

***POUR PLUS D'ÉQUITÉ ET
ATTEINDRE L'ÉGALITÉ DE FAIT***

**MÉMOIRE SUR LE PROJET DE
LOI N^o 143**

*Loi sur l'accès à l'égalité dans des
organismes publics et
modifiant la Charte des droits et
libertés de la personne*

Mémoire présenté à la
Commission de la culture

Août 2000

Recherche et rédaction
Régent Chamard

Édition et mise en forme du document
Francine Simoneau

Révision linguistique
Vincent Ross

Conseil des relations interculturelles
770, rue Sherbrooke Ouest, bureau 8.18
Montréal (Québec)
H3A 1G1

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

ISBN : 2-550-36427-9
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec- 2000

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

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
Les objectifs et la portée du projet de loi	9
<i>Les objectifs du projet de loi</i>	9
<i>Les organismes et les travailleurs couverts par un programme d'accès à l'égalité</i>	9
<i>L'exclusion de la fonction publique québécoise</i>	12
<i>Les groupes visés</i>	14
Commentaires spécifiques sur certains articles	17
Commentaires généraux reliés à l'encadrement de cette loi	19
CONCLUSION	21
ANNEXE	
Le Conseil des relations interculturelles	23

INTRODUCTION

Le Conseil des relations interculturelles tient à remercier le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, M. Robert Perreault, de l'avoir invité à cette Commission de la culture afin d'exprimer son opinion sur le projet de loi n° 143, *Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*.

Le Conseil se réjouit des suites qu'a données le gouvernement du Québec, et plus particulièrement le ministre responsable, à l'avis *L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait* qui lui avait été transmis en octobre 1999. En déposant un tel projet de loi le 16 juin 2000, le gouvernement indiquait qu'il entend prendre rapidement les mesures nécessaires pour corriger une situation dénoncée, non seulement par le Conseil mais aussi par plusieurs de ses partenaires.

Si le Conseil intervient à nouveau aujourd'hui, c'est qu'il croit, depuis plusieurs années, en l'importance d'enrayer les phénomènes de discrimination et de faciliter une véritable citoyenneté participative de tous. Il suffit de rappeler qu'en 1988, le Conseil avait déjà formulé un avis sur cette question. Intitulé *Programmes d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des communautés culturelles : jalon pour une société harmonieuse*, il proposait l'adoption d'un programme pour la fonction publique québécoise et d'une politique d'obligation contractuelle. Plus récemment en 1997, il relançait les débats autour de cette question en soulignant, dans l'avis *Un Québec pour tous ses citoyens – Les défis actuels d'une démocratie pluraliste*, la sous-représentation persistante des membres des communautés ethnoculturelles et indiquait que, face à ce déficit démocratique, il était urgent et nécessaire de proposer des moyens concrets afin de redresser cette situation. C'est ce qu'il fit en proposant dans son avis *L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait* l'adoption d'une loi, un instrument plus contraignant que les mesures volontaires ou obligatoires mises en place et dont les résultats se sont avérés décevants.

Peu de temps après le dépôt de son avis, le Conseil lançait un débat en organisant un colloque sur ce sujet au cours duquel plusieurs partenaires ont été invités à discuter de la nécessité d'une loi et à proposer d'autres moyens. Un consensus, documenté dans les *Actes du colloque sur l'équité en emploi*, a été établi parmi les participants qui ont fait part de commentaires sur les éléments importants qui devaient faire partie intégrante de cette loi et sur ce qui devrait l'accompagner. Le débat a aussi été élargi par de nombreuses interventions du président du Conseil auprès des médias écrits et électroniques, ce qui a permis de diffuser auprès d'un large public les propositions du Conseil.

