

ACCÈS À L'ÉGALITÉ :
POUR UN NOUVEAU
SOUFFLE

MÉMOIRE SUR LE PROJET DE
LOI 143, LOI SUR L'ACCÈS À
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS
DES ORGANISMES PUBLICS
ET MODIFIANT LA CHARTE
DES DROITS ET LIBERTÉS DE
LA PERSONNE

AOÛT 2000

Le présent avis a été adopté par les membres du Conseil du statut de la femme lors de l'assemblée du 22 août 2000.

Les membres du Conseil étaient alors Diane Lavallée, Présidente, Lyse Brunet, Claire Deschênes, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Monika Illé, Danielle Labrie, Chantal Maillé, Micheline Simard, Carolyn Sharp et Denise Trudeau.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication sont autorisées, à la condition d'en mentionner la source.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

Recherche et rédaction
Lucie Desrochers

Soutien technique
Francine Bérubé

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7

Téléphone : (418) 643-4326
Téléphone : 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courriel : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal — 2000
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-36488-0

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PARTIE I — LE PROJET DE LOI 143	7
CHAPITRE PREMIER — UNE LOI TRÈS ATTENDUE... ..	7
CHAPITRE II — ...MAIS PERFECTIBLE.....	11
2.1 La portée de la loi	11
2.2 Les femmes autochtones et appartenant à des minorités visibles.....	13
2.3 Les pouvoirs d'intervention de la CDPDJ dans la conduite d'un PAÉ	13
2.4 Le maintien de l'égalité	15
PARTIE II — L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU-DELÀ DU PROJET DE LOI 143	17
CHAPITRE PREMIER — QUESTIONNEMENT SUR LA MÉTHODOLOGIE.....	17
CHAPITRE II — LE PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE.....	21
CHAPITRE III — UNE SOCIÉTÉ ENCORE INÉGALITAIRE	23
3.1 Le système d'éducation	23
3.2 Le marché du travail et la législation du travail	24
CONCLUSION.....	27
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME .	29
BIBLIOGRAPHIE.....	31

INTRODUCTION

La participation massive des femmes au marché du travail constitue sans conteste un progrès important vers l'atteinte de leur autonomie et de l'égalité entre les sexes. Toutefois, des différences marquées persistent toujours entre les femmes et les hommes au travail; on constate toujours un écart salarial entre les sexes et les types d'emploi sont encore étroitement associés à l'un ou l'autre sexe.

L'écart salarial comme la ségrégation professionnelle relèvent de ce qui est reconnu comme de la discrimination systémique; pour ce qui est des femmes, ce type de discrimination est profondément ancré dans les systèmes d'emploi et il découle de la division sexuelle des tâches et des rôles, division qui est si longtemps apparue comme naturelle. La discrimination systémique dépasse les comportements individuels et appelle des solutions globales. Une des conséquences de ce type de discrimination se trouve dans l'existence de véritables ghettos d'emplois féminins et masculins ainsi qu'une répartition inéquitable des femmes dans la hiérarchie des postes.

Le législateur québécois a déjà posé des gestes pour tenter de briser cette discrimination. La Partie III de la Charte des droits et libertés de la personne, qui permet la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité, ainsi que la Loi sur l'équité salariale ont précisément pour objet la lutte à la discrimination systémique. Le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, ajoute une pierre à cet édifice législatif favorisant l'égalité.

Le Conseil du statut de la femme (CSF) présente ci-après ses commentaires et formule des recommandations sur le projet de loi 143 et sur l'accès à l'égalité de façon plus large. Compte tenu de son mandat, le Conseil s'est intéressé principalement aux femmes parmi les groupes cibles visés par le projet de loi. Toutefois, il se préoccupe également de la place des femmes à l'intérieur des deux autres groupes cibles, à savoir les autochtones et les minorités visibles.

Enfin, le Conseil constate que le projet de loi 143 n'aborde pas la question des personnes handicapées, celles-ci étant visées par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, laquelle oblige les entreprises à élaborer un plan d'embauche pour les personnes handicapées. Le Conseil rappelle toutefois l'importance de s'assurer que les entreprises remplissent leurs obligations à l'égard des plans d'embauche et que ceux-ci se préoccupent des femmes au sein des personnes handicapées.

Notre mémoire se divise en deux parties. La première partie traite exclusivement du projet de loi 143. En effet, le Conseil exprime son appui inconditionnel à ce projet de loi tout en proposant quelques ajustements qui rendraient plus efficaces les démarches d'accès à l'égalité que devront entreprendre les organismes publics.

La deuxième partie aborde l'accès à l'égalité dans des dimensions plus larges; nous traiterons alors de la méthodologie du programme d'obligation contractuelle et du contexte extérieur aux organisations.

PARTIE I

LE PROJET DE LOI 143

Dans cette première partie de notre mémoire, nous présentons le point de vue du Conseil du statut de la femme sur le projet de loi 143.

Nous exposons d'abord les raisons pour lesquelles nous accordons notre appui à ce projet de loi. Nous proposons par ailleurs quelques amendements qui rendraient l'application des PAÉ plus efficace dans les organismes publics.

Nous nous intéressons tout particulièrement à la portée de la loi, aux femmes autochtones et celles appartenant à des minorités visibles, aux pouvoirs d'intervention de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ainsi qu'au maintien de l'égalité au sein du personnel des organismes publics.

CHAPITRE PREMIER — UNE LOI TRÈS ATTENDUE...

Le Conseil du statut de la femme accueille très favorablement le dépôt du projet de loi 143.

À plusieurs occasions, le Conseil s'est intéressé à l'accès à l'égalité. En 1993, notamment, il recommandait l'adoption d'une loi sur l'équité en emploi visant l'élimination de la discrimination systémique dans ses deux aspects, soit l'équité salariale et l'accès à l'égalité. Il souhaitait alors que les deux volets de la loi s'appliquent aux secteurs public et parapublic, c'est-à-dire, en plus de la fonction publique proprement dite, aux organismes d'État, aux établissements et organisations des réseaux publics de la santé et des services sociaux, de l'éducation, de l'enseignement supérieur ainsi qu'aux municipalités et organismes municipaux. Quant au volet relatif à l'équité salariale, il préconisait son application progressive au secteur privé en fonction de la taille des entreprises, considérant comme suffisants, pour le moment du moins, les efforts consentis dans ce secteur en matière d'accès à l'égalité en vertu du programme d'obligation contractuelle¹.

La Loi sur l'équité salariale, adoptée en 1996, oblige maintenant les entreprises d'une certaine importance à entreprendre une vérification de leur système de rémunération et d'y apporter des correctifs si des éléments discriminatoires sont constatés.

