Avis sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les programmes d’accès à l’égalité

Avis sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les programmes d’accès à l’égalité. Novembre 1983.

Date de publication : 1983-10-18

Auteur : Conseil du statut de la femme

Notez que le contenu de ce document n'est pas conforme aux standards d'accessibilité.

40779

Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

QUÉ
A11S7
A8
004
1993
QCSF

AVIS SUR LE PROJET DE REGLEMENT DU MINISTERE DE LA JUSTICE CONCERNANT LES PROGRAMMES D'ACCES A L'EGALITE (1983-07-05)

Suzanne Messier
Direction de la Recherche
1983-10-18

Collaboration: Anne Potvin
Avocate

Document approuvé à la réunion du C.S.F. des 17-18 novembre 1983

Dactylographie et
mise en page: France Rioux

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal - 4e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10579-6

TABLE DES MATIERES

	PAGE
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 - DEFINITIONS	5
1.1 Organismes du gouvernement	5
1.2 Notion de discrimination systémique	7
1.3 Terminologie: égalité ou discrimination?	9
CHAPITRE 2 - ELABORATION D'UN PROGRAMME	11
2.1 Modalités d'application selon le type de situation	13
2.2 Analyses	16
2.3 Détermination des objectifs numériques	25
2.4 Mesures	26
2.5 Echéancier	31
2.6 Mécanismes de contrôle	33
CHAPITRE 3 - IMPLANTATION D'UN PROGRAMME	35
CHAPITRE 4 - CONTROLE DE L'APPLICATION DU PROGRAMME	39
CHAPITRE 5 - DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'EDUCATION	41
ANNEXE	
1. Projet de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité préparé par le C.S.F. le 20 septembre 1983	49
2. Projet de règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité préparé par le ministère de la Justice le 5 juillet 1983	57

LISTE DES TABLEAUX

1. Enseignement régulier de niveau secondaire: Inscriptions francophones en formation professionnelle (long) selon la famille de programmes, Québec 1981-82 42

2. Enseignement collégial: Inscriptions aux programmes professionnels les plus fréquentés en collégial I, Québec automne 1982 (réseau public) 42

3. Inscriptions universitaires aux 1er et 2e cycles selon la discipline, Québec 1981-82 43

INTRODUCTION

Depuis déjà quelques années, le gouvernement et d'autres employeurs du secteur privé ont admis que les femmes étaient défavorisées dans leur entreprise, n'occupant pas, par exemple, des emplois rémunérateurs dans la même proportion que les hommes. Ils ont compris que ces femmes n'avaient pas eu les mêmes chances d'accès aux postes supérieurs que leurs confrères et, dès lors, ont implanté des programmes d'égalité des chances en emploi: ceux-ci visent essentiellement à assainir les pratiques et politiques de gestion du personnel (recrutement-promotion-formation, etc.) afin qu'elles soient détachées de toute allusion discriminatoire. Ces programmes ont été relativement bien reçus par les gestionnaires et les employés masculins dans la mesure où ils ne créaient pas de privilèges particuliers aux femmes: les mesures ne visaient qu'à s'assurer que les femmes avaient les mêmes droits que les hommes et de leur en faire prendre conscience.

De toute façon, il n'aurait pas été possible d'instaurer des mesures préférentielles pour les femmes, la Charte des droits ne permettant pas l'utilisation de tels moyens. Le temps a démontré que les programmes d'égalité des chances avaient une certaine efficacité mais n'apportaient pas de résultats suffisamment importants pour qu'on puisse croire qu'ils suffisent à régler l'inégalité des femmes en emploi. C'est pourquoi le Conseil du statut de la femme, dès 1978[1], la Commission québécoise des droits de la personne et d'autres organismes ont revendiqué un amendement à la Charte afin qu'elle autorise l'application de programmes d'"action positive" ou d'accès à l'égalité. En plus de comprendre des mesures d'égalité des chances,

---

1. Conseil du statut de la femme, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Québec, 1978, 335 pages, p. 269, recommandation 4-50.

ces programmes sont censés contenir des mesures-remèdes énergiques établies sur l'égalité de résultats qui visent à redresser la discrimination antérieure face à un groupe, en leur accordant de manière préférentielle, certains bénéfices pendant une pédiode donnée. Ce type de mesures est nécessaire pour contrer la discrimination systémique.

Par définition, les programmes d'accès à l'égalité doivent donc comprendre non seulement des mesures d'égalité des chances (toujours légales) mais également des mesures de redressement préférentielles (permises par la loi 86). Les groupes-cibles habituellement reconnus au Québec comme ayant vécu de la discrimination systémique sont les femmes, les autochtones, les handicapés et les communautés culturelles.

Un autre problème auquel tente de régler la loi modifiant la Charte est celui de l'étendue de l'application des programmes existants. Selon une étude faite par le C.S.F. en 1978[1], il semble que les programmes d'égalité des chances se soient limités à l'analyse partielle de situations, à la promotion de quelques femmes ou à la diminution de quelques inégalités. Or, comment résoudre une situation de discrimination historique vécue par l'ensemble des femmes d'une entreprise, si l'analyse sur laquelle se basent les mesures envisagées, ne considère qu'une partie des travailleuses ou qu'un secteur de travail?