Depuis le dépôt du projet de loi, d'autres partenaires sont venus appuyer la proposition gouvernementale. Ainsi, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse se réjouit du dépôt du projet de loi (communiqué de presse du 16 juin 2000); le Parti québécois affirme que le projet de loi sur l'accès à l'égalité représente un geste concret en faveur de l'équité (communiqué de presse du 17 juin 2000); le Collectif des femmes immigrantes salue l'initiative (communiqué de presse du 16 juin 2000); et finalement le Centre de recherche-action sur les relations raciales perçoit que c'est un geste concret dans la bonne direction pour réaliser l'accès à l'égalité (communiqué de presse du 16 juin 2000). Avant la publication de l'avis, le Conseil avait aussi obtenu, lors de consultations privées, l'appui de plusieurs organismes préoccupés par ces questions. Ces organismes, issus des milieux syndicaux, gouvernementaux et communautaires, appuyaient la proposition du Conseil.

Le projet de loi traduit de façon non équivoque l'intention et la volonté du gouvernement de s'engager fermement dans la voie d'une plus grande équité. Il poursuit, comme le lui avait suggéré le Conseil, sa volonté de mettre en place les conditions visant à enrayer les phénomènes de discrimination. Après avoir modifié différentes lois relatives à l'imputabilité des sous-ministres et au processus de nomination s'appliquant à la fonction publique du Québec pour s'assurer de l'atteinte de résultats concrets, le gouvernement vient mettre en place des mesures permanentes pour

en étendre la portée à l'ensemble du secteur public sous sa responsabilité directe ou indirecte.

Pour en assurer l'efficacité, le Conseil intervient aujourd'hui pour proposer des modifications au projet de loi qui seraient susceptibles d'en étendre la portée, d'en simplifier l'application et de l'harmoniser avec des mesures qui sont déjà en place. D'autres commentaires sont aussi formulés afin de préciser la formulation d'articles qui pourraient être améliorés. Bien que la réglementation n'ait pas été déposée en même temps que le projet de loi, ce qui aurait permis d'évaluer de manière plus précise son application concrète, le Conseil voudrait aussi faire des suggestions générales qui permettraient d'atteindre les objectifs du projet de loi.

LES OBJECTIFS ET LA PORTÉE DU PROJET DE LOI

Les objectifs du projet de loi

Pour bien comprendre les objectifs poursuivis, le projet de loi devrait en faire mention de manière plus explicite que ce qui est évoqué dans les notes explicatives du projet de loi «*un cadre particulier afin de favoriser, pour les femmes, les autochtones et les personnes faisant partie d'une minorité visible, l'accès à l'égalité en emploi*».

Il serait possible de rendre plus univoque la portée cet objectif en indiquant clairement, dans un des premiers articles, que la loi cherche à favoriser l'atteinte de l'équité dans les milieux de travail. Deux sous-objectifs viendraient préciser les intentions du législateur. Premièrement, la promotion d'un accès égal et équitable à l'emploi serait réalisée par l'élimination des pratiques discriminatoires existantes. Comme deuxième sous-objectif, la loi viserait à mettre en place des mesures d'action positive pour corriger les désavantages subis par les groupes visés, jusqu'à ce qu'une représentation équitable soit atteinte dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons des organismes.

Le Conseil des relations interculturelles propose que ces objectifs soient inclus comme l'un des premiers articles et suivent immédiatement les définitions habituelles contenues au début du projet de loi.

Les organismes et les travailleurs couverts par un programme d'accès à l'égalité

Si l'on inclut les organismes couverts par l'actuel projet de loi 143 et ceux déjà visés par d'autres lois ou programmes, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le programme d'obligation contractuelle et le programme de contrats fédéraux, environ un million de travailleurs répartis dans plus de 1 400 organisations de 100 employés ou plus seraient touchés. Cet estimé représente plus de trois travailleurs sur cinq (944 417 sur 1 555 700) et moins du tiers des organisations appartenant à cette tranche d'organisations de 100 employés ou plus.

Par rapport à l'ensemble des salariés québécois, le projet de loi couvrirait environ un travailleur sur six (457 135 sur 2 774 700) et assujettirait moins de 1 % des employeurs (797 sur 231 114 ou 0,3 %).

