Montréal

Puisqu'il s'agit de réagir, je vais essayer de le faire rapidement. Le message lancé jusqu'à présent, c'est de poursuivre les programmes d'équité et de les renforcer. Dans le cas de la Commission scolaire de Montréal, qui est la plus grande commission scolaire dans le

monde de l'éducation, on trouve à l'intérieur de l'Avis une accréditation des informations selon laquelle la situation de l'équité a suffisamment avancé à cette commission scolaire et qu'il n'est peut-être pas nécessaire de maintenir un programme de PAÉ, et que les corrections vont se faire d'elles-mêmes automatiquement. J'ai sursauté à ces propos-là parce qu'il y a actuellement un programme d'accès à l'égalité, et le message est de poursuivre l'accès à l'égalité. On sait que les progrès qui ont été réalisés l'ont été dans un contexte de départs à la retraite de beaucoup de cadres et qu'il a fallu remplacer ceux-ci par d'autres personnes. Donc, c'est ponctuel. Ma réaction rejoint un petit peu la nécessité de clarifier la question des quotas lorsque l'on vise l'accès à l'équité. Il y a aussi des situations tellement circonstanciées, ponctuelles que c'est très imprudent, peut-être, de les généraliser et de porter une évaluation sur certains programmes. J'appuierais davantage l'idée de maintenir des programmes, de les renforcer, de les élargir et de faire une analyse plus pointue des évaluations qui sont faites à l'intérieur même des institutions.

7^e intervention

Madame Anne Martin, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiés et immigrantes (TCRI)

Je ne peux pas être là cet après-midi et j'aimerais qu'en atelier on puisse discuter de deux aspects. Nous sommes revenus souvent sur les questions de sensibilisation, d'éducation et d'information lors des discussions de ce matin. À la Table de concertation, nous avons des demandes aussi dans ce sens-là, et nous ne sommes pas les seuls. Donc, je pense que cet après-midi il y aurait peut-être une réflexion ou une proposition qui pourrait être faite pour la création d'un comité de réflexion sur tout ce qui se fait en tant que sensibilisation aux relations interculturelles depuis quelques années au Québec. Je pense qu'il y aurait un besoin de se rencontrer et puis de débattre de cette question, car cela semble plus ou moins efficace, c'est-à-dire efficace dans certains milieux et moins dans d'autres. Donc, on a parlé de sensibilisation auprès de la population, auprès des employeurs et on a parlé aussi des relations entre tous les employés dans un contexte de milieu de travail diversifié, ce dont le Conseil des relations interculturelles nous parle dans ses recommandations. Je pense qu'il faudrait penser au rôle des médiateurs aussi en milieu de travail. Voilà les deux commentaires que je voulais faire.

Réaction de madame Marie-Thérèse Chicha

Je voulais juste préciser au sujet de la question de la sensibilisation et de l'éducation interculturelle que ce n'est vraiment pas ça que j'avais en tête. Ce à quoi je pensais, c'est sûr que l'éducation et la sensibilisation sont importantes, mais c'est d'abord que les intervenants et les organismes qui sont chargés de mettre en œuvre les programmes d'accès à l'égalité doivent être sensibilisés à cette dimension d'injustice et d'inégalité à supprimer et non pas mettre l'accent sur les aspects de gestion et de technique etc. Je pense que c'est là l'essentiel de mon message.

***Allocution du ministre des Relations avec les citoyens
et de l'Immigration***
Monsieur Robert Perreault

Monsieur le président du Conseil des relations interculturelles,
Mesdames et messieurs les membres du Conseil,
Distingués invités, distinguées invitées,
Chers amis, chères amies,

Je suis heureux de vous rencontrer en cette dernière journée de la Semaine québécoise de la citoyenneté, à l'occasion de ce colloque organisé par le Conseil des relations interculturelles du Québec.

Nous traitons aujourd'hui d'un sujet qui est au centre de mes priorités comme ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, chargé de favoriser l'égalité entre tous les citoyens, tel que stipulé dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Je tiens à remercier le président du Conseil des relations interculturelles, monsieur Arlindo Vieira, de me donner l'occasion de vous adresser ces quelques mots.

Depuis ma nomination, le Conseil a joué pleinement son rôle consultatif puisqu'il m'a donné son avis sur plusieurs dossiers dont le Sommet du Québec et de la jeunesse et le Forum sur la citoyenneté et l'intégration. Dans le domaine qui fait l'objet de ce colloque, les réflexions du Conseil des relations interculturelles sur les questions d'équité en emploi arrivent à un moment propice.

Les différentes considérations qui émanent de leurs travaux et de ceux de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ont alimenté ma réflexion et celle du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Mon intérêt pour ce dossier n'est pas récent. En effet, certains, ici, se rappelleront que j'agissais à titre de vice-président du comité exécutif de la Ville de Montréal et de

président du conseil d'administration de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) lors de l'instauration des programmes volontaires d'accès à l'égalité dans cette société.

Nous avons à l'époque pris des moyens énergiques afin d'intégrer rapidement un nombre élevé de femmes et de Québécois de diverses origines au sein de cette organisation. Ces actions ont porté fruit et aujourd'hui le programme d'accès à l'égalité de la STCUM est souvent cité en exemple pour ses résultats et son dynamisme.

Je compte bien m'en inspirer pour donner rapidement à la fonction publique une image qui correspond mieux à celle du Québec d'aujourd'hui.

D'ailleurs, monsieur Lucien Bouchard en faisait mention lors du discours inaugural de mars dernier. Il déclarait que la sous-représentation des Québécois d'origines diverses dans la fonction publique québécoise est inacceptable et nous devons y remédier. À cet effet, il me mandait, avec le président du Conseil du Trésor, afin que nous propositions des moyens concrets pour y parvenir.

En effet, malgré l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique à l'intention des communautés ethnoculturelles depuis 1990, leur représentation au sein des effectifs n'a pas augmenté. Il est vrai que ces programmes ont été mis en œuvre à une époque où il ne se faisait pratiquement plus d'embauche dans la fonction publique, mais cette situation est en voie de changer.

Depuis l'annonce du premier ministre, plusieurs actions ont été menées et au cours des prochains mois, d'autres mesures importantes devraient être annoncées.

1. LES MESURES DANS LE CADRE DES EMPLOIS D'ÉTÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

La première action que j'ai entreprise a visé les emplois d'été offerts aux étudiants dans la fonction publique québécoise. Nous nous étions fixé un objectif d'embauche de 25 % de jeunes autochtones, anglophones et allophones.

En plus de permettre à ces étudiants d'acquérir une expérience de travail pertinente à leur insertion professionnelle, cette mesure cherchait également à favoriser, chez les jeunes,

une prise de contact avec l'appareil gouvernemental afin qu'ils puissent, en bout de ligne, envisager de faire carrière dans la fonction publique québécoise.

Des mesures semblables, pour être efficaces, doivent nécessairement être accompagnées de différents moyens de sensibilisation. Dans le cas des emplois d'été, nous avons à la fois demandé aux gestionnaires de privilégier l'embauche de jeunes de groupes-cibles et nous avons contacté les organismes communautaires œuvrant dans le domaine de l'employabilité, notamment ceux financés dans le cadre du Fonds des jeunes des minorités visibles, pour inciter un grand nombre de jeunes à poser leur candidature.