Les actions se sont par ailleurs fait attendre pour ce qui est du volet accès à l'égalité. Les projets pilotes menés entre 1986 et 1990 ont été riches d'enseignement à plusieurs points de vue. Une des leçons de ces expériences a été la démonstration que l'approche

¹ Québec (Gouvernement). Conseil du statut de la femme. *Même poids, même mesure. Avis sur l'équité en emploi*, [recherche et rédaction : Maude Rochette et autres], Québec, le Conseil, mai 1993, p. 31.

volontaire avait peu de chances de conduire à la mise sur pied de PAÉ sur une large échelle, même dans les secteurs public, parapublic et municipal. De fait, l'effet d'entraînement escompté des projets pilotes a été presque nul. À l'exception de la fonction publique, dont le PAÉ est prescrit par la Charte, et de quelques organisations parapubliques et municipales, dont quelques-unes ont poursuivi avec plus ou moins de persévérance l'expérience dans la foulée des projets pilotes, les programmes d'accès à l'égalité sont très rares dans les secteurs visés par la loi.

Déjà, au moment de l'évaluation sectorielle des projets pilotes, on craignait que l'engagement démontré à l'étape du diagnostic ne s'effrite au moment de la mise en œuvre du plan d'action, on soulignait la résistance du milieu et on appréhendait que, sans un soutien financier adéquat, les organisations n'appliquent pas les mesures prévues. Ces craintes étaient malheureusement fondées.

Assez paradoxalement, actuellement, l'effort en faveur de l'accès à l'égalité repose davantage sur le secteur privé — soit sur les entreprises liées par le programme d'obligation contractuelle — que sur celui des administrations publiques. À l'heure où, malgré les limites du programme d'obligation contractuelle, les entreprises d'une certaine importance qui entretiennent des relations d'affaires avec le gouvernement ou reçoivent des subventions sont tenues de mettre sur pied un PAÉ et où elles devront, à plus ou moins brève échéance, garantir l'équité salariale pour leur personnel féminin, il serait pour le moins embarrassant que les administrations publiques, de leur côté, restent plus longtemps passives quant aux objectifs d'accès à l'égalité.

En outre, les expériences en cours montrent que les PAÉ constituent un moyen de faire progresser les femmes et les membres d'autres groupes cibles au sein des organisations. Le bilan dressé par la CDPDJ fait état, entre autres, de résultats encourageants dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle. On indique également que la plupart de ces PAÉ ne sont pas encore parvenus à maturité, mais qu'ils sont porteurs de changements positifs².

Le mouvement des femmes lutte par ailleurs actuellement contre une certaine perception voulant que l'égalité des sexes soit une chose maintenant acquise. Cette idée est alimentée par les avancées sur le plan de la législation, par le fait que les femmes sont maintenant majoritaires à tous les ordres d'enseignement et qu'un certain nombre d'entre elles occupent des postes importants. On admet que l'égalité de fait n'est pas parfaitement concrétisée, mais, estime-t-on, ce n'est qu'une question de temps pour que l'égalité soit totale. Toutefois, dans le domaine du travail, dans celui de l'exercice du pouvoir ou dans la vie privée, les inégalités persistent. Le projet de loi 143 permettra d'amorcer des changements dans les organismes publics en faveur d'une plus grande équité.

² Québec (Gouvernement). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action. Résumé*, s.l., 1998, p. 14-18.

Donc, devant la nécessité d'une action concertée afin de briser la ségrégation professionnelle qui représente toujours un obstacle à l'avènement d'une véritable égalité en emploi pour les femmes, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 1. Que le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, soit adopté et mis en vigueur le plus rapidement possible.**

CHAPITRE II — ... MAIS PERFECTIBLE

2.1 La portée de la loi

L'objectif du projet de loi 143 est d'exiger de tous les organismes publics qu'ils entreprennent un processus d'accès à l'égalité à l'égard de leur personnel et, à cet effet, les critères retenus pour désigner les organismes visés nous semblent, de façon générale, pertinents. L'article 2, 1^o définit tout particulièrement les organismes gouvernementaux qu'on entend soumettre à une telle obligation, soit ceux dont les membres ou les administratrices et les administrateurs sont nommés par le gouvernement ou un ministre ou dont le fonds social fait partie du domaine public; il exclut les organismes visés à l'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit ceux qui sont déjà soumis aux PAÉ en vigueur dans la fonction publique. On sait que le gouvernement a interprété l'obligation qui lui est faite par l'article 92 de la Charte en imposant des PAÉ aux ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique.

La CDPDJ et le Protecteur du citoyen, qui sont sans conteste des organismes publics, échappent toutefois à cette obligation qui est faite au gouvernement puisque leur personnel n'est pas nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique³. La Commission embauche au moins 100 personnes et verra vraisemblablement son personnel augmenter en raison des nouvelles responsabilités que lui confère le projet de loi 143. Quant au Protecteur du citoyen, ses effectifs actuels n'atteignent pas 100 personnes, mais cette situation pourrait bien évoluer. Or, ils ne sont pas non plus visés par le projet de loi 143 puisque les membres de la CDPDJ et le Protecteur du citoyen sont nommés par l'Assemblée nationale, et non par le gouvernement. Les autres organismes dont les membres sont nommés par l'Assemblée nationale ne sont pas visés par le projet de loi 143, toutefois, leur personnel appartient à la fonction publique et est soumis par le fait même aux programmes gouvernementaux. Selon les renseignements que nous avons obtenus, l'expression « dont le fonds social fait partie du domaine public » ne permettrait pas non plus de décrire correctement ces deux organismes. L'organisme chargé d'appliquer la loi auprès des organismes publics et des entreprises serait donc un des seuls, paradoxalement, à n'avoir aucune obligation relative à l'accès à l'égalité envers son propre personnel.

Nous n'émettons évidemment aucune critique sur les actions passées ou présentes de la Commission ou du Protecteur du citoyen à cet égard; toutefois, la loi nous semblerait plus cohérente si elle soumettait tous les organismes publics, sans exception, aux mêmes obligations.

Se pose évidemment la question de la surveillance de l'application de la loi pour la CDPDJ, étant donné qu'elle est le seul organisme public qui possède l'expertise pour juger de la valeur d'un PAÉ. Compte tenu justement de cette expertise et de son devoir

³ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, art. 62 et Loi sur le Protecteur du citoyen, L.R.Q., c. P-32, art. 11.

d'exemplarité, il est permis de présumer que sa démarche en cette matière sera impeccable; elle doit cependant être transparente. Aussi, comme moyen de contrôle, il nous semblerait approprié que la Commission fasse état, dans son rapport annuel déposé à l'Assemblée nationale, de sa démarche à l'égard de l'accès à l'égalité pour son propre personnel, laissant ensuite le contrôle parlementaire s'exercer. Cette méthode s'inspirerait de celle qui est imposée aux ministères et organismes soumis aux PAÉ de la fonction publique⁴.