Le Conseil des relations interculturelles avait plutôt proposé d'inclure tous les employeurs des secteurs privé et public de 50 employés ou plus, soit environ 8 504 entreprises ou organismes employant 1 774 100 salariés. La portée de la loi serait beaucoup plus large puisqu'elle couvrirait près des deux tiers des travailleurs et impliquerait seulement 3,7 % des organismes. Cette proposition serait beaucoup plus simple d'application, puisque tous les organismes y seraient soumis en autant qu'ils regroupent 50 travailleurs ou plus.

Il aurait été possible de formuler, à l'intérieur de la loi, des exigences plus souples pour les organisations de plus petite taille (50 à 99 employés) et des exigences plus élevées pour celles de plus grande taille (100 à 499 employés et 500 ou plus). De plus, l'harmonisation entre toutes les interventions actuelles sur le territoire québécois aurait été facilitée.

En excluant le programme d'obligation contractuelle et en ignorant l'intervention fédérale au Québec, la loi ne permettrait pas d'atteindre cette simplification et cette harmonisation entre les lois et les programmes actuellement en vigueur.

Par son programme de contrats fédéraux, l'administration fédérale rejoint déjà un certain nombre d'organisations des secteurs de la santé et de l'enseignement qui seraient soumises à cette nouvelle loi. De plus, le programme d'obligation contractuelle touche certaines entreprises sous juridiction fédérale qui obtiennent des contrats avec le gouvernement du Québec. Ce dernier programme s'applique aussi à des entreprises qui sont soumises aux exigences du programme de contrats fédéraux.

TABLEAU - Répartition des travailleurs et organismes couverts par un PAÉ au Québec selon le type de PAÉ

	Nombre d'organismes	Nombre de travailleurs
<i>Projet de loi 143</i>		
Services des administrations locales	118	54720 ⁽¹⁾
Services d'enseignement	270	193906
Services de santé et services sociaux	409	208509
Sous-total	797	457135
<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>		
Secteur privé sous juridiction fédérale	59 ⁽¹⁾	103624
Services de l'administration fédérale	13	41118
Programme de contrats fédéraux	273	245000
Sous-total	345	389742
<i>Programme d'obligation contractuelle</i>	260	97540 ⁽¹⁾
Total	1402	944417

Notes : Exclut les programmes comme ceux de la fonction publique québécoise et les programmes volontaires. Il faudrait aussi ajouter les sociétés d'État et l'effectif de la Sûreté du Québec couverts par le projet de loi 143.

(1) Estimés. Les données sont non disponibles ou confidentielles.

Sources : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, bilan et perspectives*, décembre 1998, p. 51 (Programme d'obligation contractuelle).

Développement des ressources humaines Canada, *Liste des employeurs québécois soumis au programme de contrats fédéraux*.

Développement des ressources humaines Canada, *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1999, p. 17 et tableau 3 page B-5.

Secrétariat du Conseil du trésor du Canada, *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, 1996-1997*, tableau 6, p. 72.

Ministère de l'Industrie et Du Commerce, Québec, *L'évolution et la dynamique des entreprises*, tableaux 1.1.2, 1.1.3, 2.1.2 et 2.1.3.

Statistique Canada, «Questions fréquemment posées à propos des petites entreprises», *Le point sur*, tableau 1 p. 2.

La future loi devrait chercher à éviter ces chevauchements et ces interventions différenciées suivant le niveau de gouvernement qui en est responsable. Les groupes visés ne sont pas identiques et les exigences en matière de démarches à suivre et de rapports à produire vont aussi différer. Du point de vue de l'organisation touchée, cela risquerait de compromettre l'application de ce nouvel instrument législatif et de rendre plus complexe une démarche que le Conseil aurait souhaitée plus simple.

Enfin, le choix fait de ne pas inclure l'administration provinciale, c'est-à-dire les organismes et ministères soumis à la *Loi de la fonction publique*, fait aussi problème.