Par la réglementation touchant les programmes d'accès à l'égalité, il faut amener les employeurs à faire l'analyse la plus complète possible de la situation de toutes les travailleuses de leur entreprise. Autrement, il ne découlera de cette analyse que des mesures parcellaires.

---

1. Marie-Claire Boucher et Louise Langlois-Trudel, Etude des programmes d'égalité en emploi et suggestions d'alternatives d'interventions, Conseil du statut de la femme, Québec, 1978, p. 91, (étude non publiée).

Considérant qu'on ne peut agir de façon énergique et efficace pour corriger une situation qu'on ignore partiellement, la règlementation doit nous amener à inventorier tous les éléments nécessaires à la démonstration de la discrimination systémique.

Les commentaires du C.S.F. sur le projet du règlement du ministère de la Justice s'inspireront grandement de ces deux constatations: par définition, un programme d'accès à l'égalité comporte nécessairement des mesures préférentielles; il doit être élaboré après une analyse globale de la situation des travailleuses de l'entreprise. Enfin, dans son avis, le C.S.F. poursuit un objectif ultime: faire en sorte que le règlement soit le plus complet possible. Les deux seuls gouvernements à avoir une expertise dans l'implantation de programmes d'accès à l'égalité étant le gouvernement fédéral et celui de la Saskatchewan; leur expérience dans le domaine étant très courte, le législateur québécois doit s'efforcer de rendre explicite tous les critères, normes, barêmes, conditions ou modalités nécessaires à l'élaboration, l'implantation ou l'application de programmes d'accès à l'égalité, tel que le commande l'article 86.8 b de la loi 86. Ainsi, la tâche des employeurs qui voudront ou devront implanter un tel programme dans leur entreprise sera facilitée.

I DEFINITIONS

1.1 Organismes du gouvernement

Le C.S.F., comme bien d'autres organismes qui ont déposé des mémoires en commission parlementaire de la justice traitant des modifications à la Charte, aurait préféré que le législateur rende les programmes d'accès à l'égalité obligatoires pour tous les organismes publics et pour toutes les entreprises qui désirent contracter avec le gouvernement. Cette option n'a pas été retenue, le législateur n'imposant une obligation, selon l'article 86.7, qu'au gouvernement qui doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de tels programmes. Or, dans le projet de règlement, on ne précise pas quels sont les organismes concernés par cette mention.

Quel sens prend l'expression "organismes du gouvernement"? Il existe une jurisprudence sur la définition de cette expression qui peut être plus ou moins englobante selon la Loi qui l'utilise (ex.: Loi sur l'accès aux documents et sur la protection des renseignements personnels, Charte de la langue française). Dans le cadre de la loi 86, le législateur a prévu l'application de programmes d'accès à l'égalité dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé et des autres services publics tels le logement. Comme le gouvernement, par ses ministères, contrôle en grande partie plusieurs de ces secteurs d'activité économique, faut-il penser que l'intention du législateur était d'adopter une définition d'"organismes du gouvernement" qui assure l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans tous les établissements scolaires et de santé tels les commissions scolaires, les cegep, les hôpitaux, les centres d'accueil, les C.L.S.C., les C.S.S.? Si oui, il aurait alors mieux valu utiliser l'expression "organisme public".

Il semble déjà acquis que la définition d'organismes incluera tous ceux dont les employés et fonctionnaires sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique, ce qui correspondrait selon le ministère de la Fonction publique à environ 119 organismes. Le contrôle des programmes qui y seraient implantés serait relativement facile pour le Conseil du trésor responsable de cette activité en vertu du projet de Loi sur la fonction publique, actuellement à l'étude. En effet, détenant les informations pertinentes pour tous les employés régis par la Loi sur la fonction publique, le Conseil du trésor pourra vérifier l'évolution de la représentation des groupes-cibles visés par le programme.

Dans le cas des autres organismes correspondant à d'autres critères, on peut se demander quel contrôle le gouvernement pourra exercer sur eux.

- nomination de la majorité des membres par le gouvernement ou un ministre;
- provenance du fonds consolidé du revenu pour la moitié ou plus du capital-actions;
- être mandataire ou jouir des droits et privilèges d'un mandataire du gouvernement.

Au nombre de 56, ces derniers, s'ils étaient obligés d'implanter des programmes d'accès à l'égalité, influenceraient certainement le secteur privé en raison de leur importance (ex.: Hydro-Québec).

Quoiqu'il en soit, si le législateur ne précise ni dans le cadre du règlement, ni dans un éventuel décret, quels sont les organismes du gouvernement, il risque de créer les problèmes suivants: dans les organismes où s'implantera un programme, les employés masculins contesteront; dans les organismes sans programme, les employées

féminins revendiqueront. Dans tous les cas, le gouvernement aura provoqué une poursuite en justice et devra justifier sa décision.

1.2 Notion de discrimination systémique

"Affirmative action is the response to systemic discrimination". Avant la loi 86, on reconnaissait seulement l'existence de la discrimination ouverte ou intentionnelle qui prend la forme d'un acte personnel de mauvaise volonté ou d'un traitement inégal. Or, on a par la suite reconnu que la discrimination résulte également de pratiques qui, en apparence, traitent tout le monde de façon égale mais qui produisent des effets d'exclusion disproportionnés sur certains groupes. La discrimination systémique se révèle par le résultat ou l'effet produit par l'application d'une norme, condition ou exigence (ex.: force physique). Pour identifier ce type de discrimination, il faut effectuer une analyse autant quantitative que qualitative de la main-d'oeuvre et du système d'emploi.