Afin que la totalité des organismes publics soient visés par la loi sur l'accès à l'égalité, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

2. Que l'article 2 du projet de loi soit amendé de manière que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et le Protecteur du citoyen ne soient pas exclus dans la définition d'un organisme public à qui s'applique l'obligation d'entreprendre une démarche d'accès à l'égalité;

Que, compte tenu du rôle particulier de la Commission dans l'application de la loi et de son expertise en matière d'accès à l'égalité, la reddition de comptes relative à cette obligation se fasse par une mention explicite de ses actions en faveur de l'égalité en emploi de son personnel dans le rapport qu'elle est tenue de déposer annuellement à l'Assemblée nationale.

Relativement à la portée de la loi, nous constatons aux articles 4 et 11 que, tant au niveau de l'analyse des effectifs que du PAÉ lui-même, l'organisme peut ne pas inclure le personnel temporaire ou à temps partiel si les circonstances le justifient. Même si nous reconnaissons que, dans certains cas, il peut être difficile, voire impossible, d'inclure le personnel temporaire ou à temps partiel, nous souhaitons que, dans la majorité des situations, ces personnes puissent faire partie des PAÉ. Ces postes constituent souvent des tremplins pour les emplois permanents dans les organismes; il ne serait donc pas à l'avantage des clientèles visées par le projet de loi 143 de ne pouvoir bénéficier de programmes d'accès à l'égalité que pour des postes permanents.

Le projet de loi 143 s'appliquera aux organismes publics de 100 personnes ou plus. Des données de Statistique Canada, compilées par le ministère de l'Industrie et du Commerce⁵, indiquent qu'en 1997, sur 48 employeurs de l'administration publique provinciale et territoriale, 41 comptaient moins de 100 employés. Les administrations locales, pour leur part, ne sont à peine que 7 % à compter plus de 100 employés. Dans les secteurs de l'enseignement et de la santé et des services sociaux, c'est aussi une très grosse majorité d'employeurs qui ne comptent pas plus de 100 employés. Même si on peut supposer que les gros employeurs regroupent la majorité de la main-d'œuvre, il nous semble que limiter l'application de la loi aux organismes de 100 employés et plus conduira à exclure un nombre important d'organismes. Selon le Conseil, il y aurait lieu

⁴ Loi sur la fonction publique, L.R.Q., c. F-31.1, art. 53.1.

⁵ Ministère de l'Industrie et du Commerce. *Dynamique de l'entreprise*, tableau 1.1.2, site Internet, 23 août 2000.

d'envisager d'étendre l'application de la loi aux organismes publics comptant 50 employés et plus.

2.2 Les femmes autochtones et appartenant à des minorités visibles

Le projet de loi 143 prévoit que les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles constituent les groupes cibles qui feront l'objet de la démarche d'accès à l'égalité. Les PAÉ contiendront, entre autres, des objectifs numériques ainsi que des mesures de redressement afin de favoriser une présence équitable des personnes appartenant à ces groupes cibles.

Or, il est généralement admis que les femmes autochtones ou appartenant à des minorités visibles sont encore plus susceptibles que les hommes de leurs communautés d'être victimes de discrimination. Un rapport récent sur l'équité en emploi au Canada souligne que les femmes des minorités visibles sont particulièrement absentes de la plupart des milieux de travail de la fonction publique au Canada⁶.

Cette question nous préoccupe. Il faut en effet s'assurer que l'application des PAÉ dans les organismes publics apporte tout le bénéfice dont les femmes de ces communautés sont en droit de s'attendre; en clair, il faut éviter que les programmes bénéficient de façon disproportionnée aux hommes appartenant à ces groupes cibles.

Dans cette perspective, **le Conseil recommande :**

3. Qu'une réflexion soit amorcée relativement à des mécanismes qui permettraient l'atteinte de cet objectif d'équité entre les sexes à l'intérieur des groupes cibles formés des autochtones et des membres des minorités visibles. On pourrait notamment envisager de fixer, dans leur cas, des objectifs numériques différents selon les sexes lorsque les analyses des effectifs et de disponibilité le permettent.

En outre, nous croyons que l'information et la sensibilisation de l'ensemble du personnel permettront aux femmes de ces communautés, embauchées ou promues, d'évoluer dans un milieu de travail hospitalier et d'y demeurer.

2.3 Les pouvoirs d'intervention de la CDPDJ dans la conduite d'un PAÉ

L'article 13 du projet de loi énumère une série d'éléments que doit contenir un PAÉ et qui doivent être transmis à la CDPDJ; l'article 15 indique les points qui feront l'objet de la vérification de la Commission et l'article 16 énumère les points sur lesquels elle peut exiger des correctifs. Un organisme est donc susceptible de faire l'objet d'une intervention de la CDPDJ sur certains points de son PAÉ; d'autres points ne sont

⁶ Abigail B. BAKAN et Audrey KOBAYASHI. *Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale*, Ottawa, Condition féminine Canada, mars 2000, p. 53-54.

considérés que comme des éléments d'information utiles à la CDP, mais sans qu'elle puisse intervenir pour amener l'organisme à les modifier.

Il nous apparaît que des éléments importants d'un PAÉ échappent au pouvoir d'intervention de la CDPDJ. En effet, l'article 13 indique qu'un PAÉ contient, entre autres, les éléments suivants : des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de leurs représentants, ainsi que l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme. Les articles 15 et 16 ne donnent pas à la CDPDJ un droit de regard sur ces points.

Les évaluations des expériences en accès à l'égalité concordent sur certains points. Ainsi, la participation des syndicats ou des représentantes et des représentants du personnel a un effet très positif sur le succès d'un PAÉ. Une démarche d'accès à l'égalité interpelle en effet les syndicats d'abord parce que certains aspects du programme peuvent toucher des sujets soumis à la négociation collective. Qu'on pense, par exemple, aux mécanismes d'accès aux promotions, les congés à caractère familial, les politiques visant à contrer le harcèlement sexuel ou la flexibilité des horaires de travail. Afin que l'accès à l'égalité s'intègre véritablement dans les relations de travail, il semble donc très souhaitable que les syndicats soient étroitement associés à l'élaboration et à la mise en place du PAÉ. Les syndicats eux-mêmes auraient sans doute avantage à s'inscrire dans un tel processus systématique de réflexion sur l'égalité en emploi et à inviter leurs membres à participer à l'exercice.