L'exclusion de la fonction publique québécoise (article 2, alinéa 1)

En optant d'exclure la fonction publique québécoise du projet de loi, le gouvernement du Québec envoie un message brouillé. D'une part, après avoir modifié, il y a à peine un an, deux lois qui s'appliquent à la fonction publique, soit la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes*, afin d'assurer que l'application des PAÉ produise les résultats attendus par une imputabilité accrue et permette plus de souplesse dans la nomination des personnes membres des groupes visés par l'abolition du classement par niveau, le gouvernement a aussi mis en place un certain nombre de mesures complémentaires. Celles-ci visent la nomination d'un certain pourcentage de membres de groupes spécifiques parmi les étudiants et stagiaires. Ces amendements législatifs et ces mesures témoignent d'un engagement ferme et clair à l'égard de l'équité et d'une volonté indéniable d'y parvenir.

Le Conseil avait cependant indiqué qu'il préférerait voir l'administration publique provinciale être assujettie à la nouvelle loi proposée. C'était une proposition contenue dans la recommandation no 4 de l'Avis du Conseil. Cette inclusion dans la loi impliquerait des obligations beaucoup plus contraignantes pour l'État québécois. En s'excluant, le secteur public québécois se voit soumis à des exigences moins fortes que les autres secteurs et échappe à toute reddition de comptes que pourrait lui imposer l'organisme mandaté pour assurer l'application et le contrôle de la nouvelle loi.

Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles a été reconnu, selon les termes mêmes du Secrétariat du Conseil du trésor, comme ayant atteint une faible performance. Le Secrétariat indiquait aussi que «*l'heure est maintenant à l'atteinte de résultats plus significatifs*» et considérait «*que le gouvernement a déjà reconnu la situation inacceptable de la sous-représentation de la diversité québécoise*»¹. Ce récent bilan rejoint donc les conclusions du Conseil des relations interculturelles et celles de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

En maintenant un cadre législatif similaire, même modifié par les amendements évoqués plus haut, les garanties de résultats attendus sont insuffisantes malgré les manifestations d'une volonté plus ferme. Aux yeux du Conseil, il est nécessaire de renforcer le contrôle, le suivi et les vérifications de la part d'un organisme externe ayant les pouvoirs de le faire.

Ainsi le Conseil réitère sa proposition de soumettre la fonction publique à cette loi. Celle-ci pourrait aussi permettre d'inclure d'autres groupes sous-représentés, comme les anglophones et les membres des minorités ethnoculturelles qui n'appartiennent pas à une minorité visible, et ainsi couvrir d'autres groupes qui ne sont pas visés par le projet de loi actuel.

La fonction publique exerce un rôle important sur le marché du travail québécois et elle se doit de refléter la diversité de la population qu'elle sert. Avec ses 62 000 employés réguliers et occasionnels, dont près de 28 000 uniquement dans la région de Québec, l'État québécois peut influencer de manière déterminante l'atteinte de l'équité et jouer un rôle moteur et exemplaire pour y parvenir.

¹ Secrétariat du Conseil du trésor, *Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique*, février 2000, p.34.

Comme le Secrétariat du Conseil du trésor a été mandaté pour revoir ses propres programmes d'accès à l'égalité, l'occasion serait idéale pour proposer son inclusion dans ce nouveau projet de loi. Le message serait beaucoup plus clair et sans équivoque quant aux intentions d'atteindre une représentation adéquate de la diversité.

D'ailleurs, le gouvernement imposerait une loi aux réseaux de l'enseignement, de la santé, des services sociaux et des municipalités sous sa juridiction alors que les ministères qui en sont responsables seraient exemptés de son application obligatoire. Le Conseil avait d'ailleurs recommandé que ces ministères soutiennent leurs réseaux respectifs dans l'application de la loi ; en s'excluant, ils pourraient difficilement prêcher par l'exemple.