C'est ainsi que le législateur a été amené à permettre l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. Pour pouvoir faire le lien entre la discrimination systémique et celle définie à l'article 10 de la Charte, le C.S.F. propose que soit ajouté un article dans le règlement qui précise ce qu'on entend par "effets de la situation de discrimination", expression utilisée à l'article 4 du projet actuel de règlement. Actuellement, un jugement de la Cour d'appel définit correctement ce qu'on doit entendre par cette expression. Mais d'une part, les employeurs

ne consulteront pas nécessairement la jurisprudence pour connaître cette définition et d'autre part, ce jugement peut être renversé par la Cour suprême. Alors, plutôt que de laisser les tribunaux débattre longtemps de cette question tandis que les femmes continueront de subir les effets de cette discrimination historique, le législateur devrait préciser dès maintenant ce qui caractérise la discrimination systémique.

Le C.S.F. propose que soit incluse une définition qui s'inspire grandement de celle déjà suggérée au ministère de la Justice par la Commission québécoise des droits de la personne dans leur projet de règlement daté du 16 novembre 1982:

Aux fins du présent règlement, "on entend par effets de la situation de discrimination, la présence, chez un groupe-cible, d'une situation résultant de l'application objective de mesures en apparence neutres, mais qui créent une distinction, une exclusion ou une préférence à l'égard d'une proportion élevée des membres de ce groupe, sans motif qui soit fondé sur des exigences indispensables à la sécurité ou à l'efficacité administrative".

1.3 Terminologie: égalité ou discrimination?

En permettant, par l'adoption de la loi 86, l'implantation de programmes d'accès à l'égalité, le législateur a reconnu le phénomène social et collectif de la discrimination et la nécessité de combattre ses effets d'une façon rationnelle et globale. Comme la discrimination à éliminer est ancrée dans notre système,

le C.S.F. trouverait plus juste, lorsqu'on identifie aux sections II et III les différents secteurs dans lesquels s'appliquent les programmes, qu'on se réfère au terme "discrimination" qui est un fait à combattre plutôt que "égalité" qui est un espoir à nourrir. D'ailleurs, dans le texte de la Charte adopté en novembre 1978, lorsqu'il s'agit d'identifier les types de discrimination (chapitre 1), le législateur a utilisé le terme "discrimination" (ex.: non-discrimination dans l'embauche, publicité discriminatoire interdite, etc.).

II ELABORATION D'UN PROGRAMME

Dans le projet de règlement du ministère de la Justice, la section II comprend les éléments indiquant comment élaborer, implanter et contrôler un programme d'accès à l'égalité. L'étape la plus cruciale est évidemment celle de l'élaboration puisque, sur elle, repose le succès des autres. D'ailleurs, le législateur y a consacré six articles (plus de la moitié du règlement) alors qu'un seul précise les modalités d'application et un autre indique les modes de contrôle.

L'article 86.8 de la Loi modifiant la Charte précise que le règlement actuellement étudié a pour objectif de "fixer les critères, normes, barèmes, conditions ou modalités concernant l'élaboration, l'implantation ou l'application de programmes d'accès à l'égalité, en établir les limites et déterminer toute mesure nécessaire ou utile à ces fins". Le C.S.F. prétend que d'autres mesures que celles prévues aux articles 2 à 7 du présent projet seraient nécessaires et utiles pour les employeurs intéressés ou contraints à élaborer un programme d'accès à l'égalité. Idéalement, cette opération devrait respecter les étapes maintenant reconnues par de nombreux organismes[1]: analyse d'effectif, analyse de disponibilité, analyse d'utilisation, analyse du système d'emploi, détermination des objectifs numériques et de l'échéancier, liste des mesures choisies et échéancier.

Aux paragraphes suivants, le C.S.F. explique ce que comportent ces différentes analyses et pourquoi elles sont importantes à réaliser.

---

1. A titre d'exemple, la Commission emploi et immigration Canada, la Commission canadienne des droits de la personne du Québec, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, le ministère du Travail de la Saskatchewan.

A l'article 3 du projet de règlement, le législateur fait mention de certains des éléments qui se rattachent à ces analyses (il a même, à l'article 3 f, utilisé l'expression analyse de disponibilité), mais il ne les a pas présentés pour qu'un employeur s'y retrouve et sache que ces quatre analyses sont nécessaires à réaliser s'il veut déterminer ses objectifs numériques et, par la suite, ses mesures. En fait, le législateur, dans sa recette, a fourni les principaux ingrédients du plat mais a oublié d'indiquer le mode d'emploi (comment faire et dans quel ordre).