L'absence d'un syndicat n'empêche pas la mise sur pied d'un comité formé des représentantes et des représentants du personnel. La participation syndicale ou des représentantes et représentants du personnel constitue non seulement un apport de points de vue diversifiés, mais permet une meilleure communication entre la direction et le personnel au sujet des objectifs et des mesures visant l'accès à l'égalité.

Il est par ailleurs souhaitable que, dans ces comités représentant le personnel, soient présentes des personnes provenant des groupes cibles, et sensibilisées à leurs réalités.

On sait, en effet, qu'un PAÉ aura d'autant plus de chances de réussite que l'ensemble du personnel sera informé des objectifs du programme et de son évolution et qu'il adhèrera aux objectifs⁷. Les changements que l'application d'un PAÉ ne manqueront pas d'apporter dans l'organisme seront d'autant mieux acceptés que toutes les personnes concernées en connaîtront et en comprendront les tenants et aboutissants. Nous estimons donc que la direction des organismes a un devoir de transmettre périodiquement à l'ensemble du personnel de l'information sur la situation relative à l'accès à l'égalité en emploi dans l'organisme et d'expliquer les mesures mises en place.

Il est par ailleurs très largement reconnu que l'engagement de la haute direction envers le programme constitue un facteur primordial de succès⁸. Cet engagement doit se manifester

⁷ Québec (Gouvernement), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, s.l., 1998, p. 31.

⁸ *Idem*.

par un intérêt réel des membres de la direction des organismes et par des gestes concrets. Les expériences ont démontré que la place qu'occupe la personne responsable du programme dans la hiérarchie de l'organisation est déterminante pour le succès de l'opération; plus précisément, cette personne doit occuper un poste de cadre. On sait cependant que la personne désignée n'occupe pas toujours un poste lui accordant l'autorité nécessaire.

À cause de l'importance que revêtent ces facteurs dans la réussite d'un PAÉ, nous croyons que les pouvoirs d'intervention de la CDPDJ devraient être renforcés dans ces matières. La Commission devrait en effet avoir le pouvoir de recommander des correctifs si elle juge que les mesures proposées en vue de la représentation du personnel, la transmission de l'information au personnel ainsi que le rang hiérarchique de la personne responsable du PAÉ ne lui semblent pas assurer le meilleur succès du programme.

C'est pourquoi le **Conseil du statut de la femme recommande :**

4. Que les articles 15 et 16 du projet de loi soient modifiés afin que la CDPDJ ait le pouvoir de vérifier les points suivants d'un PAÉ et d'exiger d'un organisme les correctifs appropriés si elle juge que les mesures proposées en ces matières ne sont pas susceptibles d'assurer le succès maximal d'un PAÉ :

- **les mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de leurs représentantes et représentants;**
- **le rang de la personne désignée comme responsable de la mise en œuvre du PAÉ.**

2.4 Le maintien de l'égalité

Tout comme l'article 9 du projet de loi, qui n'impose pas d'obligation lorsque aucune sous-utilisation n'est constatée, l'article 21 stipule qu'une fois qu'un organisme a atteint les objectifs d'un PAÉ, son obligation consiste à veiller au maintien de l'égalité ainsi atteinte; le projet de loi ne prévoit par ailleurs aucun mécanisme de vérification ultérieure quant au maintien de l'égalité.

Le principe du projet de loi 143 est d'instituer une obligation aux organismes publics à l'égard de l'accès à l'égalité. Cette obligation, nous semble-t-il, ne doit pas se limiter à effectuer une opération ponctuelle qui, une fois franchie avec succès, libérerait les organismes publics de toutes contraintes en cette matière. Afin que cette obligation ne se résume pas à un exercice effectué à un moment de leur histoire et une fois pour toutes, la loi devrait prévoir certains mécanismes permettant à la CDPDJ de vérifier l'état de l'égalité en emploi dans ces organismes. Il est important de s'assurer que les progrès accomplis grâce à un PAÉ, tant du point de vue quantitatif que qualitatif, soient durables.

Nous présumons par ailleurs que la CDPDJ ajustera les objectifs numériques en fonction des nouvelles données qu'elle obtiendra quant à la disponibilité des membres des groupes cibles dans le marché du travail.

Nous convenons qu'il serait lourd, coûteux et fastidieux de reprendre une opération complète périodiquement. Toutefois, il nous semble envisageable que des vérifications sporadiques et aléatoires puissent être entreprises auprès des organismes qui n'ont pas d'objectifs numériques à atteindre, soit parce que leur personnel était équilibré au moment de l'entrée en vigueur de la loi, soit parce qu'ils ont atteint les objectifs qui leur avaient été fixés.

Afin que les effets de la démarche en faveur de l'accès à l'égalité dans les organismes publics soient durables, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 5. Que la loi fasse obligation à la CDPDJ de vérifier de façon aléatoire l'état de l'égalité en emploi dans les organismes publics visés par la loi et, qu'à cet effet, elle dresse un plan d'action et qu'elle fasse rapport de son exécution dans son rapport annuel.**

PARTIE II

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU-DELÀ DU PROJET DE LOI 143

Dans la première partie de notre mémoire, nous avons fait connaître notre appui à l'adoption du projet de loi 143 tout en proposant quelques modifications susceptibles de l'améliorer.

Dans cette deuxième partie, nous entendons soulever certains points relatifs à l'accès à l'égalité de façon plus générale. Nous proposons bien sûr certains changements dans la façon d'élaborer les PAÉ et leur portée. Nos remarques à cet égard ne devraient pas retarder l'adoption du projet de loi 143 et son application aux organismes publics.

Dans cette partie, nous critiquons la méthodologie appliquée pour l'élaboration d'un PAÉ, nous proposons une extension de l'application du programme d'obligation contractuelle ainsi que certaines modifications à ce programme et, enfin, nous rappelons que l'avènement de l'égalité en emploi dépasse les interventions à l'échelle des organisations.

CHAPITRE PREMIER — QUESTIONNEMENT SUR LA MÉTHODOLOGIE

Le projet de loi 143 prévoit une méthodologie plus souple que celle qui est appliquée aux PAÉ mis sur pied en vertu du programme d'obligation contractuelle; en effet, la loi n'exige pas que chacune des étapes soit approuvée par la CDPDJ avant de passer à la suivante, comme c'est la pratique pour les entreprises soumises à l'obligation contractuelle.

Toutefois, il aurait peut-être été préférable que les organismes publics où aucune sous-utilisation n'est constatée soient quand même tenus de procéder à l'analyse du système d'emploi. Nous ne sommes par tout à fait rassurés quant à la présomption du législateur qui estime que l'absence de sous-utilisation est synonyme d'un système d'emploi exempt de travers discriminatoires. Il peut arriver, en effet, qu'une présence équilibrée des femmes soit le résultat de l'adaptation des femmes elles-mêmes à des situations par ailleurs objectivement discriminatoires.