Les groupes visés (article 2)

Trois groupes, soit les femmes, les autochtones et les personnes membres d'une minorité visible, sont inclus dans le projet de loi. Après avoir discuté de cette question avant l'adoption de l'Avis sur le sujet, le Conseil avait plutôt opté pour l'inclusion d'une définition plus large, soit les membres des minorités ethnculturelles et des minorités visibles, que celle proposée par le projet de loi à l'égard de tous les services publics.

Dans son bilan, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avait recommandé une approche similaire et désignait les minorités visibles (recommandation no 9 de la Commission) et les minorités ethniques (recommandation no 10) comme devant faire partie des groupes visés à la fois pour la fonction publique et pour les autres organismes publics comme les sociétés d'État et ceux non régis par la *Loi de la fonction publique* (recommandation no 16).

Déjà, le gouvernement visait les deux sous-groupes dans son propre programme, mais il ne faisait pas de distinction entre les minorités visibles et les minorités ethnoculturelles. Dans le cadre des programmes volontaires, comme ceux en vigueur dans certaines

commissions scolaires et certains services policiers ou municipaux, cette distinction était aussi appliquée.

La loi pourrait prévoir la possibilité de distinguer ces deux groupes et encourager les organismes à en dresser un diagnostic. Si aucune sous-représentation n'est observée, ce qui est possible dans certains cas pour l'un des deux groupes, l'obligation de mettre en place les mesures qui doivent faire partie d'un programme d'accès à l'égalité ne serait pas imposée pour le groupe équitablement représenté.

Ainsi, les efforts faits jusqu'à ce jour pour corriger la sous-représentation constatée dans les services publics (Avis du Conseil, p. 39) pourraient être poursuivis et encouragés par la nouvelle loi. Autrement, plusieurs organismes seraient tentés de répondre uniquement aux exigences minimales de la loi.

Il s'agit aussi d'encadrer une démarche qui se faisait de manière disparate. Certains programmes utilisent le critère de la langue maternelle alors que d'autres utilisent le critère de l'origine ethnoculturelle déclarée par le candidat.

Quant aux personnes handicapées, elles sont absentes du projet de loi, à moins de faire partie aussi d'un autre groupe. Le Conseil se questionne sur la logique de cette exclusion et sur les effets sur ce groupe particulier.

Lors d'une intervention au cours du colloque sur l'équité en emploi organisé par le Conseil, le président de l'Office des personnes handicapées du Québec avait souligné que les *«personnes handicapées ont, collectivement, le plus à gagner d'une intervention forte visant l'équité en emploi»*. Il avait aussi proposé des aménagements au principe du mérite pour tenir compte des incapacités importantes, dont la déficience intellectuelle, qui touchent plusieurs personnes handicapées.

De plus, tous les programmes appliqués actuellement au Québec par le gouvernement fédéral incluent spécifiquement ce groupe. Encore une fois, le Conseil souligne la

nécessité de simplifier, pour les organismes visés, l'application de cette loi en l'harmonisant avec les interventions fédérales en ce domaine, d'autant plus que plusieurs organismes seront touchés à la fois par la loi fédérale et par la loi québécoise.

Quant à ce qui regarde le groupe des femmes, même si le Conseil ne souhaite pas que des objectifs quantitatifs soient établis en distinguant les hommes et les femmes à l'intérieur des groupes de minorités ou d'autochtones, il propose cependant que les rapports exigés des organismes permettent d'évaluer en termes quantitatifs et qualitatifs leur situation et leur progrès.

En distinguant la disponibilité des hommes et des femmes sur le marché du travail, celle des femmes étant en général inférieure à celle des hommes, le projet de loi aurait alors tendance à perpétuer la discrimination présente en fonction du sexe. Le Conseil souhaite plutôt que le législateur soit vigilant à cet égard.

COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES SUR CERTAINS ARTICLES

À l'article 2, alinéa 1, comme il est difficile de savoir quelles sociétés d'État seraient visées par le projet, la loi devrait faire référence en annexe à la liste des organismes visés ou faire référence à une loi qui en délimite déjà la portée de manière plus explicite.