Le C.S.F. insiste sur la nécessité de ces analyses: non seulement sont-elles essentielles à la détermination d'objectifs réalistes et précis, mais ce sont elles qui permettent de déceler la discrimination systémique à travers les effets ou résultats discriminatoires d'un système. La première (analyse d'effectif)[1] permet de connaître la situation des membres du groupe-cible dans l'entreprise et leur proportion par rapport aux autres employés en fonction d'un ou de plusieurs paramètres ou critères. La deuxième (analyse de disponibilité)[1] permet d'imaginer ce que pourrait être la situation, si la discrimination systémique n'existait pas, en mesurant quelle proportion du groupe-cible serait disponible à l'intérieur de l'entreprise et sur le marché du travail pour remédier à cette situation. La troisième (analyse d'utilisation)[1] mesure l'écart entre la situation réelle dans l'entreprise et la situation théorique idéale. Enfin, la quatrième (analyse du système d'emploi)[1] permet d'identifier les pratiques et politiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Les résultats de ces quatre types d'analyse seront directement utilisés au moment de dresser la liste des mesures choisies pour

---

1. Ces termes sont ceux habituellement utilisés par les spécialistes en la matière bien que la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan utilise, dans les trois premiers cas, les expressions traduites "analyse de l'organisme promoteur", "analyse de la collectivité" et "analyse de la participation".

corriger les effets de la situation de discrimination. Les analyses d'effectif, de disponibilité et d'utilisation permettront de savoir où agir alors que l'analyse du système d'emploi servira surtout à désigner comment agir.

2.1 Modalités d'application selon le type de situation

Les articles 86.2, 86.3 et 86.7 de la loi 86 précisent quatre types de personnes ou groupes susceptibles d'implanter des programmes d'accès à l'égalité. L'article 1 du projet de règlement identifie à nouveau ces quatre groupes:

1. une personne de sa propre initiative;
2. une personne qui se voit recommander un programme par la Commission;
3. une personne qui se voit imposer un programme par le Tribunal;
4. les ministères et organismes du gouvernement.

Dans le cas du quatrième groupe, le législateur a prévu, par l'article 1 du présent règlement, de l'exclure de la surveillance de la Commission: les ministères et organismes du gouvernement ne sont pas tenus d'envoyer à la Commission un rapport annuel de leurs activités dans le cadre de leurs programmes d'accès à l'égalité.

Dans le cas des trois autres groupes, nous allons tenter de préciser comment pourraient s'effectuer les étapes de réalisation d'un programme d'accès à l'égalité et comment le travail d'élaboration du programme serait partagé entre l'employeur, la Commission et le Tribunal.

Dans le cas d'un employeur de bonne foi, qui, de sa propre initiative, veut implanter un programme d'accès à l'égalité dans son entreprise, il se présentera devant la Commission afin d'obtenir assistance. Cette dernière lui remettra copie de la règlementation s'il ne l'a pas déjà et copie d'outils lui facilitant les travaux d'analyse qu'il aura à effectuer. On peut comprendre par l'article 86.2, alinéa 2 de la loi 86, que la responsabilité première de l'élaboration d'un programme, dans le cas d'un employeur de bonne foi, lui revient en propre. Cependant, la Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance. A cette fin, elle devrait constituer des documents et outils de cueillette des données pertinentes aux diverses analyses. Pour ce qui est notamment de l'analyse de disponibilité, l'équivalent de Statistique Canada aux Etats-Unis a déjà prévu, dans le cadre de ses recensements nationaux, de cumuler l'information nécessaire pour calculer les indices de disponibilité sur le marché du travail. La Commission québécoise des droits, sans détenir toutes ces données, devrait être en mesure de référer les employeurs aux organismes compétents en la matière. Après avoir respecté toutes les étapes prévues au règlement, l'employeur fera approuver son programme par la Commission. Le pouvoir discrétionnaire de cette dernière sera alors minime, les exigences ayant déjà été précisées par la règlementation gouvernementale.

Plus l'analyse de la situation de discrimination sera fouillée, plus précis seront les objectifs numériques et plus adéquates seront les mesures choisies pour y remédier. On pourrait succomber à la tentation d'être moins exigeant pour les employeurs qui, de leur propre initiative, présentent un programme d'accès à l'égalité à la Commission en ne les obligeant pas, par exemple,

à faire les quatre analyses précisées dans la règlementation. Alors, on commettrait une injustice de traitement vis-à-vis des employeurs pris en défaut qui se seront vus recommander ou imposer un programme. Cette différence d'exigences pourrait amener les employeurs à soumettre en plus grand nombre des programmes volontaires mais incomplets.

Dans les cas où la Commission, après enquête au cours de laquelle elle a constaté une situation de discrimination prévue à l'article 86.1, recommande l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité, les employeurs n'ont pas à réaliser toutes les étapes d'élaboration. En effet, afin d'en arriver à prouver une situation de discrimination, la Commission devra avoir réalisé au préalable les analyses sous-jacentes à cette démonstration. A moins que l'employeur ne consente à implanter en cours d'enquête un programme, la Commission sera tenue d'établir un diagnostic assez sérieux de la discrimination vécue dans l'entreprise. Par la suite, l'employeur et la Commission négocieront les objectifs numériques, les mesures et l'échéancier à retenir.

Le C.S.F. est convaincu que c'est en participant à la réalisation des analyses, que les employeurs prendront conscience des situations de discrimination incrustées dans leur organisation. S'ils sont de mauvaise foi et ne veulent d'aucune façon admettre la discrimination, il devient évident que la Commission devra réaliser les analyses pour eux. L'idéal serait toutefois que les employeurs prennent part aux analyses sous-jacentes pour être ensuite capables de prendre en main les changements conséquents à de telles constatations. Comme l'affirment les théoriciens du changement, pour que les changements soient efficaces et durables, il faut que les gens visés par ces changements soient eux-mêmes associés au processus de changement.