Nous croyons que l'analyse du système d'emploi constitue une étape essentielle dans une démarche d'accès à l'égalité. Un PAÉ doit s'inscrire profondément et durablement dans la culture des organisations. L'analyse du système d'emploi offre l'occasion de revoir en profondeur l'ensemble des politiques et pratiques relatives à la gestion du personnel dans une perspective de recherche d'égalité. Au terme d'une telle analyse, certains organismes pourraient constater que, malgré une présence équilibrée des membres des groupes cibles parmi leur personnel, certaines pratiques nuisent à l'embauche ou à la promotion de certaines catégories de personnes, que le milieu est rébarbatif à des changements et que les nouvelles recrues sont susceptibles de quitter progressivement.

La CDPDJ confirme elle-même l'importance de cette étape en affirmant que :

« La mise en place des programmes doit permettre, outre l'atteinte d'une représentation équitable, de *revoir* et de *modifier* les pratiques pouvant avoir des effets discriminatoires dans les milieux visés, notamment la gestion des ressources humaines en milieu de travail, les mécanismes d'orientation et de sélection des étudiants dans les milieux scolaires, etc. Ce "nettoyage" des pratiques apporte une certaine garantie de permanence aux résultats, les pratiques "nettoyées" devant rétablir l'égalité des chances sur une base continue⁹. »

Le fait de dégager l'organisme de toute obligation risque d'occulter certains éléments qui nuisent à l'avènement d'une véritable égalité en emploi.

De nombreuses critiques à l'endroit de la méthodologie ont été émises et elles portent principalement sur la façon de déterminer la sous-utilisation des membres d'un groupe cible dans certains emplois et, par conséquent, de fixer des objectifs numériques.

Selon les lignes directrices émises par la CDPDJ, un PAÉ n'est justifié que s'il est fondé sur une sous-utilisation des membres d'un groupe cible. Le diagnostic, qui comprend deux phases, soit l'analyse des effectifs et l'analyse de disponibilité, sert précisément à détecter cette sous-utilisation. L'exercice consiste à mettre en relation le pourcentage de membres d'un groupe cible dans l'organisation avec leur disponibilité sur le marché du travail. La méthode tient compte, par ailleurs, des personnes en formation dans un domaine donné ainsi que de la main-d'œuvre dans une zone géographique particulière. Les écarts constatés entre les deux mesures se transforment en quelque sorte en objectifs numériques inscrits au PAÉ.

On estime généralement que l'analyse des effectifs est une opération longue, lourde et coûteuse parce qu'elle nécessite la collecte de données sur chacun des emplois présents dans l'organisation. Le recours à des logiciels spécialisés a sans doute allégé la démarche, mais elle demeure tout de même fastidieuse. Par ailleurs, cette étape du diagnostic prend souvent une place démesurée dans la démarche et dépasse en importance les autres étapes davantage axées sur le changement que sont l'analyse du système d'emploi et la mise en place de mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien.

Nul besoin d'une analyse sophistiquée pour s'en rendre compte, le monde du travail et les lieux de formation sont encore marqués par une concentration de femmes dans certains emplois ou domaines d'études et leur quasi-absence dans d'autres. Or, les taux de disponibilité, qui servent à calculer la sous-utilisation des femmes dans certains emplois dans une organisation, reflètent eux-mêmes cette ségrégation professionnelle présente dans la main-d'œuvre et chez les personnes en formation. Cette définition étroite de la discrimination systémique ne contribue pas à ce que les PAÉ s'attaquent efficacement

⁹ Québec (Gouvernement). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Op. cit.*, p. 3.

aux ghettos d'emplois féminins et masculins parce qu'on arrive trop souvent à fixer des objectifs numériques dérisoires.

Le Secrétariat à la condition féminine, responsable de la mise en œuvre des projets pilotes à la fin des années 80, avait d'ailleurs attiré l'attention sur les effets pervers possibles de cette méthodologie. Le Secrétariat écrivait alors :

« ... les taux de disponibilité à partir desquels sont calculées les sous-utilisations conduisent à constater des écarts dont la correction, pour qui n'y prend garde, pourrait avoir des effets non souhaités. Par exemple :

- de maintenir et de confirmer qu'en l'absence de *toute discrimination* les emplois occupés majoritairement par les femmes doivent continuer à être occupés par celles-ci (taux de disponibilité de 80 % pour les emplois traditionnels féminins);
- de maintenir une sous-utilisation des femmes dans les secteurs qu'elles ont peu investis jusqu'à maintenant;
- de ne permettre une amélioration de la représentation actuelle des femmes que dans les emplois non qualifiés, peu rémunérés et offrant peu de possibilités d'avancement¹⁰. »

Appliquée strictement, cette méthode peut donc justifier une organisation à mettre en place des mesures de « redressement » en faveur des femmes dans un corps d'emploi qui, ailleurs dans le marché du travail, est reconnu comme étant fortement féminisé. Pour empêcher de tels effets pervers, on pourrait à tout le moins préciser que les emplois où les femmes représentent plus d'un certain pourcentage — 50 ou 60 %, par exemple — ne font l'objet d'aucune analyse, considérant la présence des femmes suffisante, même si une sous-utilisation pouvait être constatée au terme d'une analyse. Dans un tel cas, une sous-utilisation des femmes peut même être un élément positif et indiquer qu'un ghetto féminin est en train de s'effriter.

La méthodologie peut également conduire à fixer des objectifs numériques de 50 % pour les emplois n'exigeant aucune qualification particulière. Nous espérons d'autres résultats des PAÉ.

La critique la plus sérieuse qui est faite à l'endroit de cette méthodologie est sans doute son approche rigide, voire mathématique, de la discrimination systémique. La lutte à la discrimination systémique risque de devenir — peut-être même l'est-elle déjà? — une simple opération comptable. Les auteures d'une enquête auprès de responsables de l'équité en matière d'emploi dans les fonctions publiques canadiennes ont elles aussi constaté que, pour la plupart de ces personnes, l'équité en emploi était d'abord une

¹⁰ Québec (Gouvernement). Ministère du conseil exécutif. Secrétariat à la condition féminine. *Avis aux membres du Comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité dans le secteur privé*, 11 octobre 1989, p. 23-24.

question de nombre et de présentation de rapport. Aller au-delà de la comptabilité exige de s'aventurer en terrain relativement inconnu¹¹.

La méthodologie proposée est de fait conçue comme une véritable « police d'assurance » pour les employeurs qui s'engagent dans une démarche d'accès à l'égalité; le respect scrupuleux de cette méthode, approuvée par la CDPDJ et appliquée avec son aval, garantit que leur programme est conforme à la Charte et les met à l'abri d'une éventuelle plainte en « discrimination à rebours ». Nous ne pouvons nous empêcher de remarquer, non sans une certaine ironie, que les employeurs, qui ne respectent certainement pas tous les principes d'égalité en emploi que la Charte prescrit depuis vingt-cinq ans, craignent bien davantage les plaintes en « discrimination à rebours » que les plaintes pour « discrimination ordinaire ». En d'autres termes, les actions en faveur de l'égalité en emploi engendreraient des craintes alors que la négligence assurerait la quiétude.

Le projet de loi 143 s'inspire de cet esprit et consacre cette méthodologie. Ainsi, une démarche proactive en vue de l'égalité en emploi n'est déclenchée qu'après constatation d'une sous-utilisation des membres d'un groupe cible, telle que définie à l'article 7 du projet de loi 143. L'approche ne peut être davantage mathématique et nous le déplorons. En outre, malgré les critiques répétées, la CDPDJ ne semble pas encline à revoir son approche à cet égard et à chercher à élargir les concepts de discrimination systémique.

La question de la méthodologie nous semble importante, et, après une dizaine d'années d'expérimentation, elle mériterait un réexamen. Pour cette raison, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 6. Que le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration mette sur pied un comité de spécialistes dont le mandat serait de revoir la méthodologie relative à l'accès à l'égalité, dans un double objectif de souplesse et d'élargissement de la compréhension du concept de discrimination systémique.**

¹¹ Abigail B. BAKAN. et Audrey KOBAYASHI. *Op. cit.*, p. 55.

CHAPITRE II — LE PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE

Depuis 1989, les entreprises qui embauchent 100 personnes et plus et qui obtiennent un contrat ou une subvention de 100 000 \$ ou plus du gouvernement du Québec doivent mettre sur pied un PAÉ. Le Conseil du trésor est responsable du programme et la CDPDJ joue un rôle de conseillère et de surveillante quant au respect des engagements pris par les entreprises concernées.

Toutefois, le programme montre des signes évidents d'essoufflement. En effet, présentement, 174 entreprises adjudicatrices¹² remplissent leur obligation en implantant un PAÉ; ce nombre ne représente que 20 entreprises de plus par rapport au décompte fait par la CDPDJ le 31 décembre 1997¹³. Différentes raisons expliquent, selon nous, ce plafonnement :

- plusieurs entreprises d'importance ne seront jamais rejointes par ce programme parce que les biens et les services qu'elles offrent ne sont pas susceptibles d'être requis par le gouvernement ou parce qu'elles ne reçoivent aucune subvention;
- les contrats et les subventions sont traités à l'unité alors que, sur une période donnée, une entreprise peut cumuler plusieurs contrats de faible importance ou recevoir plusieurs subventions, dont le total dépasse le seuil de 100 000 \$;
- la définition restrictive du terme « subvention » fait en sorte que certaines entreprises reçoivent un appui financier très important du gouvernement ou d'un organisme public sans que l'obligation contractuelle ne s'applique;
- certaines subventions, souvent très importantes, accordées à des entreprises directement par le Conseil des ministres échappent au mécanisme de surveillance du Conseil du trésor et, par le fait même, à l'obligation contractuelle.

Par ailleurs, la sanction prévue dans le cas du non-respect de l'engagement pris par les entreprises n'apparaît pas appropriée dans certaines circonstances. Écarter l'entreprise des soumissions et des demandes de subventions jusqu'à ce qu'elle se conforme à ses engagements peut constituer une contrainte relativement efficace pour celles qui se trouvent en situation de concurrence dans l'offre de biens ou de services et pour qui l'obtention de subventions ou de contrats des organismes publics représente un apport important au volume de leurs affaires. Il en va autrement pour les entreprises qui se trouvent dans une situation de monopole. La sanction peut parfois être inapplicable parce que l'inconvénient, pour l'organisme public, est disproportionné; il devra alors soit renoncer au plus bas soumissionnaire et, dans les faits, faire porter la sanction par les deniers publics ou tout simplement abandonner la sanction parce qu'il devrait se priver

¹² En date du 26 juin 2000, 174 entreprises adjudicatrices d'un contrat ou bénéficiaire d'une subvention sont tenues de mettre sur pied un PAÉ. Renseignements fournis par le Conseil du trésor.

¹³ Québec (Gouvernement). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Op. cit.*, p. 51-52.

d'un bien ou d'un service essentiel offert par un monopole (l'électricité ou le service local de téléphonie, par exemple).

Le programme d'obligation contractuelle devrait donc, à plus ou moins brève échéance, être modifié afin d'atteindre un plus grand nombre d'entreprises. À cet égard, l'extension de l'obligation qui est faite en faveur de l'accès à l'égalité par le présent projet de loi offre l'occasion d'étendre la portée du programme d'obligation contractuelle. Il nous semblerait en effet approprié d'appliquer la même logique qui a amené le gouvernement à exiger de ses fournisseurs ou des bénéficiaires de subventions qu'ils mettent sur pied un PAÉ. Les municipalités, les établissements de santé ou les universités n'ont pas les mêmes fournisseurs que le gouvernement; il est donc prévisible que l'application du programme d'obligation contractuelle par de nouveaux organismes publics, non seulement fera augmenter le nombre des entreprises liées, mais permettra de diversifier les secteurs d'activité où l'on retrouve présentement les entreprises adjudicataires.

C'est pourquoi **le Conseil du statut de la femme recommande :**

7. Que les organismes visés par le projet de loi 143 soient éventuellement tenus d'appliquer, dans leurs relations avec leurs fournisseurs ou les bénéficiaires de leur soutien financier, le programme d'obligation contractuelle.

Des modifications au programme d'obligation contractuelle lui-même nous semblent par ailleurs nécessaires. Aussi, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

8. Que le programme d'obligation contractuelle soit modifié de la façon suivante :

- qu'une entreprise qui embauche 100 personnes et plus et qui obtient, sur une période de deux ans, plusieurs contrats ou subventions totalisant 100 000 \$ ou plus soit soumise au programme d'obligation contractuelle;
- que la définition du terme « subvention » soit revue afin d'englober toutes les formes de soutien financier (garantie de prêt, participation au capital-actions, etc.) que le gouvernement ou un organisme visé par le projet de loi 143 peut offrir;

Qu'au chapitre des sanctions, soient étudiées :

- la possibilité de diversifier les sanctions applicables, notamment d'imposer des amendes aux entreprises « contrevenantes » au programme d'obligation contractuelle, tout en maintenant en vigueur la sanction actuelle;
- la possibilité de publier périodiquement un rapport soulignant les progrès de même que les résistances des entreprises à l'égard de leurs obligations prises en vertu du programme d'obligation contractuelle.

CHAPITRE III — UNE SOCIÉTÉ ENCORE INÉGALITAIRE

Les efforts en faveur de l'égalité en emploi menés à l'échelle des organisations, si nombreux et exemplaires soient-ils, ne parviendront pas à eux seuls à éliminer la ségrégation professionnelle qui persiste au détriment des femmes. La société et le marché du travail dans lesquels elles évoluent ainsi que le système d'éducation renferment également des aspects de la discrimination systémique.

3.1 Le système d'éducation

Malgré des efforts en matière d'accès à l'égalité, la ségrégation professionnelle persiste sur le marché du travail. On a constaté des difficultés à atteindre les objectifs numériques en matière d'accès à l'égalité dans des secteurs considérés comme non traditionnels pour les femmes, le plus souvent faute de disponibilités suffisantes sur le plan de l'offre de main-d'œuvre. C'est notamment pour pallier ces problèmes que des actions doivent aussi toucher le système d'éducation.

Depuis la réforme des années 60, les femmes ont fait des avancées spectaculaires en éducation. Elles sont maintenant majoritaires parmi la population étudiante à tous les ordres d'enseignement et leurs succès scolaires sont remarquables. Elles ne touchent toutefois pas les bénéfices sociaux et économiques que les progrès de la scolarité promettent généralement.

Il existe encore des matières et des choix de carrière associés aux femmes et d'autres aux hommes, du secondaire à l'université, et les femmes sont encore inégalement réparties dans les échelons d'emploi. Les choix d'options d'études et de carrière fortement stéréotypés ont une influence directe sur les bassins de recrutement et perpétuent le caractère féminin de certains secteurs d'activité et la quasi-absence des hommes dans d'autres métiers ou professions.

Les PAÉ en éducation sont permis par la Charte; cependant, seules quelques rares expériences sont présentement en cours dans des établissements d'enseignement. Ces initiatives devraient selon nous être multipliées. Un PAÉ en éducation permettrait de fixer des objectifs numériques pour hausser la présence des femmes et des filles dans certaines options et d'inciter les établissements d'enseignement à les atteindre. L'exercice permettrait surtout de revoir de façon systématique les méthodes d'enseignement dans certaines matières, d'identifier les résistances tant chez le personnel enseignant que chez les élèves à l'arrivée et au maintien des femmes dans les classes où elles sont absentes ou très minoritaires et de mettre en place des mesures qui faciliteraient l'inscription des femmes dans des options où elles sont très peu nombreuses ainsi que leur rétention. C'est ce deuxième aspect d'un PAÉ qui nous apparaît le plus intéressant et le plus prometteur.

Nous espérons, par ailleurs, que la réflexion que tous les établissements d'enseignement publics devront mener sur l'accès à l'égalité en vertu du projet de loi 143 les incitera à l'étendre à leur clientèle étudiante.

Afin de contribuer à briser la ségrégation professionnelle à l'une de ses sources, le système d'éducation, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

9. Que les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire soient instamment invités à mettre sur pied des PAÉ à l'intention de leur clientèle étudiante dans les disciplines où les femmes sont manifestement sous-représentées.

3.2 Le marché du travail et la législation du travail

Les PAÉ ainsi que la Loi sur l'équité salariale, les deux outils proactifs en matière d'équité en emploi pour les femmes, ne peuvent s'appliquer avec une certaine efficacité que dans un contexte d'emploi salarié régulier; or, le marché du travail évolue vers l'éclatement du salariat classique au profit d'un environnement marqué par la recherche de la flexibilité et où les entreprises ont tendance à vouloir de plus en plus transiger avec les travailleuses et les travailleurs sur une base individuelle et à se libérer des contraintes qu'imposent les lois du travail.

Une étude menée par le Conseil du statut de la femme révèle que les femmes sont, de façon générale, davantage touchées que les hommes par les effets négatifs des formes atypiques de travail telles que l'emploi à temps partiel et temporaire ainsi que certaines formes du travail autonome¹⁴. Dans un avis émis à la suite de cette étude, le Conseil recommande des modifications législatives visant à contrer certains effets néfastes du travail atypique et, indirectement, sur l'égalité en emploi pour les femmes¹⁵.

Par exemple, on sait que les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par les femmes; on sait également que, souvent, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel ou temporaires reçoivent un traitement inférieur aux autres membres du personnel dans l'entreprise. Le Conseil demande donc que la Loi sur les normes du travail oblige un employeur à offrir les mêmes conditions de travail à toutes les personnes qui effectuent les mêmes tâches, quel que soit leur statut d'emploi.

Un autre facteur d'inégalité se trouve dans le faible taux de syndicalisation des femmes dans le secteur privé, surtout dans le secteur des services où est concentrée la main-d'œuvre féminine. Le Conseil estime que le Code du travail renferme des dispositions qui nuisent à l'exercice maximal du droit d'association. C'est pourquoi il voudrait que le Code soit amendé de manière à permettre le regroupement, dans une même unité

¹⁴ Lucie DESROCHERS. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*. Québec, Conseil du statut de la femme, janvier 2000, 213 p.

¹⁵ Québec (Gouvernement). Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, février 2000, 71 p.

d'accréditation, des salariées et salariés relevant de différents employeurs, mais travaillant dans un même domaine d'activité.

Les congés de maternité et parentaux et une plus grande disponibilité de services de garde à prix abordable constituent en outre des acquis, perfectibles certes, mais qui reconnaissent et supportent la participation des parents au marché du travail. Une donnée persiste toutefois : bien que les mesures de soutien en emploi destinées aux parents soient offertes aux pères et aux mères, les hommes sont encore très peu nombreux à s'en prévaloir. Aussi, le fardeau des responsabilités familiales et domestiques continue de reposer de façon très déséquilibrée sur les femmes.

Les charges parentales ne sont pas les seules responsabilités que les femmes partagent inégalement avec les hommes; les femmes, y compris celles qui sont en emploi, se voient davantage sollicitées que les hommes pour prendre en charge un membre de la famille qui a besoin de soins. L'insuffisance des ressources allouées au virage ambulatoire aggrave encore cette inégalité devant les responsabilités de la sphère privée. Récemment, le Conseil du statut de la femme remettait un avis au gouvernement faisant état de la situation et formulant des recommandations¹⁶.

Ce fardeau, mal partagé, a une incidence sur l'égalité en emploi parce que les femmes sont effectivement moins disponibles que les hommes pour occuper certains emplois ou encore, elles sont perçues comme étant moins disponibles ou susceptibles d'être ralenties dans leur carrière par les maternités et les responsabilités familiales et domestiques. Des améliorations aux politiques familiales peuvent sans doute rendre moins coûteuse la conciliation travail/famille pour les femmes; toutefois, seul un changement profond des mentalités viendra à bout de ces différences porteuses de discrimination systémique.

¹⁶ Québec (Gouvernement). Conseil du statut de la femme. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan, collaboration Ginette Plamondon], Québec, le Conseil, mai 2000, 58 p.

CONCLUSION

La situation des femmes en emploi dans les organismes publics est sans doute meilleure qu'elle ne l'était avant que l'accès à l'égalité ne soit un sujet d'intérêt et il est probable que le temps améliorera encore les choses. Les femmes arrivent sur le marché du travail mieux formées et, même si le processus est lent, elles diversifient leurs compétences. Toutefois, le temps ne peut à lui seul casser la ségrégation professionnelle et vaincre la discrimination systémique profondément inscrite dans les systèmes d'emploi ou dans les mentalités.

Le projet de loi 143, en suscitant des actions proactives de la part de la direction des organismes publics, ne peut que contribuer à faire de ces lieux de travail des milieux mieux équilibrés quant à la présence des femmes aux différents postes et échelons. Il permettra également d'épurer les politiques de personnel d'éléments potentiellement discriminatoires qui nuisent à une présence équitable des femmes. Les organismes publics ont une responsabilité à l'égard de l'égalité en emploi et c'est pourquoi le Conseil du statut de la femme appuie sans réserve le principe du projet de loi.

Le Conseil souhaite par ailleurs que les exercices qui seront déclenchés en faveur de l'égalité en emploi représentent davantage que des démarches bureaucratiques et qu'ils apportent des changements durables et profonds dans la gestion du personnel dans les organismes publics. Nous espérons que les organismes y verront, au-delà d'une nouvelle obligation qui leur est imposée, une occasion d'initier un changement qui sera profitable à l'ensemble des secteurs visés et à la société québécoise dans son ensemble. Les recommandations que nous formulons dans notre mémoire ont essentiellement pour objectif de mettre en place les mécanismes qui permettront ce changement.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

1. Que le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, soit adopté et mis en vigueur le plus rapidement possible.
2. Que l'article 2 du projet de loi soit amendé de manière que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et le Protecteur du citoyen ne soient pas exclus dans la définition d'un organisme public à qui s'applique l'obligation d'entreprendre une démarche d'accès à l'égalité.

Que, compte tenu du rôle particulier de la Commission dans l'application de la loi et de son expertise en matière d'accès à l'égalité, la reddition de comptes relative à cette obligation se fasse par une mention explicite de ses actions en faveur de l'égalité en emploi de son personnel dans le rapport qu'elle est tenue de déposer annuellement à l'Assemblée nationale.

3. Qu'une réflexion soit amorcée relativement à des mécanismes qui permettraient l'atteinte de cet objectif d'équité entre les sexes à l'intérieur des groupes cibles formés des autochtones et des membres des minorités visibles. On pourrait notamment envisager de fixer, dans leur cas, des objectifs numériques différents selon les sexes lorsque les analyses des effectifs et de disponibilité le permettent.
4. Que les articles 15 et 16 du projet de loi soient modifiés afin que la CDPDJ ait le pouvoir de vérifier les points suivants d'un PAÉ et d'exiger d'un organisme les correctifs appropriés si elle juge que les mesures proposées en ces matières ne sont pas susceptibles d'assurer le succès maximal d'un PAÉ :
 - les mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de leurs représentantes et représentants;
 - le rang de la personne désignée comme responsable de la mise en œuvre du PAÉ.
5. Que la loi fasse obligation à la CDPDJ de vérifier de façon aléatoire l'état de l'égalité en emploi dans les organismes publics visés par la loi et, qu'à cet effet, elle dresse un plan d'action et qu'elle fasse rapport de son exécution dans son rapport annuel.
6. Que le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration mette sur pied un comité de spécialistes dont le mandat serait de revoir la méthodologie relative à l'accès à l'égalité, dans un double objectif de souplesse et d'élargissement de la compréhension du concept de discrimination systémique.
7. Que les organismes visés par le projet de loi 143 soient éventuellement tenus d'appliquer, dans leurs relations avec leurs fournisseurs ou les bénéficiaires de leur soutien financier, le programme d'obligation contractuelle.

8. Que le programme d'obligation contractuelle soit modifié de la façon suivante :

- qu'une entreprise qui embauche 100 personnes et plus et qui obtient, sur une période de deux ans, plusieurs contrats ou subventions totalisant 100 000 \$ ou plus soit soumise au programme d'obligation contractuelle;
- que la définition du terme « subvention » soit revue afin d'englober toutes les formes de soutien financier (garantie de prêt, participation au capital-actions, etc.) que le gouvernement ou un organisme visé par le projet de loi 143 peut offrir;

Qu'au chapitre des actions, soient étudiées :

- la possibilité de diversifier les sanctions applicables, notamment d'imposer des amendes aux entreprises « contrevenantes » au programme d'obligation contractuelle, tout en maintenant en vigueur la sanction actuelle;
- la possibilité de publier périodiquement un rapport soulignant les progrès de même que les résistances des entreprises à l'égard de leurs obligations prises en vertu du programme d'obligation contractuelle.

9. Que les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire soient instamment invités à mettre sur pied des PAÉ à l'intention de leur clientèle étudiante dans les disciplines où les femmes sont manifestement sous-représentées.

BIBLIOGRAPHIE

BAKAN, Abigail B. et Audrey KOBAYASHI. *Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale*, Ottawa, Condition féminine Canada, mars 2000, 108 p.

DESROCHERS, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, janvier 2000, 213 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, s.l., 1998, 149 p., sans les annexes.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action. Résumé*, s.l., 1998, 43 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, février 2000, 71 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Même poids, même mesure. Avis sur l'équité en emploi*, [recherche et rédaction : Maude Rochette et autres], Québec, le Conseil, mai 1993, 50 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*, [recherche et rédaction : Marie Moisan, collaboration Ginette Plamondon], Québec, le Conseil, mai 2000, 58 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Avis aux membres du Comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité dans le secteur privé*, 11 octobre 1989, 41 p.

ROCHETTE, Maude, Lucie DESROCHERS et Francine LEPAGE. *L'équité en emploi pour les femmes*, Québec, Conseil du statut de la femme, mai 1993, 157 p.