À l'article 2, alinéa 2, comme le monde municipal est en pleine réorganisation avec la création des nouvelles commissions métropolitaines, le projet de loi devrait y faire référence de manière claire en soumettant ces nouvelles entités à la loi. De la même manière, il n'est pas évident que les services policiers municipaux qui relèvent des communautés urbaines soient effectivement inclus. De la même façon, on ne peut présumer que les sociétés ou organismes qui relèvent des municipalités, c'est-à-dire les sociétés para-municipales, soient assujettis à la nouvelle loi. La loi devrait inclure explicitement tous ces organismes.

À l'article 4, il est fait mention de la possibilité d'exclure les postes temporaires ou à temps partiel. Au recensement de 1996, plus de la moitié des personnes qui travaillent ne le font pas à plein temps et toute l'année. L'importance croissante du travail précaire, qui touche encore plus les femmes et les membres des minorités visibles, impliquerait une exclusion d'un nombre important de postes soumis à cette loi. La loi pourrait prévoir l'obligation d'inclure tous les postes permanents ou temporaires, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Les postes saisonniers réguliers qui sont comblés à chaque année devraient aussi être visés. Autrement, les seules exclusions admissibles seraient celles qui feraient que les organismes devraient encourir des coûts trop élevés ou qui impliqueraient la mise en place d'un système d'information trop lourd à gérer. La réglementation pourrait délimiter un peu mieux les postes visés et les postes exclus.

À l'article 13, alinéa 1, l'analyse du système d'emploi devrait aussi inclure les pratiques de cessation d'emploi, car les gains réalisés au recrutement et par la formation et par la promotion pourraient être éventuellement difficiles à maintenir si l'organisation ne se préoccupe pas du départ d'employés appartenant aux groupes visés.

À l'article 13, alinéa 7, le projet de loi n'identifie pas la personne en autorité. Il est primordial que celle-ci soit mieux identifiée afin qu'elle ait tous les pouvoirs et moyens nécessaires pour mettre en place et suivre le PAÉ. Le succès d'un programme est étroitement relié à l'engagement et à la volonté de la haute direction d'un organisme. Cette personne devrait en fait être reliée à un poste exécutif ou appartenir à la classe des cadres supérieurs et la loi devrait le mentionner spécifiquement.

À l'article 20, l'exigence d'un rapport à tous les trois ans apparaît insuffisante. Il est à prévoir que tous les PAÉ ne démarreront pas le même jour ou la même année. Avec une telle formulation, l'analyse des rapports soumis sera impossible. Il faudrait plutôt demander à tous les trois ans un rapport pour chacune des années civiles et il serait alors possible d'évaluer les progrès enregistrés pour l'ensemble des organismes visés et de les comparer. De plus, pour des fins de vérification et de contrôle, un rapport annuel basé sur l'année civile pourrait être exigé en tout temps ; de toute façon, l'organisme aurait à produire un rapport similaire aux trois ans. Cette possibilité serait plus intéressante parce qu'elle permettrait à l'organisme de réagir plus rapidement si l'atteinte des objectifs visés ne progresse pas suffisamment ou que les mesures en place n'ont pas l'impact souhaité. Enfin, pour assurer le plus de transparence possible, l'organisme visé devrait faire état des résultats obtenus à l'intérieur de son propre rapport annuel et les rapports transmis devraient pouvoir être rendus publics.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX RELIÉS À L'ENCADREMENT DE CETTE LOI

Pour faciliter l'application de cette loi et en assurer l'efficacité, des ressources suffisantes devraient être allouées au ministère responsable et à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Avant l'entrée en vigueur, les employeurs devront être informés des exigences de la loi et des implications qui en découlent. Au-delà de cette information et sensibilisation, une formation devrait être offerte pour les personnes responsables de son application à l'intérieur des organismes visés.

De plus, au niveau du suivi et du contrôle, des analyses des rapports des employeurs, de la diffusion d'instrumentation pour mettre en application la loi, d'autres ressources, dont l'ampleur devra être discutée, seront nécessaires. Des rapports publics et transparents, diffusés régulièrement, devront faire état des progrès réalisés.