Bien que certains aient jugé ambitieux cet objectif de 25 % (l'année dernière le taux atteint était de 13 %) nous sommes particulièrement fiers des résultats remarquables qui ont été atteints dans la quasi-totalité des régions du Québec. Cette mesure a donc permis à plus de 1 000 étudiants des trois groupes ciblés d'acquérir une expérience de travail profitable et enrichissante.

Bien que la plus grande part de l'embauche des jeunes issus des groupes visés se soit faite à Montréal et à Québec, toutes les régions ont consenti à faire des efforts particuliers. Ce sont là des signes encourageants et garants de succès pour les années à venir. Nous comptons donc maintenir l'objectif de 25 % lors de la période estivale 2000.

L'expérience des emplois d'été nous a démontré que les mesures d'accès à l'égalité, si elles sont implantées dans de bonnes conditions et soutenues par une ferme volonté politique, s'avèrent un outil efficace de diversification des milieux de travail.

2. LES MESURES POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Parallèlement, nous avons fixé l'objectif de 25 % de représentation des mêmes groupes-cibles pour l'ensemble des emplois de la fonction publique. Ce, tant pour les postes que pour les stages à l'intention des nouveaux diplômés.

Je suis très optimiste sur nos chances d'y parvenir. Contrairement aux années passées, plusieurs conditions semblent aujourd'hui en place pour que l'on atteigne notre objectif.

Premièrement, les prochaines années présenteront des perspectives d'emploi intéressantes.

Deuxièmement, il me fait plaisir de vous annoncer que le président du Conseil du Trésor a fait adopter hier, à l'unanimité, la loi 51 qui renforce l'imputabilité des hauts fonctionnaires à l'égard des résultats des programmes d'accès à l'égalité. Dans une lettre publiée récemment dans le journal *La Presse*, le président du Conseil des relations interculturelles et d'autres intervenants déclaraient, en manifestant leur scepticisme : « Ce projet de loi, s'il est adopté, constituerait un pas dans la bonne direction ». Je suis heureux de vous dire que ce pas est franchi.

Enfin, contrairement aux emplois d'été où il s'avérait difficile de déplacer les étudiants de la grande région de Montréal pour une si courte période, l'offre d'un emploi permanent devrait rendre plus facile le déplacement des candidats sur tout le territoire du Québec. Je suis confiant que la concentration des emplois de la fonction publique à Québec, qui a souvent été un élément pointé du doigt pour expliquer la faible représentation des citoyens de diverses origines, ne sera plus un obstacle.

3. L'EXTENSION ET LA RÉVISION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

J'examine aussi une série d'autres mesures dont la portée est beaucoup plus large et les effets plus structurants. Ces mesures viseront notamment l'élargissement des programmes d'accès à l'égalité à l'ensemble du secteur public.

Comme vous le savez, à l'heure actuelle, les seuls programmes d'accès à l'égalité qui soient obligatoires sont ceux de la fonction publique et ceux auxquels sont soumis les grandes entreprises qui contractent avec l'État québécois.

Il y a présentement plusieurs secteurs d'emploi au Québec qui n'ont pas à mettre en œuvre de tels programmes. Je pense particulièrement au réseau de l'éducation, à celui de la santé et des services sociaux, aux municipalités et aux grandes sociétés d'État.

Ce sont là des organisations qui offrent des services directs à la population et qui sont présentes à la grandeur du Québec. Ils agissent également dans des secteurs qui sont névralgiques et essentiels au sein de la société québécoise et qui représentent une main-d'œuvre très importante, soit un peu plus de 500 000 personnes. Plusieurs d'entre eux offriront des perspectives d'emploi intéressantes dans les années à venir.

La mise en place de programmes d'accès à l'égalité dans ces secteurs est donc essentielle pour s'assurer d'une représentation équitable de l'ensemble des composantes de la société.

C'est l'une des conditions qui va permettre à ces organisations de relever les défis du prochain millénaire et d'être plus concurrentielles dans un marché qui, maintenant, dépasse souvent nos frontières.

La mise en place de ces mesures doit être assortie d'efforts pour augmenter le nombre de candidats des groupes visés dans certains domaines où les perspectives d'embauche sont bonnes et où parfois, des pénuries de main-d'œuvre sont même à prévoir.

Je pense, entre autres, au secteur de l'éducation où ce problème s'avère de taille. On constate que dans le réseau francophone, il y a une très faible diversité dans les effectifs, particulièrement dans le corps professoral. On constate également une quasi-absence de jeunes issus de l'immigration dans les facultés de sciences de l'éducation. Il est donc essentiel que, parallèlement à la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi, des mesures soient également prises concernant la formation des jeunes.

Un exemple, qui illustre bien les résultats particulièrement intéressants que peuvent avoir de telles mesures, est celui de l'ouverture des programmes de techniques policières aux femmes et aux minorités visibles. Récemment, un article dans les médias relatait que les filles constituent en moyenne 40 % des étudiants en techniques policières. Et je rappelle qu'il n'aura pas fallu 20 ans pour obtenir ces résultats.

Plusieurs expériences de cette nature sont en place pour les femmes, notamment dans les métiers non traditionnels. Il serait sans doute pertinent de prendre de telles mesures pour les autochtones et les jeunes de diverses origines dans certains secteurs.

CONCLUSION

La situation de l'emploi des personnes appartenant aux groupes dont nous venons de parler est fort complexe. La priorité du gouvernement à cet égard est de favoriser l'embauche de ces personnes dans les secteurs où ils sont sous-représentés par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail.

Il s'agit d'une question d'équité bien entendu, mais il s'agit également, comme gouvernement, de s'assurer que l'ensemble des citoyens québécois puissent profiter des mêmes possibilités d'intégration en emploi.

En effet, le travail est valorisant pour tous et il amène chacun de nous à créer des liens plus étroits avec notre milieu. L'intégration en emploi favorise le développement, pour tous les citoyens, d'un sentiment d'appartenance à la société québécoise.

En cette Semaine québécoise de la citoyenneté, je terminerai donc en soulignant que les programmes d'accès à l'égalité, au-delà d'assurer une juste représentation de l'ensemble des Québécois en emploi, peuvent contribuer à faire en sorte que les gens qui composent la société se sentent partie prenante au projet québécois et qu'ils trouvent leur place sur le marché du travail, dans nos institutions et dans la vie publique en général.

Je vous remercie de votre attention.

LA PRATIQUE DE L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Témoignage de madame Hélène Gendron

Premier chef

Équité en emploi et langues officielles

Société Radio-Canada

Bonjour, mesdames et messieurs. Il me fait plaisir d'être parmi vous cet après-midi. J'étais heureuse de recevoir l'invitation à participer à ce colloque pour témoigner de la pratique de l'équité en emploi à la Société Radio-Canada. En tant que praticienne j'ai dû m'arrêter et scruter la démarche dans laquelle nous sommes engagés depuis près de vingt-cinq ans.

Aujourd'hui, je vous parlerai d'équité en emploi du point de vue de l'employeur. Je vous présenterai d'abord notre mandat, nos composantes, notre effectif et finalement les moments importants des vingt-cinq dernières années.

MANDAT

J'aimerais préciser que je représente l'ensemble de la Société Radio-Canada et que mes responsabilités m'amènent à traiter avec CBC / Radio-Canada, c'est-à-dire, l'ensemble de la Société incluant les services anglais et français. À titre de radiodiffuseur public et national, CBC / Radio-Canada doit refléter la diversité de la société canadienne, tant dans la composition de l'effectif que sur les ondes et à l'antenne. Il s'agit là d'un double mandat puisque non seulement nous devons nous soucier de représentativité au sein du personnel mais aussi dans ce que nous représentons en ondes.

Dans le premier cas, c'est-à-dire au niveau de la composition de l'effectif, bien entendu, nous relevons de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et nous préparons les rapports pour Développement des Ressources humaines Canada et, de plus, nous sommes sujets aux vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Depuis la révision de la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, en 1995, nous n'avons pas

été soumis à des vérifications, mais nous avons fait l'objet d'un examen volontaire conjoint avec la CCDP au cours des années quatre-vingt.

Dans le second cas, au niveau de la représentation à l'antenne et sur les ondes, nous sommes assujettis aux lignes directrices du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) et nous avons, parallèlement, développé des politiques et des pratiques journalistiques.

COMPOSANTES

En réalité, qui sommes-nous et quelles sont nos composantes? Nous sommes la télévision et la radio française (incluant la première chaîne et la chaîne culturelle), la télévision et la radio anglaise (incluant CBC 1 et CBC 2) et aussi CBC North qui opère dans les régions plus au nord (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, le nouveau Territoire du Nunavut et le Nord du Québec) et diffuse en français, en anglais ainsi que dans huit langues autochtones. Le personnel de CBC North se compose de près de 35 % d'autochtones.

Nous sommes aussi Radio Canada International (RCI) qui diffuse surtout à l'étranger en français, anglais, espagnol, russe, ukrainien, arabe et chinois. Finalement, nous avons des services spécialisés tels que RDI le Réseau de l'information et son pendant anglophone Newsworld ainsi qu'une chaîne de musique continue qui s'appelle Galaxie. Cette nouvelle chaîne, que vous pouvez recevoir via satellite, embauche un très petit nombre d'employés et utilise surtout des programmeurs de l'extérieur qui, au besoin, viennent programmer les chaînes (une trentaine).

EFFECTIF

Au 30 septembre 1999, notre effectif était d'environ 9,150 personnes. Ce nombre représente les employés réguliers et les contractuels et/ou temporaires de 12 semaines ou plus. C'est à partir de cet effectif que nous produisons un rapport annuel qui indique les progrès accomplis en matière d'équité en emploi. En plus nous avons des pigistes, des contractuels à court terme, des auxiliaires sans compter les invités, les interviewés, les comédiens et les gens qui viennent à l'occasion. Lorsque l'on parle de 9,150 employés, on parle de personnes qui font partie des statistiques officielles que nous remettons au gouvernement du Canada.

De cet effectif, 44,2 % se définissent comme francophones. 75 % de ceux-ci travaillent au Québec et en Ontario, majoritairement, dans les villes de Montréal et Toronto où sont situées les têtes de réseau de la radio et de la télévision.

On retrouve 60 % de l'effectif en production et programmation, ce qui en fait la catégorie d'emploi la plus importante. Les gestionnaires ou professionnels représentent 17 % du personnel, le soutien administratif 18 % et les autres (entretien, sécurité, etc.) 5 %.

HISTORIQUE

Au milieu des années 1970, les femmes s'organisent à Radio-Canada et cela commence à bouger. En 1974, un premier comité de travail sur le statut de la femme voit le jour. L'année suivante le Bureau de l'Égalité d'accès à l'emploi pour les femmes est créé. En 1978, des groupes de femmes mécontents des stéréotypes féminins véhiculés dans les émissions se rendent au CRTC. Par la suite, naîtra un poste de coordination de l'image de la femme dans les émissions.

La décennie des années 1980 marque l'adoption de la première Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi en 1986. Cette nouvelle étape élargit le champ d'activité, qui n'est plus exclusif aux femmes, et soulève un questionnement qui, ultérieurement, conduira à la mise en place d'un plan d'action.

La naissance du Bureau de l'équité nous a obligés à procéder à l'analyse de l'effectif, à la création d'outils de mesure, et à l'élaboration des politiques et des programmes. Le Bureau avait aussi le mandat de sensibiliser les gestionnaires et les employés, consulter les syndicats et agir à titre de conseil auprès de la direction et de la gestion.

En ce qui a trait à la représentation équitable à l'antenne, il a fallu revoir et diffuser les politiques et lignes directrices en plus d'élaborer des plans d'action et des stratégies internes de sensibilisation. Le processus de consultation des groupes et des associations représentant différents groupes désignés était incontournable pour conseiller les directions des médias.

Finalement, en 1990, la mise sur pied d'un comité de travail du Président sur l'équité favorisait la poursuite du travail déjà amorcé. La création du Fonds Coup de pouce, du Bulletin de l'Équité et du Disability Network consacrait les efforts du comité.

La période des coupures à la Société Radio-Canada, entre 1989 et 1997, a eu des impacts sur la poursuite de l'équité dans l'entreprise. Il devenait de plus en plus difficile de gérer une Société qui, tout en voulant continuer à progresser, se retrouvait en situation où l'embauche était évidemment plus limitée.

Cette période a eu un impact important sur l'embauche, en particulier au niveau des emplois réguliers ou permanents, sur la capacité de rétention des nouveaux employés, d'où le début d'un fléchissement sur les niveaux de représentation des groupes désignés qui avaient été en progression jusqu'à 1995, sur la planification des ressources humaines.

Ceci étant dit, nous avons néanmoins continué à jouir de l'appui de la haute direction et d'un grand nombre de gestionnaires et généralement de nos syndicats pour permettre une embauche, même limitée, de membres des groupes désignés par le biais d'un Fonds que nous appelons Fonds Coup de pouce, à financement partagé. Le Fonds a non seulement été maintenu mais son niveau de financement n'a pas été amputé comme d'autres budgets. Grâce à des partenariats avec les composantes, en particulier la Radio anglaise, nous avons pu optimiser les leviers que représente le Fonds et offrir la possibilité à des membres des groupes désignés d'acquérir de l'expérience et, dans certains cas, d'obtenir des contrats sur une base annuelle. Bien que tous les groupes désignés aient été inclus dans ces programmes, dans les faits, la majorité des embauches et des contrats sont allés aux membres des minorités visibles, que ce soit ici à Montréal ou ailleurs au pays.

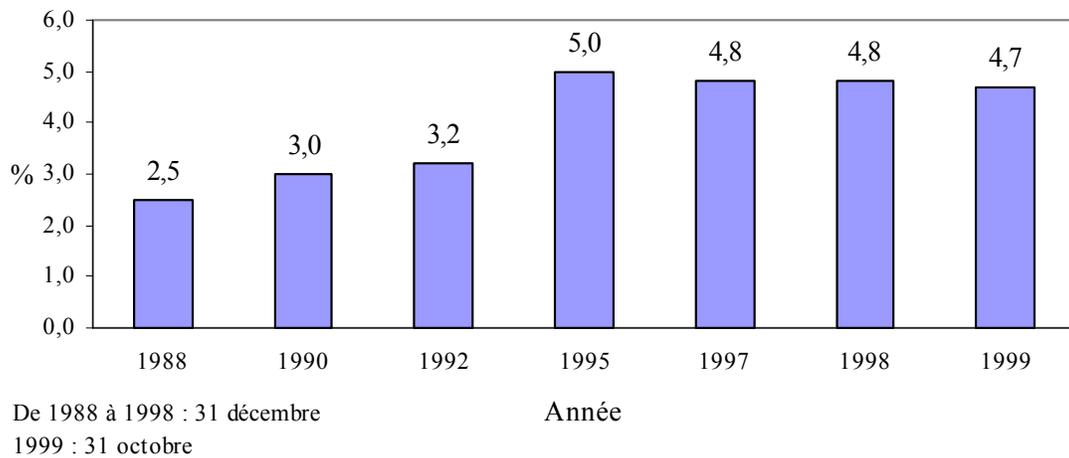
QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR?

La série des coupures est-elle terminée ou devons-nous de nouveau couper dans notre effectif pour maintenir nos niveaux de financement? Un nouveau président prend bientôt la barre et devra redéfinir le rôle qu'il entrevoit pour la Société. J'ose espérer que la période qui nous attend nous permettra d'envisager des possibilités meilleures pour embaucher, intégrer et retenir de nouveaux et jeunes talents. Des jeunes qui nous renverront un reflet de la société qui nous entoure, ici même à Montréal et ailleurs dans les grands centres du pays, et qui proviendront des diverses minorités ethniques et culturelles qui forment désormais le tissu de la société québécoise et canadienne.

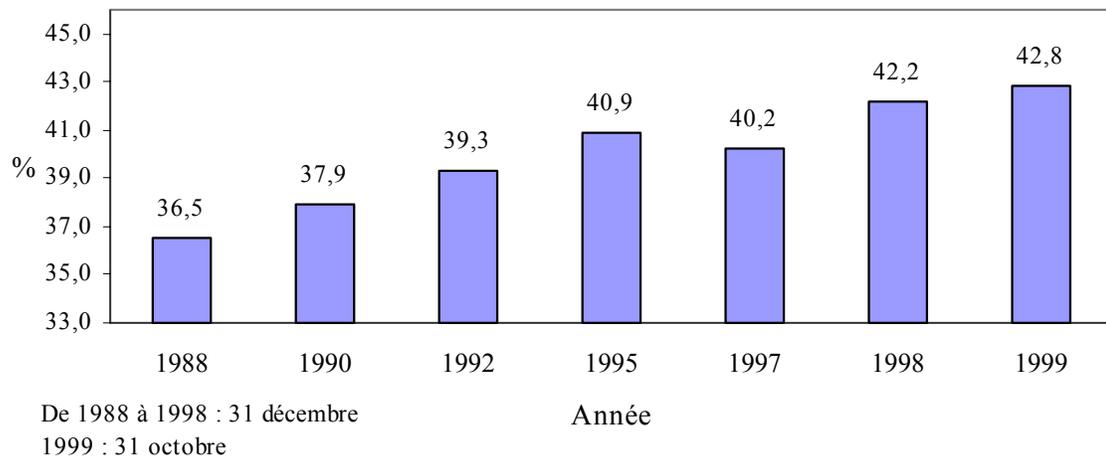
Je crois que c'est essentiel au développement et à l'épanouissement de Radio-Canada, radio et télévision, si nous voulons continuer à bien remplir notre mandat.

Je vous remercie de votre attention et je regrette que le temps, trop court, qui nous a été donné à chacun d'entre nous ne nous permette qu'un bref survol d'un sujet qui est complexe mais fascinant.

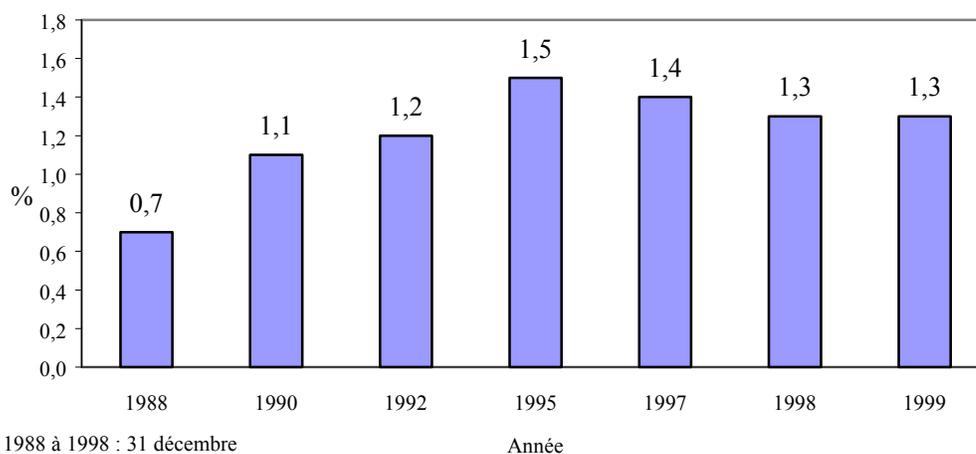
Pourcentage de membres de minorités visibles à la
Société Radio-Canada, 1988 à 1999



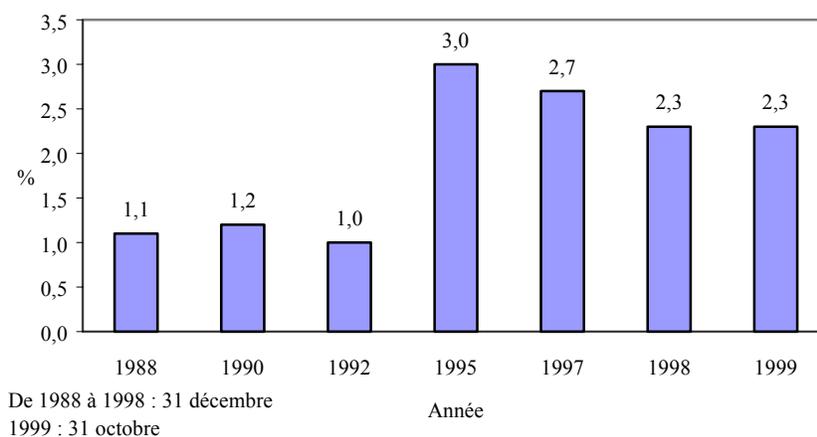
Pourcentage de femmes à la
Société Radio-Canada, 1988 à 1999



Pourcentage de personnes autochtones à la
Société Radio-Canada, 1988 à 1999



Pourcentage de personnes handicapées à la
Société Radio-Canada, 1988 à 1999



TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR HOANH VAN DAM

***Responsable du programme d'accès à l'égalité
Service de police de la Communauté urbaine de Montréal***

Monsieur Arlindo Vieira, président du Conseil des relations interculturelles,
Mesdames et Messieurs,
Bonjour,

Je suis un peu intimidé par le grand nombre de porteurs de dossier qui, il y a dix ans, participaient déjà au débat et que l'on retrouve aujourd'hui présents et toujours impliqués.

Je voudrais vous rappeler qu'en règle générale, il y a toujours des résistances au changement et le Service de la police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM) ne fait pas exception à cette règle. Le SPCUM, il y a une dizaine d'années, n'aurait pas pu vraiment implanter son programme d'accès à l'égalité s'il n'avait pas subi de fortes pressions.

En 1989, la direction du SPCUM a débuté la mise en œuvre de son programme volontaire d'accès à l'égalité, et ce, en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et suite aux constats et recommandations de divers rapports d'enquêtes tels, le Rapport Bellemare et le Rapport TNT. Son engagement ferme et ses efforts continus depuis 1991 lui ont permis d'atteindre ses objectifs d'embauche au bénéfice de quatre groupes cibles : les minorités visibles, les communautés ethnoculturelles, les autochtones et, bien entendu, les femmes.

L'implantation proprement dite du PAÉ a été précédée de plusieurs sessions d'information et de sensibilisation à l'intention des officiers de direction et de l'ensemble du personnel. De plus, tous les gestionnaires du Service ont reçu une formation sur la gestion des ressources humaines dans un contexte pluraliste.

En considérant le travail accompli depuis 1991, on peut constater aujourd'hui que le PAÉ marque un point tournant dans l'évolution du SPCUM tant sur la représentativité de son objectif que sur le plan des relations avec la communauté et de la gestion des ressources humaines.

C'est une démarche dont nous sommes particulièrement fiers et qui continue d'ailleurs de porter fruits.

Depuis 1991, le PAÉ devient, entre autres, le fer de lance de la stratégie du SPCUM pour améliorer la situation des groupes visés à son emploi.

Ce programme, rappelons-le, poursuit trois objectifs principaux :

- Assurer au sein de son effectif une représentation équitable des groupes cibles identifiés;
- Assurer l'accueil, puis l'intégration harmonieuse de ces membres;
- Identifier et supprimer dans l'ensemble du système d'emploi du Service toutes règles ou pratiques pouvant causer la discrimination.

RÉSULTATS D'EMBAUCHE

Pour la période d'avril 1991 à avril 1999, le Service a comblé 1363 postes d'agents de police permanents. Les résultats obtenus démontrent qu'il a maintenu le cap vers l'atteinte de ses objectifs en comblant :

- 411 postes (30 % pour les femmes tous groupes confondus) sur un objectif de 25 %;
- 80 postes (5,8 % pour les membres des minorités visibles) sur un objectif de 10 %;
- 168 postes (12,3 % pour les communautés ethnoculturelles) sur un objectif de 5 %;
- 6 postes (0,4 % pour les autochtones) sur un objectif de 1 %.

Grâce à nos efforts continus en matière de recrutement et d'embauche au cours des huit dernières années, le PAÉ a atteint les résultats escomptés au niveau de la représentation et la diversité des groupes visés. Je précise :

- La représentativité des femmes est passée de 10,2 % en 1991 à 15 % en 1995 et finalement à 22,5 % en 1999;
- La présence des minorités visibles est passée de 0,56 % en 1991 à 1,3 % en 1995 et à 3,3 % en 1999;
- Celle des communautés ethnoculturelles est passée de 5,8 % en 1991 à 7,1 % en 1995 pour atteindre 9 % en 1999;

Par contre, la représentativité des autochtones est restée stable à 0,2 % de 1991 à 1999 (taux de disponibilité 1 %).

De plus, je tiens à souligner que les groupes des communautés ethnoculturelles et le groupe des femmes ont accès de plus en plus à des grades supérieurs, soit :

- 67 gradés pour les communautés ethnoculturelles;
- 8 gradés pour les minorités visibles;
- 113 gradés pour les femmes.

Ces résultats tangibles ont été soutenus par les conditions de réussite suivantes :

- Un engagement ferme de la haute direction démontré par un suivi et un contrôle rigoureux exigeant la présentation des résultats au Comité de gestion du SPCUM, à la Commission de la sécurité publique de la CUM (CSP) et à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- L'allocation des ressources humaines et financières requises;
- La réaffirmation constante de l'engagement des gestionnaires et du caractère irréversible des orientations prises;
- Une équipe permanente en matière de recrutement et d'embauche, d'accueil et d'intégration;
- Un plan de communication sur mesure axé sur la consultation, l'information et la formation auprès de tous les membres du Service.

Mesures émanant du PAÉ

Je ne peux passer sous silence certaines mesures qui, depuis l'instauration du PAÉ, ont contribué à l'amélioration de la situation des policiers et policières du service :

1991 Mise en vigueur de la politique officielle du Service sur le harcèlement sexuel qui instituait un mécanisme de recours et désignait un protecteur des droits de la personne.

1991-1992 Adoption d'une règle d'affectation permanente dans un même poste de travail durant la période de probation.

1993-1994 Production d'un guide sur la gestion de l'accueil et de l'intégration à l'intention des gestionnaires et de toutes les recrues.

1996-1997 Implantation de la politique du respect de la personne pour tout le personnel de la CUM.

Identification et formation des personnes désignées.

1997-1999 Implantation d'une politique sur la reconnaissance des employés comme levier de mobilisation et de valorisation du personnel.

Formation auprès des gestionnaires sur la nouvelle philosophie de gestion axée sur la reconnaissance de la diversité et sur le respect des droits de la personne.

CONCLUSION

Parallèlement aux mesures mises en place du PAÉ, d'autres défis et réalisations à venir permettront une meilleure intégration de nos policiers et policières en emploi comme :

- La mise en place d'une politique de remplacement des congés de maternité;

- Un programme de mentorat pour faciliter l'avancement de nos groupes cibles dans les positions décisionnelles;
- La reconnaissance de la diversité reconnue comme une valeur ajoutée pour l'organisation.

Pour conclure, je vous soumetts la réflexion de monsieur Eugène Leboeuf qui, dans le cadre d'une recherche sur l'intégration des policières dans la police, affirme que :

« L'arrivée des femmes dans la police depuis 25 ans a définitivement posé les germes d'un changement dans les attitudes et les mentalités des policiers à l'égard de l'application de la loi en général et de la prévention du crime. Leur présence a commencé à entraîner une image plus humaine de la police ou du moins à des tentatives pour la rendre à ce point ».

Je suis convaincu qu'une fois la masse critique de représentativité atteinte, les policiers et policières issus des communautés ethnoculturelles et minorités visibles nous apporteront un meilleur taux de résolution en matières de sécurité et de criminalité, ce qui nous permettra de mieux servir la population. Je vous remercie de votre attention.

TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR MAURICE CHALOM

***Conseiller en planification-relation avec la communauté
Service de police de la Communauté urbaine de Montréal***

J'aimerais compléter la présentation de mon confrère, monsieur Hoanh Van Dam, en vous présentant les impacts de notre programme d'accès à l'égalité sur les services à la population.

Ce qui distingue le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal des autres services de police au Canada, c'est qu'il y a une conformité ou si vous préférez une cohérence entre les orientations qui sont prises en matière de police communautaire, police de proximité ou encore police d'expertise et la notion de représentativité des forces policières à partir des groupes qu'elles desservent. Quand on reprend les principes de base de la police dite communautaire, la notion de représentativité est l'un de ses fondements majeurs. Mais outre cette notion de représentativité, il y a également d'autres notions que nous tentons d'articuler à l'intérieur de notre programme d'accès à l'égalité.

La notion de proximité, entre autres, est importante pour qu'une population puisse se reconnaître malgré les différences d'origine ethnique ou religieuse des forces de police et plus précisément de leurs représentants, les policiers et policières.

Il y a aussi la notion de partenariat qui s'est vérifiée, sur le terrain, par le constat que les professionnels de la police qui étaient les mieux à même de saisir et de comprendre les mécanismes de médiation étaient, très souvent, des policiers issus des communautés ethnoculturelles. Peut-être ont-ils ce regard de l'intérieur qu'un policier issu du groupe majoritaire n'a pas forcément? Également en ce qui concerne les stratégies de résolution de problèmes et en matière de prévention, là aussi, les constats sont sortis assez clairement. Grosso modo, par le biais du développement social, on peut dire que les policiers et les policières issus des groupes ethniques sont davantage préoccupés par la prévention, tandis que les policiers issus du groupe majoritaire appliquent, plus généralement, une logique de prévention situationnelle, durcissement de cible, etc.

On voit donc qu'il y a une première congruence entre les orientations prises par le corps de police sur ces questions de police de communauté et notre programme d'accès à l'égalité. Je crois que cela, c'est extrêmement important de le camper et surtout de le camper dans une logique de continuité.

Brièvement, il y a plusieurs dates importantes en ce qui concerne le SPCUM. Je dirais que le premier visionnaire de la police communautaire au SPCUM a été le directeur du Service de police, monsieur Roland Bourget. Dès 1986, il a développé une politique de relation avec la communauté. C'était là le premier fondement de la police communautaire.

Par la suite, il y a eu continuité avec son successeur, monsieur Alain St-Germain entré en fonction en 1989. En 1990, il implante au SPCUM le programme d'accès à l'égalité. On lui reconnaît de grandes valeurs organisationnelles de professionnalisme, de respect des chartes et d'intégrité.

Avec la venue du directeur, monsieur Jacques Duchesneau, en 1994, le SPCUM est entré dans une autre phase de la même réforme et cela a donné naissance à ce que nous appelons la police de quartier.

Depuis l'arrivée, en septembre 1998, de l'actuel directeur du Service de police, monsieur Michel Sarazzin, nous assistons à un nouvel essor des pratiques policières orientées vers la prévention, les relations communautaires et la mise sur pied de dispositifs de partenariat.

Il me semble important d'ajouter que, pour le milieu policier, il y a des atouts objectifs à compter dans ses rangs des professionnels issus des groupes visés. Par exemple, si vous voulez pénétrer, aborder le milieu de la prostitution et pouvoir défaire des réseaux de souteneurs, bien évidemment si vous êtes une femme, il y a des atouts objectifs, pas besoin de le décrire de façon plus approfondie. Également, pour certaines formes de criminalité où il y aurait une dimension ethnique (que l'on pense par exemple à certains milieux criminels de stupéfiants ou encore à certaines époques où, dans la Ville de Montréal ou sur le territoire de la CUM, il y avait une criminalité organisée à partir de groupes d'origines ethniques), le fait de pouvoir faire des transactions pour recueillir des

preuves à la Cour ou encore le fait d'être par exemple asiatique, latino ou noir représentent des atouts objectifs.

De plus, pour certaines unités du SPCUM, le fait de posséder, de maîtriser à la perfection une deuxième ou une troisième langue, autre que le français ou l'anglais, représente un atout objectif. Par exemple, pour l'écoute électronique à l'intérieur d'un réseau mafieux de l'ex-Europe de l'Est ou d'un réseau mafieux du cartel de Medellin, le fait de maîtriser à la perfection non seulement l'espagnol, le russe mais aussi les argots de ces langues-là représente un atout objectif. Je crois qu'il faut reconnaître, de façon plus particulière en milieu policier, qu'il y a des avantages à avoir dans ses rangs des membres d'origines ethniques diversifiées.

Nonobstant les progrès accomplis depuis la fin des années 1980, il y a encore des enjeux importants devant nous. Tant que nous n'aurons pas une masse critique de policiers et de policières issus des groupes ethniques, nous ne serons pas en mesure de véritablement influencer les cultures organisationnelles. Qu'on le veuille ou non, la majorité de nos policiers fabriquent, façonnent une certaine pratique policière et il en découle une culture d'entreprise. Prenons l'exemple des femmes qui ont finalement atteint cette masse critique. Le rapport de force qui s'est installé a permis de rééquilibrer et de faire valoir un ensemble de droits de la population policière. En ce qui concerne les groupes ethniques, tant que nous n'aurons pas ce rapport de masse critique, la seule stratégie d'intégration demeure la recherche de la conformité. Pour le moment, chez les policiers issus des groupes ethniques, la seule planche de salut est de se mouler au cadre préexistant. Pour parler de changement de culture d'entreprise, la notion de masse critique devient absolument incontournable.

Autre enjeu, peut-être le plus important, c'est celui d'une véritable représentativité de policiers et de policières issus des groupes ethniques au sein de l'état-major. Au moment où l'on se parle, nous avons seulement quatre femmes du groupe majoritaire qui sont des cadres policiers : trois commandants et un inspecteur.

Le plus haut gradé d'une communauté ethnique a atteint le grade de sergent ou de lieutenant. Donc, il ne s'agit pas seulement d'embauche mais aussi de mise en place de mécanismes pour que ces groupes, dits minoritaires, se retrouvent également aux plus hauts niveaux décisionnels de l'entreprise policière.

L'une des caractéristiques que l'on retrouve dans les forces policières au Canada, particulièrement au Québec, est la parité avec le milieu syndical au niveau décisionnel. Or, il n'y a aucun représentant des groupes ethniques, ni une seule femme, au sein du comité de direction du syndicat des policiers au SPCUM. Là aussi il y a un enjeu de taille.

En terminant et très brièvement, j'aimerais vous rappeler qu'en 1986, la section des relations avec la communauté est formée au SPCUM dans le but, entre autres, d'établir des liens entre les policiers et les divers groupes ethniques et communautaires. Malgré un événement tragique, la mort du jeune Anthony Griffin dans le stationnement d'un poste de police où se donnaient des sessions de formation, on a quand même poursuivi le programme de formation auprès des policiers. À compter de 1989, et jusqu'en 1996, des formations beaucoup plus localisées, autant dans les districts que dans les postes de quartier, sont mises sur pied avec la présentation des sessions interculturelles. Finalement, en 1994-95, tous les policiers embauchés depuis 1989 doivent repasser par une formation obligatoire de deux jours sur la pratique policière en milieu diversifié.

Comme le soulignait précédemment mon confrère, il existe, de la part de la haute direction du SPCUM, une volonté de poursuivre la formation des policiers.

***RELANCER L'ACTION POSITIVE POUR ATTEINDRE
L'ÉQUITÉ EN EMPLOI***
SYNTHÈSE DES ATELIERS

INTRODUCTION

À la fin de son avis *L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait*, le Conseil des relations interculturelles proposait l'idée d'un débat de fond sur les mesures actuelles d'accès à l'égalité en emploi et les moyens à prendre pour améliorer leur efficacité. Le colloque, par le biais des ateliers de discussion, se voulait une façon de lancer le débat sur ces questions et de recueillir les réactions des participants intéressés par cette problématique.

Les participants furent divisés en quatre groupes pour faciliter les échanges et ainsi pouvoir plus librement réagir aux propositions du Conseil, ou encore, suggérer d'autres moyens d'interventions. Chaque groupe était dirigé par un animateur et soutenu par un secrétaire d'atelier.

Un cahier de participation aux ateliers servait de guide aux participants en respectant la subdivision des recommandations de l'avis et en traitant tour à tour des recommandations générales, toutes liées à l'éventualité d'une loi, et de celles appelées complémentaires parce qu'elles peuvent précéder la loi, l'appuyer ou encore être indépendantes de celle-ci.

Pour ces deux types de recommandations, l'animateur en faisait d'abord la présentation et reprenait les arguments qui les appuient pour amorcer la discussion. Une fois ces éléments rappelés, les participants exprimaient leur point de vue sur la position du Conseil et étaient invités à apporter d'autres idées, suggestions ou pistes de solution tant au niveau de l'analyse que des actions envisagées.

À la fin des ateliers, les animateurs et secrétaires étaient invités à présenter en plénière le résultat des délibérations.

LA NÉCESSITÉ D'UNE LOI

Un consensus sur la nécessité d'adopter une loi sur l'équité en emploi s'est rapidement dégagé. De manière générale on croit que pour enrayer la discrimination il faut une volonté politique exprimée à travers une législation. Mais certaines craintes furent soulevées quant à son application et plus particulièrement face aux mesures d'encadrement d'une telle loi. Il est important que des ressources adéquates soient disponibles pour soutenir cette législation et que des mécanismes de révision puissent permettre de tenir compte des lacunes, des difficultés d'application et de la situation des différents groupes visés tout en permettant de s'ajuster à des situations particulières. La loi devrait aussi être accompagnée de mécanismes de suivi et de contrôle continus.

C'est dans les règlements qu'une loi prend tout son sens mais, pour s'assurer de la réussite de sa mise en place, il faut y joindre une campagne d'éducation civique qui permettra à la population québécoise d'être fière de sa diversité et favorisera l'intégration de tous ses membres.

Il faut considérer comme révolu le temps où l'on parle d'encourager, d'inciter, de favoriser; il faut plutôt, maintenant, parler d'obligations.

LES ARGUMENTS MILITANT EN FAVEUR DE L'OPTION LÉGISLATIVE

L'adoption d'une loi en matière d'équité en emploi représente d'abord une volonté concrète, dans la société, de reconnaître et de vouloir éliminer la discrimination. De cette façon, on met en place des moyens pour que les entreprises puissent elles-mêmes juger de la situation et la corriger, avec des mesures de redressement réalistes. Mais on se donne par ailleurs un « chien de garde » pour suivre et sanctionner au besoin ceux qui ne respectent pas leurs obligations.

Tout en permettant aux entreprises de jouer un rôle social, cet effort peut leur permettre de mieux structurer et de profiter même de la mise en place de ces programmes d'équité. En effet, la réalité démontre bien que les programmes d'accès à l'égalité ont eu du succès là où l'entreprise a jugé qu'un personnel diversifié lui serait rentable (SPCUM, institutions financières, assurances, secteur du multi-média).

Pour favoriser l'acceptation de la loi, il faudrait qu'elle soit bien faite et rencontre un certain appui chez les employeurs. Pour ce faire, on pourrait prendre pour exemple la loi sur la formation de la main-d'œuvre, qui concerne aussi les employeurs et où le gouvernement appuie les efforts de ces derniers. Il serait souhaitable aussi d'utiliser l'expertise du gouvernement fédéral qui a adopté et a mis en œuvre sa loi sur l'équité en matière d'emploi.

LES GROUPES VISÉS ET LES CATÉGORIES D'EMPLOI

En ce qui concerne les groupes-cibles d'abord, plusieurs participants sont d'avis que les motifs de discrimination énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne sont plus nombreux que ceux retenus pour déterminer les groupes visés (orientation sexuelle, religion...). Certains proposent que cette loi englobe toutes les catégories énumérées dans la Charte à l'article 10. Mais compte tenu de la nécessité de mesurer la présence des groupes visés et de la faire progresser, on se rallie aux groupes retenus, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Toutefois, certains participants s'interrogent sur la nécessité de distinguer les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles dans l'application de la loi. Cette distinction entraînera des difficultés d'application et ne permettra pas de s'harmoniser avec la législation du gouvernement fédéral et celles qui prévalent dans les autres provinces.

Comme les clientèles visées par la loi sont multiples et différentes, il faudra s'assurer qu'elles soient traitées également et équitablement en tenant compte des spécificités de chacune. Des négociations entre les représentants des groupes pourraient être prévues afin que chacun se sente à l'aise dans une démarche commune. Pour les personnes handicapées, une définition précise devra être incluse dans la loi; parfois les déficiences sont interprétées de façon limitative.

Il est souhaité par certains participants que l'on ne limite pas l'application de cette loi aux seuls services publics mentionnés dans la recommandation 2 mais qu'on l'étende à l'ensemble des services publics et notamment au Conseil du Trésor.

LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

Quant aux employeurs visés dans l'avis, on trouve nécessaire que la loi s'applique le plus largement possible mais on se questionne sur l'ampleur des moyens qui seront mis à leur disposition pour les aider dans le processus. L'inclusion des entreprises de moins de cinquante (50) employés risque d'alourdir l'application de cette loi. Certaines résistances sont à prévoir de la part des employeurs, qui risquent d'en trouver les coûts trop élevés, et des jeunes qui pourraient se sentir pointés du doigt. Une consultation auprès de ces groupes s'avère nécessaire.

La représentation des minorités à l'intérieur de l'appareil étatique s'avère très importante. Il faut interpeller nommément le gouvernement pour que celui-ci prêche par l'exemple. Les institutions et les organisations politiques, comme tout le monde le sait, jouent des rôles clés. Pour la fonction publique, qui est différente des entreprises privées par sa logique et sa philosophie, la loi doit prévoir une approche adaptée.

LA PROMOTION DE L'ACCÈS ÉQUITABLE ET LA RECONNAISSANCE DE SA VALEUR

Des définitions précises sur, par exemple, les minorités ethnoculturelles et le concept du mérite, devraient faire partie intégrante de la loi. En incluant ces définitions et en faisant en sorte qu'elles soient claires, il sera possible d'éviter la confusion au niveau de la réglementation. Plutôt que de parler de mérite, la loi devrait parler de compétences, ce qui a l'avantage d'être compris de tous. La notion de mérite comporte beaucoup de biais. De manière générale, la loi devrait inclure toutes les définitions pertinentes.

UNE MÉTHODE D'ÉVALUATION QUANTITATIVE

Les discussions portant sur la distinction entre les quotas et les objectifs quantitatifs ont permis de faire ressortir que certains souhaitent que des quotas soient imposés alors que d'autres préfèrent que des objectifs quantitatifs soient déterminés par les employeurs, en fonction de la sous-représentation constatée. Certains estiment que les quotas sont nécessaires compte tenu des minces résultats constatés, entre autres, dans la fonction publique. Ces quotas devraient servir à fixer un minimum. Cependant, entre quotas et objectifs quantitatifs, la distinction est difficile à faire et cela crée de la confusion. Il s'avère nécessaire d'avoir des chiffres clairs et précis. Même si la loi prévoit une analyse de la disponibilité, certaines entreprises peuvent contourner l'esprit de la loi et il faut

éviter les pièges possibles que cette analyse peut cacher. Il faut examiner les causes de la sous-représentation. Même s'il y a des quotas, on masque la vérité car le problème se situe surtout au niveau de l'intégration des employés. Il ne s'agit pas seulement d'embauche mais aussi d'intégration.

Bien que la perception soit à l'effet que les différences entre les deux concepts ne sont pas très grandes, les participants n'en sont pas arrivés à une position commune à ce sujet.

UN NOUVEAU DÉPARTAGE DES RÔLES DES DIFFÉRENTS INTERVENANTS

On insiste sur l'impératif de ne pas créer de nouvelles structures dans la mise en place des dispositions de la loi. Plutôt que de prévoir plusieurs paliers différents de responsabilités, il faudrait déterminer un seul responsable qui gère tout le processus. Certains proposent d'étendre les pouvoirs nécessaires à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour qu'elle ait la compétence et l'indépendance nécessaire pour gérer cette loi. Pour assurer un suivi, d'autres suggèrent un ombudsman sis à la Commission. Puisque le point de départ de cette loi est la Charte des droits de la personne, il est normal que cette institution soit tout indiquée pour jouer ce rôle. Par contre, certains souhaiteraient que la Commission soit rattachée directement au Conseil exécutif (Cabinet du Premier ministre).

Pour sa part, la reddition de comptes devrait se faire au Conseil des ministres. Dans la loi, des sanctions et des mécanismes appropriés devraient être prévus pour forcer les personnes responsables à appliquer la loi. Des mesures incitatives devraient aussi accompagner les mesures de sanction.

LES RESSOURCES COMME CONDITION D'EFFICACITÉ DE LA LOI

Puisque la loi prend son sens dans les règlements qui l'accompagnent et qu'elle doit traduire une volonté réelle d'application, il est important qu'elle soit appuyée par des ressources adéquates. Pour éviter l'échec d'une telle loi, les participants croient que l'ensemble de la société doit souscrire et appuyer par des mesures de soutien, notamment financières, les objectifs visés par la loi.

On juge nécessaire de mettre sur pied une campagne de sensibilisation quant à la nature des programmes d'équité en emploi, quant aux buts poursuivis et aux modalités qui

permettent une meilleure représentation des groupes-cibles, car ces aspects sont assez mal compris au sein même des entreprises et de leur direction. Les opposants à ces programmes continuent de faire grand état du principe du mérite dans l'embauche et la promotion, mais il faut reconnaître que le mérite est une notion relative, fondée essentiellement à partir des caractéristiques du groupe majoritaire ou dominant.

La collaboration des médias sera utile et une campagne d'information, expliquant les enjeux et les bénéfices d'une telle loi, devra viser les employeurs et l'ensemble de la population. L'exemple du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM), qui a fait état des avantages d'embaucher des femmes et des membres des communautés ethnoculturelles, en est une illustration. En fait, les mentalités doivent changer et il faut faire la démonstration des avantages à avoir une main-d'œuvre diversifiée.

La légitimité d'une telle intervention s'appuie d'abord sur les gens. Les employeurs actuels, comme ceux qui sont formés actuellement dans les universités, manquent de formation face à toute cette question de la diversité.

MESURES COMPLÉMENTAIRES ET AUTRES MOYENS D'INTERVENTIONS

- On souhaite que la mise en place d'une telle loi favorise la mise sur pied de politiques d'accueil et d'intégration des nouveaux employés dans les entreprises, ce qui semble faire défaut actuellement, autant pour l'ensemble des nouveaux employés que pour ceux des groupes désignés. Car même si les membres des groupes visés par la loi améliorent leur embauche, il n'est pas dit qu'ils resteront en poste longtemps si leur intégration dans l'entreprise n'est pas soutenue par des mesures favorisant leur adaptation et leur acceptation. Une éducation interculturelle, par exemple, pourrait être prévue à l'intérieur de la loi pour favoriser une meilleure intégration. Ces activités d'éducation et de formation devraient non seulement viser les employeurs et les travailleurs mais aussi l'ensemble de la population.
- D'autres mesures, comme des incitatifs fiscaux, seraient nécessaires pour encourager les entreprises à recruter et à mettre sur pied des stages pour permettre aux individus d'acquérir de l'expérience et se trouver un emploi.

- Il est suggéré de tenir un colloque semblable à celui d'aujourd'hui à l'intention des entreprises qui seraient visées par la loi. Cela permettrait de mieux cerner les enjeux d'une telle loi et de réduire les appréhensions des employeurs.
- On suggère de changer la discrimination positive par l'action positive, car la discrimination, peu importe le contexte dans lequel elle est utilisée, ne peut pas être positive.
- Il est souhaité que le Conseil des relations interculturelles continue à supporter ce dossier et le ministre jusqu'à la réalisation de l'objectif final qui serait l'adoption de la loi et sa mise en vigueur. On devrait aussi s'assurer de faire le suivi nécessaire pour que cette loi soit connue et bien comprise de l'ensemble de la population et de toutes les institutions et de leurs directions.

DISCOURS DE CLÔTURE
Présentation par madame Vivian Barbot Lymburner
Membre du Conseil des relations interculturelles

Une loi ne précède jamais la volonté d'un certain nombre d'individus. Il y a des constats que fait la société, tellement gênants qu'ils demandent des actions particulières.

Le Conseil des relations interculturelles a pris état du constat en ce qui concerne la discrimination systémique qui est exercée envers certains groupes de notre société et c'est la raison pour laquelle il a présenté cet avis et les recommandations qui l'accompagnent.

Nous avons proposé ce colloque un peu comme un enfant qui lance une bouteille à la mer. Nous avons fait très attention à ce que nous y mettions et c'est avec un sentiment partagé, de crainte et d'espoir, que nous avons lancé la bouteille. La crainte de voir cette bouteille disparaître dans un océan de priorités, ou encore, qu'elle nous revienne abîmée. L'espoir de recevoir non pas un mais plusieurs messages de solidarité.

Aujourd'hui, nous sommes des gens comblés. Vous nous avez démontré que ce projet rejoint vos préoccupations malgré vos réserves face à certaines modalités d'application, à la nécessaire concertation, aux conditions de réalisation, etc. Nous vous avons entendus et nous allons en tenir compte.

Vous nous avez dit qu'il fallait oser, déranger, revendiquer et c'est un peu ce vers quoi nous allons. Nous vous enjoignons à faire de même dans vos milieux respectifs et à multiplier les appuis. Évidemment ce n'est qu'un début, mais un début, tout de même, prometteur.

Nous devons prendre la mesure réelle de l'adhésion de la population face à un tel projet.

Nous avons reçu un certain appui du ministre, monsieur Robert Perreault, car il nous a dit « votre projet va dans le sens de ce que nous voulons faire ». Sans rien nous révéler, il nous a clairement laissé entendre qu'il y avait une volonté politique ferme d'améliorer la

condition des gens concernés par la discrimination. Nous voyons là une forme d'encouragement. Un ministre, à lui seul, ne peut pas faire en sorte que la société change. Les changements seront à la mesure de l'implication des citoyens, des citoyennes, des organismes socio-communautaires, des hommes et des femmes quelles que soient leurs origines.

Je terminerai en reprenant les propos de monsieur Gérald Larose : « *Nous devons travailler pour que tous les individus de tous les groupes se sentent des citoyens de ce pays* » et j'ajouterai que des efforts restent à faire par tous les membres de cette société y compris par les représentants des communautés ethnoculturelles.

ANNEXE

Le Conseil des relations interculturelles

Le président	Arlindo Vieira
Les membres	Abebech Assefa Rivka Augenfeld Rachida Azdouz Vivian B. Lymburner Jocelyn Berthelot Marie-Thérèse Chicha Raymond Chrétien Catherine Gilbert Sadrouline Pirbay Augustin Raharolahy David Sultan

Sans droit de vote

La sous-ministre du ministère des Relations avec les citoyens
et de l'Immigration