Jusqu'où la Commission devra-t-elle intervenir? Cette question sera reconsidérée pour chaque employeur, mais il est clair que si la Commission doit seule réaliser toutes les étapes d'élaboration du programme (analyses, objectifs, mesures et échéancier), elle s'adressera au Tribunal pour demander l'imposition du programme ainsi préparé. L'article 86.3 alinéa 2 de la loi 86 prévoit que le Tribunal entendra d'abord la preuve de discrimination soumise par la Commission, pourra modifier le programme présenté par cette dernière puis imposera le dit programme à l'employeur. Alors, on ne pourra plus parler des objectifs de l'employeur ou des mesures choisies par l'employeur puisque tout le programme lui aura été imposé.

2.2 Analyses

Analyse d'effectif

L'article 3 du projet de règlement énumère les éléments pouvant orienter l'employeur dans la fixation de ses objectifs numériques. Pour améliorer la représentation d'un groupe-cible, toute analyse sérieuse nécessite le recours à des méthodes statistiques pour déterminer, dans un premier temps, le niveau de représentativité de l'effectif existant et pour cerner les secteurs dans lesquels certains groupes sont désavantagés. Ces éléments sont regroupés dans le projet de règlement sous trois alinéas (3 a, b, c) qui font référence au volume d'employés, à leur classification et à leur formation. Comme cette analyse dit d'effectif est la première qu'un employeur doit réaliser pour bien connaître la différence entre la situation du groupe-cible dans son entreprise et celle des autres employés, le législateur devrait mettre davantage en évidence cet état de fait. Le C.S.F. recommande donc d'ajouter le paragraphe suivant avant d'indiquer les trois critères d'analyse à respecter:

"Une analyse d'effectif chez l'employeur indiquant la situations des employés du groupe-cible par rapport à l'ensemble des autres employés, en tenant compte notamment"...

Selon le C.S.F., les trois éléments mentionnés au projet de règlement doivent nécessairement être pris en compte dans l'analyse des effectifs de l'entreprise afin que l'employeur puisse prendre conscience des pratiques discriminatoires de sa gestion, pour mesurer l'effet d'exclusion conséquent à cette discrimination historique et pour constater la situation des personnes victimes de ces circonstances. Si l'employeur a le choix, pour son analyse, entre ces trois éléments minimaux, comme le permet le projet de règlement, il pourra négliger des faits qui paraissent anodins de prime abord mais qui constituent, dans leur essence même, des sources flagrantes de discrimination.

Par ailleurs, le C.S.F. recommande de modifier la formulation du paragraphe c afin qu'on comprenne bien qu'il s'agit de la mobilité au sein de l'entreprise. Autrement, la mobilité des employés, acquise à l'extérieur de l'entreprise, ne peut avoir aucun intérêt pour l'employeur. Par contre, la fréquence des mutations et promotions dont a profité le groupe-cible par rapport au groupe privilégié ainsi que la comparaison des périodes d'attente préalable à ces changements sont des facteurs non négligeables dans l'analyse d'une situation de discrimination.

Analyse de disponibilité

Afin de déterminer des objectifs numériques quant à l'amélioration de la représentation d'un groupe-cible, il faut au préalable mesurer la sous-utilisation possible de ce groupe-cible. Donc, après avoir analysé la situation précise du groupe-cible dans l'entreprise (ana-

lyse d'effectif), il faut, dans un deuxième temps, effectuer une analyse de disponibilité qui fournit la proportion des travailleurs de ce groupe que l'on pourrait s'attendre à trouver dans une catégorie d'emplois donnée, si les décisions en matière d'emploi étaient prises sans égard, directement ou indirectement, aux questions de sexe, de race ou de handicap. La Commission canadienne des droits de la personne définit ainsi l'expression "main-d'oeuvre disponible":

> "s'entend des personnes qui ont ou sont capables d'acquérir les qualifications nécessaires à l'exécution des fonctions de postes donnés dans le secteur géographique où l'employeur devrait normalement embaucher des travailleurs"(1).

Pour faire cette analyse dite de disponibilité, le projet de règlement fait mention à l'article 3 paragraphe f de deux bassins de main-d'oeuvre possible: à l'interne et à l'externe. Le même critère serait utilisé: la compétence.

Le C.S.F. considère que le terme compétence devrait être compris dans son sens large, sans quoi l'analyse de disponibilité reflètera nécessairement les mêmes situations d'exclusion que celles dénoncées par les promoteurs du programme. Il faut éviter qu'une personne d'esprit étroit, responsable de l'analyse de disponibilité,croit que le seul volet à examiner est celui de la formation déjà acquise et ne tienne pas compte des personnes qui pourraient facilement l'acquérir.

---

1. Commission canadienne des droits de la personne, Programmes spéciaux en matière d'emploi: critères de mise en application, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1981, 25 p., p. 12.

Si, au moment d'élaborer le programme, on exclut déjà à l'étape de l'analyse de disponibilité des personnes, sous prétexte qu'elles n'ont pas déjà la compétence nécessaire à un emploi non traditionnel, rien ne vaut d'instaurer ce programme. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a senti le danger et a inclus dans son règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité, l'article suivant:

> "Les buts (i.e. objectifs) doivent être fixés en fonction de la sous-représentation décelée et de la disponibilité des membres des groupes-cibles ou protégés, qualifiés ou susceptibles de devenir admissibles à des postes ou à des services de l'organisme promoteur, grâce à des efforts raisonnables de la part de ce dernier"(1); article 53 b i i i.

Une des mesures-clé des programmes d'accès à l'égalité est la formation. Cela comprend autant le recyclage, le perfectionnement que la scolarité. En 1983, les femmes ont nécessairement besoin de formation pour accéder à des postes novateurs et ce, en raison de leur confinement à des ghettos d'emploi et de fonction sur le marché du travail. Pour plusieurs de ces emplois (ex. cols bleus), la durée de formation ne dépasse pas un an. Elle ne devrait donc pas constituer une barrière, empêchant les femmes d'être considérées disponibles à l'emploi. En fait, lorsque les compétences requises sont faibles ou très faciles à acquérir, de simples taux relatifs à la participation de la population à la main-d'oeuvre constitueraient sans doute la meilleure mesure pour calculer le taux de disponibilité. En conclusion, le C.S.F. recommande que soit ajouté l'alinéa suivant à l'article 3 paragraphe f:

---

1. Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, Affirmative Action: A Case Book of Legislation and Affirmative Action Programs in Saskatchewan, mars 1983, 200 pages.

"Cette analyse doit également tenir compte des personnes qui peuvent acquérir la compétence dans un délai raisonnable".

En ce qui concerne les deux bassins de main-d'oeuvre que peut étudier l'employeur dans son analyse de disponibilité, le législateur n'a pas fixé de priorité ni d'obligation. Donc, après avoir constaté que tous ses électriciens sont des hommes et ses employées de bureau sont des femmes, un employeur pourrait mesurer exclusivement dans la main-d'oeuvre extérieure, combien de femmes peuvent potentiellement devenir électriciennes. Cette action serait correcte mais non suffisante: il nous semble que la promotion et la mutation internes pour les membres du groupe-cible devraient être d'abord considérées, ces personnes ayant subi la discrimination de la façon la plus directe. Dans un deuxième temps, si le bassin de main-d'oeuvre disponible observé est trop restreint, on devrait faire l'analyse du marché de l'emploi environnant.

Plusieurs méthodes et critères dans l'analyse de disponibilité du marché extérieur peuvent être utilisés. La Commission Emploi et Immigration Canada a mis au point une méthode sophistiquée visant le secteur privé et faisant intervenir cinq facteurs:

- la compétence requise (personnes travaillant dans des emplois analogues ou qui possèdent les compétences requises);
- profil de la formation en établissement d'enseignement (personnes récemment diplômées formées pour l'emploi en question);
- sources internes (personnes pouvant être promues, formées ou mutées latéralement);
- possibilités de formation (personnes possédant les pré-requis nécessaires pour s'inscrire aux programmes de formation offerts par l'employeur);
- population "active", sans formation ni expérience particulières.

A partir de ces données, la C.E.I.C. calcule un facteur global pondéré (calcul complexe) qui indique l'offre de travailleurs des groupes-cibles sur le marché du travail où l'on peut raisonnablement s'attendre que l'employeur aille puiser. Ces données doivent être assez précises pour refléter la situation dans des régions et des marchés du travail locaux déterminés. Elles nécessitent donc des statistiques sur la profession, le secteur d'activité économique, les diplômes, la scolarité, la population de 15 ans et plus répartie par sexe de même que des informations quant à leur participation au marché du travail.

Par ailleurs, il apparaît clair au C.S.F. que les changements éventuels étudiés dans le cadre de l'analyse de disponibilité ne peuvent se concrétiser par la rétrogradation d'un membre du groupe-cible. Les actions du programme doivent déboucher vers un mieux-être des personnes visées et les changements de postes envisagés ne peuvent être que des mutations ou promotions. On pourrait craindre que la formulation du paragraphe f de l'article 3 permette la rétrogradation. C'est pourquoi le C.S.F. recommande de changer l'expression actuellement utilisée dans le projet de règlement "emplois dans lesquels la représentation de ce groupe est faible" par "poste destiné à promouvoir l'égalité de ce groupe" qui est sans équivoque quant au sens des changements effectués.

Analyse d'utilisation

L'analyse de disponibilité permet de définir la limite maximale d'accès à un emploi pour un groupe-cible, ou bassin de main-d'oeuvre potentielle, alors que l'analyse d'effectif dans l'entreprise permet de trouver la situation réelle d'occupation d'un type d'emploi par ce même groupe. Comment, à partir de ces deux types d'analyse plus ou

moins prévus au projet de règlement, en arriver à fixer des objectifs numériques qui représentent l'amélioration de la représentation du groupe-cible? Cela nécessite une troisième analyse qu'on appellera d'utilisation. En comparant l'utilisation possible d'un groupe-cible (disponibilité) par rapport à son utilisation réelle (effectif), cette analyse mesure, dans un troisième temps, les effets cumulatifs d'exclusion de l'ensemble du système de gestion des ressources humaines.

Cette analyse n'est actuellement pas présentée dans le projet de règlement. Dans la mesure où ce règlement a pour objet de fixer les mesures utiles à l'élaboration d'un programme, le C.S.F. recommande que le législateur ajoute un alinéa qui démontre clairement la nécessité d'une telle analyse et qui pourrait se lire comme suit:

"une analyse d'utilisation effectuant une corrélation entre les données pertinentes de l'analyse d'effectif et celles de l'analyse de disponibilité afin de déterminer s'il y a une proportion démesurément élevée ou faible de membres du groupe-cible chez l'employeur dans une catégorie d'emploi, un secteur ou un service."

Pour fixer ses objectifs numériques et un échéancier réalistes, l'employeur considérera alors ces écarts comme un défi à surmonter, tout en tenant compte de l'augmentation, diminution et roulement anticipés de ses employés dans les catégories visées par le programme, tels qu'actuellement prévus à l'article 3 du projet de règlement.

Cette dernière analyse peut paraître superflue mais elle est essentielle et va de soi dans la mesure où les données recueillies lors de l'analyse de disponibilité ne correspondent pas exactement aux étiquettes utilisées par l'employeur pour classer ses employé-e-s lors de son analyse d'effectif. Il devra alors faire des regroupements, des correspondances et des équivalences. Si ce travail n'est pas prévu au mode d'emploi (e.i. dans le règlement), l'employeur risque d'être confus dans toutes ces données.

Analyse du système d'emploi

Après avoir relevé les secteurs de sous-utilisation et de surconcentration, l'organisme responsable de l'élaboration du programme doit établir la relation qui existe entre la composition de son effectif et les éléments de son système d'emploi. Il lui faut essayer de voir comment et jusqu'à quel point ses politiques, ses méthodes et ses pratiques en matière d'emploi contribuent à rendre son effectif non représentatif de la main-d'oeuvre disponible.

Cette évaluation des causes est complexe et doit se faire avec minutie et en profondeur. Des situations désavantageuses peuvent se produire à divers stades de l'élaboration, de l'interprétation ou de la mise en oeuvre d'une politique ou d'une méthode en matière d'emploi. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'appliquer les exigences relatives à la mobilité géographique, les personnes chargées de sélectionner les candidates et candidats peuvent prétendre que les membres de certains groupes, notamment les femmes mariées, sont incapables d'y satisfaire. Il faut se demander aussi comment la définition des tâches et des qualifications requises peut contribuer

à inclure ou à exclure les membres de certains groupes de l'organisme qui sont capables d'exécuter les fonctions en question.

Toutes ces analyses renseignent l'organisme sur la mesure dans laquelle son système d'emploi favorise la discrimination et contribue ainsi à rendre son effectif non représentatif. L'organisme peut ensuite choisir les secteurs qui bénéficieraient sûrement de mesures particulières inscrites au programme d'accès à l'égalité.

Dans le projet de règlement étudié, le législateur fait vaguement allusion à l'analyse du système d'emploi dans les alinéas b, c, d et e de l'article 3. Par contre, il prévoit à l'article 5 trois types de mesures à utiliser pour corriger la situation de discrimination constatée, dont les mesures d'égalité des chances connues pour "neutraliser" les pratiques et politiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise. Or, avant de définir ces mesures, l'employeur ou la Commission devra, au préalable, avoir fait l'analyse des pratiques de gestion. C'est pourquoi le C.S.F. recommande qu'on précise clairement dans la section élaboration d'un programme la nécessité et la spécificité de l'analyse du système d'emploi:

"une analyse du système d'emploi permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques discriminatoires ou ayant un effet d'exclusion discriminatoire à l'égard des membres du groupe-cible".

L'expérience a démontré que, pour être capable d'identifier la discrimination systémique, il ne faut pas seulement s'arrêter à l'analyse des "modes et conditions de recrutement, de promotion, de mutation et de dotation de l'entreprise", tel que stipulé à l'article 3 paragraphe f du projet de règlement étudié. Il faut couvrir l'ensemble des politiques et des pratiques liées à cette gestion. La Commission québécoise des droits de la personne a notamment décelé, au cours de ses enquêtes, des pratiques discriminatoires au niveau de la détermination des salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail; en ce qui a trait aux lieux de travail, aux licenciements, mises à pied et rappels au travail; au niveau des mesures disciplinaires et administratives; de l'organisation et de la répartition du travail; de l'évaluation du rendement et, enfin, quant à la formation et au perfectionnement. Le C.S.F. recommande donc que tous ces éléments soient expressément mentionnés dans le règlement, sans quoi un employeur pourra, de bonne foi, négliger d'étudier un de ces aspects de sa gestion des ressources humaines qui crée une exclusion discriminatoire.

2.3 Détermination des objectifs numériques

Il est primordial que les objectifs numériques soient définis dans un programme d'accès à l'égalité pour chaque catégorie d'emploi, secteur et service visés. Autrement, comment pourrons-nous vérifier l'effet des mesures choisies sur les groupes-cibles? C'est pourquoi le C.S.F. recommande d'ajouter à l'article premier du règlement: un programme doit indiquer les objectifs en vue d'améliorer la représentation des membres du groupe-cible "dans les catégories d'emploi, secteurs ou services visés".