Du support pourrait être fourni à la mise en place d'un réseau qui regrouperait les responsables de l'application de cette loi.

Après deux années d'application, des incitatifs pourraient être prévus pour souligner la performance d'employeurs ayant réalisé des efforts louables. À l'inverse, pour les organismes ayant démontré peu d'empressement, le gouvernement pourrait utiliser des mesures discrétionnaires à l'intérieur de contrats de performance. Ainsi, une partie des subventions ou du financement accordé pourrait être garantie ou allouée en fonction de l'atteinte de résultats négociés au préalable.

Pour briser les barrières d'accès à certaines professions, le ministère de l'Éducation pourrait offrir des bourses spéciales pour favoriser les candidatures de personnes appartenant à des groupes peu présents dans les filières de formation correspondantes et améliorer ainsi leur présence dans ces professions.

La collaboration entre les syndicats, les employeurs et les personnes appartenant aux groupes visés sera primordiale pour l'application de cette loi. Ainsi, les centrales syndicales et les regroupements d'employeurs pourraient être invités à mettre en place de tels programmes au sein de leur propre organisation et qui viseraient les mêmes groupes. À l'intérieur des organismes, des comités regroupant des représentants des groupes visés, de l'employeur et des travailleurs devraient être formés pour développer des programmes et mesures et en surveiller l'application ; la formation de ces comités devrait constituer une obligation légale.

Enfin, comme plusieurs partenaires et organismes seront engagés dans l'application de cette loi, des ententes devraient être conclues pour assurer un partage des responsabilités. Ces ententes devraient impliquer les organismes responsables de l'application de la loi québécoise et fédérale. Ces ententes devraient faciliter la coordination des interventions et éviter les chevauchements et duplications.

CONCLUSION

Le Québec propose de mettre en place une loi qui le placerait à l'avant-garde de plusieurs pays et provinces. Le Conseil des relations interculturelles s'en réjouit et l'engagement qu'il a pris à avancer et à soutenir une telle proposition, qu'il constate aujourd'hui appuyé par le gouvernement, porte ses fruits. Le moment semble opportun car plusieurs organismes visés par le projet de loi devront renouveler leurs effectifs vieillissants, ce qui permettra de réduire le déficit de représentation constaté dans plusieurs secteurs d'activité, privés comme publics, dans des délais intéressants.

Cette loi, avec les améliorations et les amendements que nous avons proposés, offrira une solution globale qui permettra d'harmoniser, de simplifier et de rendre plus efficaces les interventions existantes qui, dans beaucoup de cas, ont peu modifié à ce jour la représentativité de nos institutions.

Le Conseil des relations interculturelles appuie le Ministre afin qu'il poursuive dans cette voie jusqu'à l'adoption finale de ce projet. Il l'encourage, tout en souhaitant qu'il obtienne l'appui de tous les partenaires, à poser ce geste majeur, significatif et déterminant pour l'avenir de la société québécoise. Cette loi modifiera de manière profonde les institutions qui, de toute façon, ont de moins en moins le choix de s'adapter à cette diversité grandissante et qui, dans plusieurs cas, ont résisté à ces changements. Cette loi représente un pas en avant car elle permettra de corriger des injustices qui ont touché les groupes visés.

Cette loi imprimera un mouvement irréversible qui s'est enclenché dans plusieurs sociétés. Elle favorisera l'atteinte d'une plus grande équité en éliminant une forme de discrimination subtile, souvent peu apparente et toujours difficile à débusquer.

Le Conseil des relations interculturelles

Le président

Arlindo Vieira

Les membres

Abebech Assefa

Rivka Auginfeld

Rachida Azdouz

Vivian B. Lymburner

Jocelyn Berthelot

Marie-Thérèse Chicha

Raymond Chrétien

Catherine Gilbert

Sadroutine Pirbay

Augustin Raharolahy

David Sultan

Sans droit de vote

Nicole Brodeur, sous-ministre

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration