

PROJET DE LOI 143 :

*L'accès à l'égalité en emploi dans des organismes
publics et modifiant la Charte des droits et liberté
de la personne*

MEMOIRE PRÉSENTÉ PAR :

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

À

La Commission de la Culture

Le 15 août 2000

Préambule

En guise de préambule, nous désirons souligner la qualité et la pertinence de l'action du groupe *Action Travail des Femmes* pour toute la question concernant l'accès des femmes au travail. Nous appuyons toutes les revendications inscrites au Mémoire qu'elles présentent à cette Commission. Avec leur assentiment, nous avons repris plusieurs de leurs arguments et recommandations.

Sommaire

1. FRONT	4
1.1 Description de l'organisme.....	4
1.2 Les programmes d'accès à l'égalité dans l'histoire de FRONT.....	4
2. Objet et champs d'application	5
2.1 Les organisations visées.....	5
3. Analyse	5
3.1 Les emplois visés.....	5
3.2 Les zones de recrutement.....	6
3.3 Évaluation des compétences.....	6
3.4 Le rapport d'effectif.....	7
3.5 Disponibilité et reconnaissance des acquis.....	8
4. Programme d'accès à l'égalité en emploi	8
4.1 Délais d'élaboration des programmes d'accès.....	8
4.2 Imputabilité.....	9
4.3 Le secteur de l'éducation.....	9
4.4 Contenu des programmes.....	9
4.5 L'embauche et la promotion au mérite.....	10
4.6 L'ancienneté.....	11
4.7 Fréquence des rapports.....	11
5. Dispositions réglementaires diverses	12
5.1 La publication de la Liste des organismes publics assujettis (art.23).....	12
6. Dispositions transitoires et finales	12
6.1 Recours.....	12
6.2 Le principe de la transparence dans l'administration publique.....	12
7. Obligation contractuelle et le <i>Projet de loi</i>	13
8. Nos revendications	15
9. Références	17

1. FRONT

1.1 Description de l'organisme

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) est un réseau provincial d'étudiantes et de travailleuses en emplois non traditionnels. Nous comptons aussi parmi nos membres plusieurs groupes et organismes ayant à cœur la place des femmes dans ces métiers. Ce réseau constitué en organisme communautaire sans but lucratif depuis 1992 a comme premier mandat d'offrir soutien, entraide et référence à ces étudiantes et travailleuses de façon à leur assurer l'accès aux études dans ces secteurs, les moyens pour étudier en toute sérénité, l'égalité des chances à l'embauche et les conditions de travail nécessaires au maintien et à la progression en emploi.

De 1992 à 1996, la majorité de nos interventions se situaient au niveau de la sensibilisation : faire connaître les métiers non traditionnels aux jeunes filles et aux femmes et faire reconnaître la qualité de la main-d'œuvre féminine dans ces emplois. Depuis 1996, de plus en plus d'intervenants travaillant à cet objectif, nous nous employons surtout à faciliter l'intégration et le maintien aux études et en emploi des femmes ayant déjà fait un choix de carrière non traditionnel.

1.2 Les programmes d'accès à l'égalité dans l'histoire de FRONT

Pour nous, travailleuses en emplois non traditionnels, les programmes d'accès à l'égalité sont une nécessité : l'accès et le maintien en emploi sont les principaux obstacles auxquels nous devons faire face. Depuis la fondation de notre organisme, la question des programmes d'accès est à l'ordre du jour et ce n'est pas par manque d'imagination ! Lors du colloque de fondation de FRONT, en novembre 1992, le panel d'ouverture avait pour thème : « Sommes-nous encore à l'heure des mesures coercitives ? ». La réponse des participantes était on ne peut plus claire : Oui!

En 1993, nous participions au Sommet de l'industrie de la construction. Nous avons réussi à obtenir l'unanimité et l'engagement des employeurs et syndicats membres de la Commission de la Construction du Québec (CCQ) : ils mettraient en place des mesures favorisant l'accès pour les femmes à cette industrie.

En janvier 1995, suite à leur inaction, la ministre de l'emploi, Madame Louise Harel obligeait la CCQ, par la loi 46, « à développer avec le soutien de la Commission des droits de la personne du Québec (CDPQ) des mesures qui favoriseraient l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie de la construction. »¹ FRONT a participé au comité sur l'accès des femmes dans l'industrie, chargé de faire rapport au conseil d'administration de la CCQ.

En mai 1996, l'annonce officielle de la mise en vigueur du Programme d'accès pour les femmes à l'industrie de la construction eut lieu à l'occasion du 3^e Colloque de FRONT.

En 1998, FRONT initiait les travaux d'un comité tripartite avec la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM) et le Syndicat des employés du transport de Montréal (entretien). Ce comité s'est donné comme mandat de mettre en place des mesures pour faciliter l'accès des femmes et des jeunes aux différents postes du secteur entretien. Les travaux de ce comité se poursuivent toujours.

¹ Commission de la construction du Québec, *Rapport du comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction*, mai 1996, p.1.

En mai 1999, les participantes au 4^e Colloque de FRONT « ont exigé l'implantation à court terme de mesures concrètes afin que leurs conditions d'études et de travail leur permettent un réel épanouissement professionnel. Plus précisément, ces mesures sont :

- Le ministère du Travail doit obliger tous les employeurs à adopter un programme d'accès à l'égalité, assorti d'un suivi obligatoire effectué par une tierce partie et de pénalités envers les employeurs qui n'ont pas obtenu de résultats conformes aux exigences.
- Les employeurs, les écoles et les syndicats doivent éliminer les attitudes discriminatoires dont les femmes sont la cible, imposer des sanctions disciplinaires s'il y a lieu, et viser en particulier l'hostilité des milieux envers elles (...)
- Afin de briser l'isolement des travailleuses et des étudiantes en non-traditionnel, employeurs, commissions scolaires et syndicats doivent investir dans des activités de soutien et d'échange (...) »²

L'initiative du ministre des Relations avec les citoyens et de l'immigration du Québec, monsieur Robert Perrault de déposer le projet de loi 143 est certes un bon pas dans la bonne direction et nos membres s'en réjouissent. Cependant, fortes de leurs expériences et de l'expertise que nous avons développée au fil des ans concernant les programmes d'accès à l'égalité, nous nous permettons de vous faire part de précisions, commentaires et recommandations au sujet de ce projet de loi afin que celui-ci réponde vraiment aux besoins des femmes en emplois non traditionnels, c'est-à-dire presque toutes celles visées par ce *Projet de loi*.

Nous aimerions également porter à l'attention du ministre que le moment choisi pour annoncer son *Projet de loi* nous questionne. Tout le monde sait que les groupes communautaires travaillent avec des effectifs réduits ou sont même fermés durant l'été à cause nommément du sous-financement. Les groupes de femmes n'y échappent pas ! Nos membres sont difficiles à rejoindre et nous manquons de ressources pour nous préparer adéquatement. Pourquoi alors choisir l'été ?

2. Objet et champs d'application

2.1 Les organismes visés

Selon nous, on ne peut limiter l'application de la *Loi* aux organismes employant plus de 100 personnes (art.2). **Elle doit s'appliquer aux organismes visés par la *Loi* dès lors qu'ils emploient 50 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives.** Sinon, étant donné le nombre significatif d'organismes publics employant entre 50 et 100 personnes, un nombre considérable d'emplois échapperont à l'application de la *Loi*.

3. Analyse

3.1 Les emplois visés

L'article 4, alinéa 2, de même que l'article 11 du *Projet de loi* prévoient que, « si les circonstances le justifient », le personnel temporaire ou à temps partiel peut être exclu du champ d'application de la *Loi*. Il s'agit d'une exception très large qui risque fort de compromettre l'efficacité de cette *Loi*.

² Femmes regroupées en options non traditionnelles, *Une voix pour mille mesures, 4^e colloque provincial 1999*, octobre 1999, p.12.

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, le travail temporaire et à temps partiel est en plein essor.³ De tels statuts d'emploi ne peuvent plus être qualifiés de « travail atypique », car ils sont désormais plus courants qu'un statut d'emploi permanent à temps plein. D'ailleurs, l'exclusion des emplois occasionnels a été identifiée comme l'un des facteurs qui a contribué à l'inefficacité du programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique.⁴

Créer une telle échappatoire à la *Loi* équivaut à nier l'importance des nouvelles formes de travail alors que partout au Québec, on clame la nécessité d'adapter notre législation à cette nouvelle réalité.

De plus, les emplois occasionnels et à temps partiel constituent souvent un bassin de recrutement important pour les emplois permanents à temps plein, ce qui ne fait qu'ajouter à la nécessité qu'ils soient visés par la *Loi*.

Si l'on veut créer un véritable accès à l'égalité en emploi, **il faut donc rayer du *Projet de loi* cette possibilité d'exclure les emplois temporaires et à temps partiel.**

Dans le même esprit, un organisme public devra être tenu de respecter ses engagements liés à son programme d'accès à l'égalité même dans le cas où il fait affaire avec une agence de placement de personnel.

3.2 Les zones de recrutement

À l'article 4 toujours, le *Projet de loi* introduit la notion de la « zone habituelle de recrutement ». Cette notion est problématique, car elle peut perpétuer la discrimination. En effet, élargir le bassin traditionnel de recrutement fait partie des premières démarches à suivre pour diversifier la main-d'œuvre. Entre autres, le Rapport du Groupe de travail sur la participation de minorités visibles dans la fonction publique fédérale recommande d'élargir le bassin de candidatures: « en agrandissant la zone géographique de sélection pour atteindre des bassins de recrutement plus vastes » et note qu'« Il a été démontré qu'en élargissant le bassin des candidats, on améliorerait le taux de nomination des candidats membres de minorités visibles »⁵.

Nous proposons donc que la notion de zone habituelle de recrutement soit remplacée par la notion de « zone de recrutement potentiel. » Ainsi, si, de l'avis de la Commission des droits de la personne, il est possible de recruter davantage de personnes compétentes pour un type d'emploi en dépassant la zone habituelle de recrutement, les organismes devront remettre en question leur façon habituelle de faire.

3.3 Évaluation des compétences

Une faille majeure dans les modalités d'application dans la *Loi* consiste dans le fait que les organismes établissent seuls « les compétences et l'expérience requises » pour un emploi donné (art.5).

³ Conseil du statut de la femme, *Travail atypique cherche normes*, 2000.

⁴ Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives - Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, 1998.

⁵ Rapport du groupe de travail sur la participation de minorités visibles dans la fonction publique fédérale, 1998 <http://www.presencevisible.com/action/report/>

L'expérience des groupes de femmes, de FRONT et des travailleuses elles-mêmes, est à l'effet que, justement, c'est souvent dans la perception erronée d'un employeur des compétences et l'expérience requises par un emploi que se trouvent les barrières à l'accès des femmes. Évidemment, si un employeur exige des compétences et de l'expérience qui ne sont pas véritablement requises par un emploi, la Commission des droits de la personne est susceptible d'évaluer à la baisse le nombre de personnes compétentes disponibles pour cet emploi et, par le fait même, de conclure à tort qu'il n'y a pas de sous-représentation des femmes.

Par exemple, il fut un temps à la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM) où l'on exigeait, pour le poste de chauffeur, chauffeure d'autobus, une expérience de conduite d'un véhicule commercial de cinq ans. Cette exigence avait pour effet d'exclure beaucoup de femmes, car moins de femmes que d'hommes ont déjà conduit un camion ou livré des pizzas. Pourtant, plusieurs autres compagnies de transport en commun n'imposaient pas cette exigence. Suite à une intervention de Action Travail des Femmes et le dépôt d'une plainte à la Commission des droits de la personne, la STCUM a fini par abolir l'exigence de cinq ans d'expérience de conduite d'un véhicule commercial.

Aujourd'hui, la STCUM exige simplement d'avoir cinq ans d'expérience de conduite régulière, ce qui permet de respecter un objectif numérique d'embauché de 40% de femmes au poste de chauffeur. Toutefois, si personne n'avait remis en question l'exigence de cinq ans d'expérience de conduite d'un véhicule commercial, selon le mode de fonctionnement proposé par le *Projet de loi*, la Commission des droits de la personne aurait basé son évaluation de la sous-représentation des femmes sur la disponibilité des femmes ayant cinq ans d'expérience de conduite d'un véhicule commercial. Elle aurait sous-évalué de façon importante le nombre de femmes compétentes et disponibles pour cet emploi.

Cet exemple démontre que, **pour que l'analyse de la sous-représentation d'un groupe au sein de l'effectif d'un organisme se fasse de façon juste, il ne faut pas laisser exclusivement à ce dernier le soin d'établir les compétences et l'expérience requises par un emploi. La Commission des droits de la personne doit pouvoir évaluer les compétences et l'expérience véritablement requises par un emploi avant de se prononcer sur la sous-représentation des groupes cibles.**

Si le mode de fonctionnement proposé par le *Projet de loi* est maintenu, l'analyse de la sous-représentation risque d'être faussée en partant. Le mode proactif du *Projet de loi* sera compromis, car, dans certains cas, des plaintes de discrimination systémique pourront toujours être déposées, entraînant des dépenses de temps, d'argent et d'énergie que nous aimerions mieux, toutes et tous, éviter.

3.4 Le rapport d'effectif

Le *Projet de loi* prévoit à l'article 6 que la Commission pourrait imposer un délai aux organismes publics visés pour la transmission du rapport d'effectif. Nous craignons que cette latitude accordée aux organismes ne fasse que reporter ad nauseam l'application d'un programme d'accès à l'égalité. De plus, l'expérience passée nous apprend que sans balise ferme, c'est-à-dire sans contrainte, les organismes ne remplissent pas leurs engagements en matière de programme d'accès.⁶ Nous croyons qu'un délai doit être inscrit dans la *Loi*. En conséquence, **nous proposons que les organismes publics soient tenus de transmettre, dans un délai de 12 mois après l'adoption de la *Loi*, leur rapport d'effectif à la Commission.**

⁶ Commission des droits de la personnes et de la jeunesse du Québec, op.cit. 1998.

3.5 Disponibilité et reconnaissance des acquis

L'article 7 du *Projet de loi* prévoit que la Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes cibles en comparant la représentation des groupes au sein de l'effectif de l'employeur avec le nombre de personnes compétentes et disponibles pour faire le type d'emploi en question.

Aux termes de l'article 3 du *Projet de loi*, les types d'emploi sont établis d'après « la Classification nationale des professions du Canada édictée en 1993 par le ministre fédéral de l'Emploi et de l'Immigration ». Or, cette classification entraîne une sous-évaluation systématique des membres des groupes cibles. Selon l'opinion même de la Commission canadienne des droits de la personne :

En fait, dans les catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi et dans les groupes de base à quatre chiffres de la Classification nationale des professions, seules sont prises en compte les personnes ayant récemment occupé un poste pendant dix-sept mois précédant le recensement.... Par conséquent, ces chiffres ne comprennent pas tous les membres des groupes désignés qui peuvent être qualifiés et disponibles pour faire le travail. (Commission canadienne des droits de la personne.)

Ainsi, le recours, sans ajustement à la hausse, au recensement selon la Classification nationale des professions du Canada perpétue la discrimination à la fois à l'égard des femmes dans les emplois non traditionnels et à l'égard des personnes immigrantes aux prises avec des problèmes de reconnaissance de leurs acquis. Dans un premier temps, à titre d'exemple, les femmes soudeuses sont plus susceptibles de ne pas avoir occupé un poste en soudure pendant les dix-sept mois précédant le recensement que les hommes soudeurs. Les femmes ayant suivi un cours de soudure mais qui n'ont jamais réussi à trouver un emploi stable à titre de soudeuse - le plus souvent, à cause de la discrimination systémique que le *Projet de loi* vise à corriger - ne seront pas comptées parmi le bassin de personnes compétentes pour faire l'emploi.

Dans un second temps, les personnes immigrantes qui, à cause de la non-reconnaissance des acquis, se trouvent dans les emplois pour lesquels elles sont, de toute évidence, surqualifiées, ne seront pas non plus comptées parmi le bassin de personnes compétentes pour faire l'emploi.

Présentement, le *Projet de loi* propose une façon de faire qui est susceptible d'avoir un effet discriminatoire à l'égard des femmes dans les domaines non traditionnels ainsi qu'à l'égard des personnes immigrantes. Si l'on veut que la *Loi* soit un outil qui sert à corriger la discrimination systémique et non à la perpétuer, **il faut, avant d'autoriser la Commission des droits de la personne à déterminer s'il y a sous-représentation des groupes cibles, que celle-ci revoie ses façons de faire de manière à y inclure tous et toutes les membres des groupes visés qui ont les compétences et la disponibilité pour un emploi donné.**

4. Programme d'accès à l'égalité en emploi

4.1 Délais d'élaboration des programmes d'accès

L'article 10 oblige un organisme public à transmettre son programme à la Commission dans les 12 mois suivant un avis de cette dernière. Comme nous en avons parlé précédemment, nous considérons qu'il est primordial que tous les délais concernant les programmes d'accès

soient inscrits dans la *Loi*. Ainsi, **nous recommandons que les employeurs transmettent leur programme d'accès dans les 24 mois suivant la promulgation de la *Loi*.**

4.2 Imputabilité

Il nous apparaît aussi essentiel que le *Projet de loi* clarifie et définisse les responsabilités concernant son application. De plus, si on désire une réelle application de ce *Projet de loi*, il faut que ces responsabilités soient assorties de pénalités. L'absence de responsabilité et de pénalité est le principal facteur d'échec dans le programme d'accès volontaire et selon nous, de la lenteur de la mise en place du Programme d'accès pour les femmes dans l'industrie de la construction. **De sévères sanctions devraient être prévues en cas de non respect des décisions du Tribunal ou d'insatisfaction du gouvernement suite au dépôt du rapport annuel tel que nous le demandons en 4.5 *Fréquence des rapports*.**

4.3 Le secteur de l'éducation

Afin d'augmenter le bassin de personnes compétentes et disponibles pour un type d'emploi, il est nécessaire d'augmenter la présence des groupes cibles en formation. Le *Projet de loi* doit donc prévoir des mesures en ce sens. L'exemple du Programme d'accès dans la construction est éloquent à cet égard : sa mise en application est en partie retardée par la résistance rencontrée au ministère de l'Éducation. Ce dernier refuse de réserver des places aux femmes en formation, bien que cette mesure soit une condition préalable à l'atteinte des objectifs de ce programme d'accès. En conséquence, **nous recommandons que les commissions scolaires, les collèges et universités assurent la mise en place de programmes d'accès à l'égalité pour les élèves et ultimement, que ces derniers réservent des places en formation pour les membres des groupes visés.**

4.4 Contenu des programmes

Nous souhaitons apporter des précisions au niveau du contenu d'un programme d'accès. A l'alinéa 4, **il faudrait voir à ce que les mesures de soutien soient nécessaires** : c'est souvent là une des principales difficultés rencontrées par les femmes, surtout pour celles qui sont dans des emplois à forte majorité masculine. Elles se retrouvent souvent seules au sein d'équipes de travail et sans recours. **De plus, ces mesures de soutien doivent s'adresser à un ensemble de pratiques, et pas seulement à la gestion.**

Par exemple,

- la mise en place de réseau de jumelage ou de mentorat entre les femmes d'une entreprise,
- la formation des cadres et des gestionnaires concernant la présence des femmes,
- la sensibilisation des collègues à l'arrivée des femmes et initialement au contenu, motivation et application d'un programme d'accès à l'égalité,
- ...

Nous aimerions souligner que notre expérience avec la CCQ et la STCUM nous permet d'affirmer que l'implication des syndicats à l'élaboration, à l'application et au suivi d'un programme d'accès à l'égalité est un facteur déterminant pour la réussite d'une telle entreprise.

En 1999, lors du Colloque de FRONT, Une voix pour mille mesures, les travailleuses faisaient les mises en garde suivantes concernant l'application d'un programme d'accès à l'égalité :

- L'information concernant les programme d'accès dans une entreprise doit circuler abondamment. L'employeur doit la communiquer officiellement à son personnel. Ainsi, plutôt que de laisser planer de fausses rumeurs sur de soi-disant pertes d'acquis, tout le personnel disposerait de l'information nécessaire pour juger adéquatement des résultats de l'application d'un programme d'accès à l'égalité. A quoi sert-il s'il reste méconnu?
- L'application d'un programme d'accès à l'égalité doit permettre l'embauche d'une masse critique de travailleuses sinon celles-ci risquent de demeurer isolées, ce qui pourrait entraîner des départs plutôt qu'une intégration réussie. A quoi sert un programme d'accès si des femmes sont embauchées mais ne demeurent pas à l'emploi de l'entreprise? »⁷

Les femmes en emplois non traditionnels contribuent énormément aux changements de mentalités, changements attendus d'ailleurs par le *Projet de loi*. Trop souvent, elles assument l'entière responsabilité de leur intégration et doivent tolérer des situations jugées inacceptables dans des milieux de travail plus mixtes. Suite à la décision du Tribunal des droits de la personne dans le cas de Claudine Lippe⁸, et la reconnaissance par ce Tribunal du harcèlement sexiste par milieu de travail hostile, les employeurs ont l'obligation de faire changer la culture de leur entreprise et d'enrayer les préjugés à l'égard des femmes. Malheureusement, il y a encore beaucoup de Claudine Lippe et trop peu d'employeurs qui agissent de façon proactive pour modifier la culture de travail au sein de leur entreprise. Le Législateur serait bien avisé de légiférer en ce sens : la mise application des programmes d'accès à l'égalité gagnerait beaucoup en crédibilité. En attendant, **nous recommandons que, dans chaque organisme, soit mise en place une politique contre le harcèlement sexuel, psychologique, sexiste et par milieu hostile, ainsi qu'un lieu de plainte, support et résolution pour ces questions.**

4.5 L'embauche et la promotion au mérite

Le deuxième alinéa de l'article 14 du *Projet de loi* prévoit actuellement qu'un programme d'accès à l'égalité ne peut obliger un organisme « à engager des personnes ou à leur donner une promotion sans égard au mérite dans le cas où une convention collective ou les pratiques établies exigent que la sélection soit faite au mérite ».

4.5.1 L'embauche

Que ce soit là où les pratiques établies le justifient ou dans un milieu syndiqué, l'embauche relève typiquement du droit de gérance. En d'autres termes, même lorsqu'un employeur est lié par une convention collective, quand il y a un poste à combler, celui-ci a toujours le dernier mot quant à la sélection d'une candidate ou d'un candidat.

Si l'on permet à un organisme public d'embaucher des gens selon l'évaluation qu'il fait de leur mérite, l'exclusion historique des femmes va se perpétuer indéfiniment. C'est précisément la raison d'être des objectifs numériques d'embauché. Selon la décision de la Cour suprême dans l'affaire qui opposait Action travail des femmes au Canadien national :

...le tribunal avait constaté qu'à la fin de 1981, seulement 0,7 pour 100 des emplois manuels dans la région du Saint-Laurent du Canadien National étaient occupés par des femmes. Le tribunal a aussi constaté que le petit nombre de femmes occupant des emplois non traditionnels avait tendance à perpétuer leur exclusion et, en fait, à constituer une cause supplémentaire de discrimination...⁹

⁷ Femmes regroupées en options non traditionnelles, op.cit. p.7

⁸ Commission des droits de la personne agissant pour Claudine Lippe c. le procureur général général du Québec agissant par le biais du Ministère de la Sécurité publique, dossier 500-53-000072-973.

⁹ CN c. Canada (ATF), 1987 : 32

La présence d'un objectif numérique d'embauché facilite l'établissement d'une « masse critique » des personnes auparavant exclues de l'emploi et permet au système de commencer à se corriger par lui-même.¹⁰ Alors peu importe qu'il s'agisse d'un milieu syndiqué ou non, permettre l'embauche des gens selon l'évaluation qu'un employeur fait de leur mérite compromet le fondement même d'un programme d'accès à l'égalité. Par conséquent, **devant un constat de sous-représentation des groupes cibles, les membres de ces groupes peuvent et doivent obtenir l'emploi dès lors qu'ils ou elles possèdent les compétences et l'expérience minimales requises, sans égard au mérite.**

4.5.2 La promotion au mérite

Nous ne voyons aucune raison qui expliquerait le fait qu'un programme d'accès à l'égalité ne puisse pas agir au niveau de l'octroi d'une promotion. Encore une fois, le mérite est un concept éminemment subjectif qui n'a pas sa place dans le contexte d'un programme d'accès à l'égalité. **La Loi ne doit pas soustraire de son champ d'application la promotion au mérite au nom du respect des « pratiques établies » ni dans les cas où une convention collective l'exige. Il faut revoir les façons de faire et renégocier des pratiques non discriminatoires,** car, très souvent, ce sont les pratiques établies qui sont responsables de l'exclusion historique des femmes.

Il faut développer des critères de promotion exempts de toute subjectivité et de discrimination.

4.6 L'ancienneté

Nous ne pouvons pas accepter l'exclusion catégorique de l'ancienneté comme critère d'embauché, de promotion, licenciement (...) tel que spécifié au paragraphe 5 de l'article 14. Nous désirons vous rappeler l'avis de la CDPDJ à l'effet que les mesures de redressement doivent primer sur l'ancienneté¹¹. En cela, il existe différentes méthodes de compilation de l'ancienneté et certaines de celles-ci sont plus discriminatoires pour les femmes que d'autres. Il faut donc procéder à une analyse systématique des différents modes d'application de l'ancienneté dans chaque organisme visé par le *Projet de loi*.

En conséquence, nous proposons **que le principe d'ancienneté soit soumis à l'étude dans chaque organisme pour s'assurer qu'il ne perpétue pas un effet discriminatoire. Dans l'affirmative, les parties devront négocier une nouvelle pratique qui ne fera pas de discrimination indirecte, à défaut de quoi, la Commission émettra un avis. En cas de mésentente ou de refus de négocier, le Tribunal pourra imposer un principe d'ancienneté non discriminatoire.**

4.7 Fréquence des rapports

Le *Projet de loi* édicté qu'un organisme public tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité fait rapport à la Commission des droits de la personne à tous les trois ans (art. 20). Cet intervalle est beaucoup trop long et ne permettra pas à la Commission des droits de la personne de remplir de façon adéquate le mandat de surveillance que lui confère l'article 17 du *Projet de loi*.

Selon nous, **c'est à chaque année qu'un organisme public devrait faire rapport de l'avancement de son programme d'accès à l'égalité à la Commission des droits de la**

¹⁰ CN c. Canada (ATF), 1987 : 35.

¹¹ Sur toute cette question, réf. à Commission des droits de la personne, *Accès à l'égalité, ancienneté et discrimination*, juin 1993.

personne ainsi qu'au ou à la ministre responsable de chaque organisme. Ainsi, si jamais le programme d'accès à l'égalité dérape ou ne produit pas les résultats escomptés, la Commission sera en mesure d'intervenir en temps utile.

De plus, l'obligation de faire un rapport annuel s'arrime bien avec la pratique de rendre compte de façon annuelle sur l'atteinte d'autres objectifs de gestion dans les organismes publics.

5. Dispositions réglementaires diverses

5.1 La publication de la Liste des organismes publics assujettis (art.23)

Le *Projet de loi* prévoit que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec publie, à tous les trois ans, la liste des organismes publics assujettis à la *Loi* et fasse état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23).

Encore une fois, au nom de la transparence de la démarche d'accès à l'égalité, **nous demandons la publication annuelle d'une liste des organismes assujettis.**

La liste des organismes assujettis constituera sans doute un outil précieux pour les femmes à la recherche d'un emploi. Cette liste doit donc être mise à jour au moins une fois par année.

6. Dispositions transitoires et finales

6.1 Recours

Les délais et les lourdeurs des preuves nécessaires pour porter plainte à la CDPDJQ découragent la plupart des personnes qui s'estiment lésées et minent, à notre avis, la force et la crédibilité de l'engagement de l'État dans ce processus de redressement. Dans le but de s'assurer de la réelle application des programmes d'accès à l'égalité, il faut permettre aux personnes visées par ces derniers d'avoir un lieu pour porter plainte du non-respect d'un tel programme ou d'une partie de celui-ci. **Nous proposons que le ministre responsable de chaque organisme visé par le *Projet de loi* puisse recevoir de telles plaintes. Ceci en concordance avec la recommandation que nous vous faisons en 4.2 concernant les responsabilités liées à la mise en application et au suivi des différents programmes.**

6.2 Le principe de la transparence dans l'administration publique

L'article 30 du *Projet de loi* propose d'exclure de l'application de la *Loi sur l'accès à l'information* l'ensemble des renseignements transmis à la Commission des droits de la personne dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

Nous ne comprenons aucunement le fondement de cette exclusion et **nous demandons que la disposition visant l'exclusion de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* à la *Loi sur l'accès à l'information* soit retirée du *Projet de loi*.** En effet, les services offerts dans les organismes publics, financés par des fonds publics, doivent être à l'avant-garde en matière d'accès à l'égalité en emploi. À tout le moins, le dépôt du *Projet de loi* semble refléter la préoccupation du gouvernement en ce sens.

Pourquoi donc prévoir que toute la démarche d'accès à l'égalité entreprise dans les organismes publics soit faite en cachette? La population québécoise n'est-elle pas en droit de savoir s'il y a sous-représentation des groupes visés par la *Loi* dans les organismes directement financés par les contribuables...tout en se rassurant, le cas échéant, quant aux mesures d'accès à l'égalité mises sur pied pour corriger la situation?

La *Loi sur l'accès à l'information* est une loi d'ordre public qui reconnaît aux citoyennes et citoyens un droit à l'information dans la sphère de l'administration publique et étatique. Rien ne justifie l'adoption d'une disposition spéciale soustrayant la question de la représentativité des effectifs des organismes publics de l'application de cette *Loi*.

D'ailleurs, depuis toujours, au niveau fédéral, les renseignements concernant l'équité en emploi chez des organismes publics assujettis à la *Loi sur l'équité en emploi* et même celles des entreprises privées assujetties au Programme des contrats fédéraux, sont accessibles aux contribuables, sans exception, par le biais de la *Loi fédérale sur l'accès à l'information*.¹² Il serait incongru que le même genre de renseignements soit accessible en vertu de la *Loi fédérale sur l'accès à l'information* mais soustrait de l'application de la loi québécoise.

7. Obligation contractuelle et le *Projet de loi*

Nous tenons à souligner, en dernier lieu, un manque important : **l'harmonisation du Programme d'obligation contractuelle avec ce *Projet de loi*.**

Comme nous l'avons déjà expliqué, le Programme d'obligation contractuelle oblige les entreprises employant 100 personnes et plus qui se voient octroyer un contrat de biens ou de services ou une subvention de 100 000\$ et plus par le gouvernement à mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité.

Essentiellement, le Programme d'obligation contractuelle constitue une façon pour le gouvernement d'étendre sa politique d'accès à l'égalité aux entreprises du secteur privé qui, autrement, ne s'engageraient pas dans une démarche d'accès à l'égalité.

En même temps, le Programme assure le respect du principe voulant que l'argent des contribuables ne doit pas servir à discriminer contre certains groupes comme, par exemple, les femmes!

Les fournisseurs du gouvernement constituent d'importants employeurs offrant une grande diversité d'emplois qui comportent souvent de bonnes conditions de travail. Les contrats octroyés par le gouvernement créent de l'emploi et sont susceptibles d'en créer davantage à l'avenir dans un contexte où plusieurs activités gouvernementales sont transférées vers le secteur privé.

L'extension de la politique gouvernementale d'accès à l'égalité au secteur privé est donc d'un grand intérêt pour les femmes à la recherche d'un emploi.

Or, selon nous, la politique d'accès à l'égalité pour le secteur privé doit être la même que pour le secteur public, que ce soit en termes de groupes cibles, de modalités d'application ou de la rigueur de la surveillance des programmes. **Nous recommandons que le Programme d'obligation contractuelle soit encadré par la même loi qui encadre l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.**

¹² Bevan, Lynn. *The Employment Equity Manual*, Carswell, Toronto, 1998, pp 5-7.(Cartable à feuilles mobiles)

Mais il y a une autre raison qui fait que le Programme d'obligation contractuelle doit faire partie de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Présentement, c'est le Conseil du trésor qui gère le Programme d'obligation contractuelle, et il le gère très mal. Les différents ministères et organismes appliquent le Programme avec plus ou moins de rigueur, et aucun mécanisme de contrôle efficace n'existe. La CDPDJQ en fait aussi une critique assez sévère.¹³

De plus, plusieurs « trous » dans les règles de fonctionnement du Programme d'obligation contractuelle permettent une application partielle et arbitraire de celui-ci. À titre d'exemple, le Programme d'obligation contractuelle ne s'applique que lors de l'octroi à une entreprise d'un seul contrat de 100 000\$ ou plus. En d'autres termes, si la même entreprise se voit adjudger de façon consécutive deux contrats de 50 000\$, elle n'est pas assujettie au Programme. **Il faudrait donc que ce soit la valeur cumulative des contrats adjudgés dans une période donnée qui détermine l'assujettissement au Programme (voir l'ensemble des recommandations de la Commission des droits de la personne à ce sujet .¹⁴)**

Le laisser-aller dans la gestion du Programme d'obligation contractuelle discrédite les programmes d'accès à l'égalité en général. En même temps, il mine la confiance des Québécoises dans l'engagement qu'a le gouvernement à corriger la discrimination systémique dont sont l'objet les femmes.

Si le gouvernement veut envoyer un signal clair que la discrimination systémique en emploi à l'égard des femmes ne peut pas être tolérée indéfiniment, il faudrait que le Programme d'obligation contractuelle soit encadré dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Ainsi, la politique d'accès à l'égalité pour le secteur privé sera la même que pour le secteur public, que ce soit en termes de groupes cibles, de modalités d'application ou de la rigueur de la surveillance des programmes.

¹³ Commission des droits de la personne...op.cit, 1998

¹⁴ Commission des droits de la personne...op.cit, 1998

8. Nos revendications

- La *Loi sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi* doit s'appliquer aux organismes visés par la *Loi* dès lors qu'ils emploient 50 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives.
- Il faut rayer du *Projet de loi* cette possibilité d'exclure les emplois temporaires et à temps partiel.
- Un organisme public devra être tenu de respecter ses engagements liés à son programme d'accès à l'égalité même dans le cas où il fait affaire avec une agence de placement de personnel.
- Nous proposons que la notion de zone habituelle de recrutement soit remplacée par la notion de « zone de recrutement potentiel. »
- Pour que l'analyse de la sous-représentation d'un groupe au sein de l'effectif d'un organisme se fasse de façon juste, il ne faut pas laisser exclusivement à ce dernier le soin d'établir les compétences et l'expérience requises par un emploi. La Commission des droits de la personne doit évaluer les compétences et l'expérience véritablement requises par un emploi avant de se prononcer sur la sous-représentation des groupes cibles.
- Nous proposons que les organismes publics soient tenus de transmettre, dans un délai de 12 mois après l'adoption de la *Loi*, leur rapport d'effectif à la Commission.
- Il faut, avant d'autoriser la Commission des droits de la personne à déterminer s'il y a sous-représentation des groupes cibles, que celle-ci revoie ses façons de faire de manière à y inclure tous et toutes les membres des groupes visés qui ont les compétences et la disponibilité pour un emploi donné.
- Nous recommandons que les employeurs transmettent leur programme d'accès dans les 24 mois suivant la promulgation de la *Loi*.
- Il nous apparaît essentiel que le *Projet de loi* clarifie et définisse les responsabilités concernant son application.
- De sévères sanctions devraient être prévues en cas de non respect des décisions du Tribunal ou d'insatisfaction du gouvernement suite au dépôt du rapport annuel tel que nous le demandons en ci-haut.
- Nous recommandons que les commissions scolaires, les collèges et universités assurent la mise en place de programmes d'accès à l'égalité pour les élèves et que ces organismes et institutions réservent des places en formation pour les membres des groupes visés.
- La *Loi* doit reconnaître que des mesures de soutien sont nécessaires. De plus, ces mesures de soutien doivent s'adresser à un ensemble de pratiques, et non pas seulement à la gestion.
- Nous recommandons que, dans chaque organisme, soit mise en place une politique contre le harcèlement sexuel, psychologique, sexiste et par milieu hostile, ainsi qu'un lieu de plainte, support et résolution pour ces questions.

- Devant un constat de sous-représentation des groupes cibles, les membres de ces groupes peuvent et doivent obtenir l'emploi dès lors qu'ils ou elles possèdent les compétences et l'expérience minimales requises, sans égard au mérite.
- La *Loi* ne doit pas soustraire de son champ d'application la promotion au mérite au nom du respect des « pratiques établies » ni dans les cas où une convention collective l'exige. Il faut revoir les façons de faire et renégocier des pratiques non discriminatoires.
- Nous demandons que le principe d'ancienneté soit soumis à l'étude dans chaque organisme pour s'assurer qu'il ne perpétue pas un effet discriminatoire. Dans l'affirmative, les parties devront négocier une nouvelle pratique qui ne fera pas de discrimination indirecte, à défaut de quoi, la Commission émettra un avis. En cas de mésentente ou de refus de négocier, le Tribunal pourra imposer un principe d'ancienneté non discriminatoire.
- C'est à chaque année qu'un organisme public devrait faire rapport de l'avancement de son programme d'accès à l'égalité à la Commission des droits de la personne ainsi qu'au ou à la ministre responsable de chaque organisme.
- Nous demandons la publication annuelle d'une liste des organismes assujettis ainsi qu'un rapport annuel sur leur situation en matière d'égalité en emploi.
- Nous proposons que le ministère responsable de chaque organisme visé par le *Projet de loi* puisse recevoir les plaintes relativement à la non application des dispositions prévues dans la *Loi*. Ceci en concordance avec la recommandation que nous vous faisons en 4.2 concernant les responsabilités liées à la mise en application et au suivi des différents programmes.
- Nous demandons que la disposition visant l'exclusion de *la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* à la *Loi sur l'accès à l'information* soit retirée du *Projet de loi*.
- Le laisser-aller dans la gestion du Programme d'obligation contractuelle discrédite les programmes d'accès à l'égalité en général. En même temps, il mine la confiance des Québécoises dans l'engagement qu'a le gouvernement à corriger la discrimination systémique dont sont l'objet les femmes. Nous recommandons que le Programme d'obligation contractuelle soit encadré par la même loi qui encadre l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. De plus, il faudrait que ce soit la valeur cumulative des contrats adjudgés dans une période donnée qui détermine l'assujettissement au Programme (voir l'ensemble des recommandations de la Commission des droits de la personne à ce sujet ,¹⁵)

¹⁵ Commission des droits de la personne...op.cit, 1998

Références

Action Travail des Femmes, *Mémoire présenté à la Commission de la Culture, Projet de loi 143*, Août 2000.

BEVAN, Lynn. *The Employment Equity Manual*, Carswell, Toronto, 1998, pp 5-7. (Cartable à feuilles mobiles)

Canadien National c. Canada (Action Travail des femmes), Cour Suprême du Canada, nos 19499 et 10500 (25 juin 1987)

Commission de la construction du Québec, *Rapport du comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction*, mai 1996, p.1.

Commission des droits de la personnes et de la jeunesse du Québec, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives - Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, 1998.

Commission des droits de la personne agissant pour Claudine Lippe c. le procureur général général du Québec agissant par le biais du Ministère de la Sécurité publique, dossier 500-53-000072-973.

Conseil du statut de la femme, *Travail atypique cherche normes*, 2000.

Rapport du groupe de travail sur la participation de minorités visibles dans la fonction publique fédérale, 1998 <http://www.presencevisible.com/action/report/>

Commission des droits de la personne, *Accès à l'égalité, ancienneté et discrimination*, juin 1993.

Femmes regroupées en options non traditionnelles, *Une voix pour mille mesures, 4^e colloque provincial 1999*, octobre 1999