Par ailleurs, selon le C.S.F., le législateur devrait indiquer, dans sa façon de présenter les règles relatives à l'élaboration d'un programme, que la détermination des objectifs numériques est la cinquième étape du processus. C'est pourquoi le C.S.F. présente, dans le projet annexé, l'article relatif aux objectifs à la suite de celui introduisant les quatre analyses à réaliser au préalable.

La réalisation des objectifs, exprimés en tant que changements dans la composition de l'effectif de l'entreprise à tous les échelons de la hiérarchie, constitue la mesure d'évaluation du programme d'accès à l'égalité. Etant donné que dans le cas d'un programme imposé, le Tribunal fixe lui-même les objectifs à atteindre, on ne devrait pas lire dans le règlement, "les objectifs de l'employeur" mais bien seulement "les objectifs". Autrement, les employeurs récalcitrants utiliseront cette faille pour démontrer que le Tribunal ne peut leur imposer des objectifs avec lesquels ils ne sont pas en accord.

2.4 Mesures

Choix ou obligation

De la même façon que le C.S.F. recommande que les objectifs numériques soient fixés par catégorie d'emploi, secteur ou service visés par le programme, il est essentiel que le législateur précise que la liste des mesures doit être présentée pour chacun des groupes-cibles et des sous-groupes les composant, surtout en ce qui a trait aux mesures de redressement. A cet effet, le C.S.F. recommande qu'on ajoute à l'article 4: "et pour accroître la représentation du groupe dans les catégories d'emploi, secteurs ou services visés".

Parce que les mesures privilégiées ne seront pas nécessairement celles choisies par l'employeur mais pourront être également le résultat d'une recommandation de la part de la Commission ou encore d'une ordonnance de la part du tribunal, le législateur doit retrancher du règlement les mots "par l'employeur" actuellement associés aux mesures. Sinon, il brimera d'une part, tout tribunal l'empêchant d'exercer son pouvoir d'imposer les mesures de son choix en vue d'éliminer la discrimination systémique constatée et d'autre part, la Commission en lui retirant son pouvoir de recommandation quant aux mesures à privilégier. De la façon dont le projet de règlement est rédigé, on pourrait croire que l'employeur a seul le pouvoir de définir les objectifs et les mesures relatifs au programme d'accès à l'égalité implanté dans son entreprise,peu importe les circonstances. La Commission et le Tribunal n'auraient le pouvoir que d'imposer l'élaboration et l'implantation d'un programme sans en définir le contenu. Le C.S.F. s'objecte à ce que le pouvoir de ces deux dernières instances soit si réduit. Lorsque l'employeur a été trouvé coupable de discrimination systémique et qu'il refuse d'implanter de sa propre initiative un programme d'accès à l'égalité pour y remédier, il est utopique de croire que la seule obligation d'implanter un programme le motivera à définir des objectifs numériques et des mesures suffisamment énergiques pour enrayer la situation de discrimination constatée.

A l'article 5 du projet de règlement, le législateur a, pour la première fois parmi les 8 articles de la section II, utilisé un verbe facultatif et non d'obligation. Pourtant, cet article décrit les trois types de mesures qui font habituellement partie intrinsèque d'un programme d'accès à l'égalité. Pour le démontrer, nous

avons relevé dans certains documents émanant de divers organismes canadiens responsables de programmes d'accès à l'égalité, certains extraits:

- dans un document de la Commission Emploi et Immigration Canada intitulé Affirmative Action. Definitions and terms, et daté du mois de novembre 1979, il est clairement dit que les programmes d'"action positive" comprennent nécessairement des mesures d'égalité des chances et des mesures spéciales qui englobent des mesures correctrices (ou de redressement) et des mesures de soutien;

- dans la brochure du Saskatchewan Labour Women's Division Guidelines for Affirmative Action, signée par le Ministre du travail, on y lit: "It (affirmative action) does involve special measures to correct previous inequalities and it does mean change";

- dans le document de la Commission québécoise des droits de la personne intitulé L'action positive et la Charte des droits et libertés de la personne, produit en mars 1981, on considère qu'un programme d'action positive intégré comprend les éléments essentiels suivants: des mesures d'égalité de chances, des mesures-remèdes (ou de redressement), des mesures-supports (ou de soutien), des objectifs et un échéancier.

Le C.S.F. est également convaincu que par définition, un programme d'accès à l'égalité doit comprendre des mesures de redressement. Autrement, on ne peut utiliser cette appellation car les programmes d'accès à l'égalité tirent leur origine

de la nécessité d'adopter des mesures de redressement préférentielles, maintenant reconnues comme non discriminatoires en vertu de l'article 86.1 alinéa 2 de la Charte.

Cette précision peut sembler superflue mais elle devient essentielle, dans l'acceptation par la Commission des droits de la personne, des programmes présentés de la propre initiative d'employeurs. Sans présumer de sa mauvaise foi générale, il pourrait autrement arriver qu'un employeur, pour éviter l'imposition d'un programme strict d'accès à l'égalité, propose lui-même un programme portant ce nom mais ne comportant pas de mesures de redressement. Pourtant, sans elles, le programme ne peut prétendre "corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination", tel que stipulé à l'article 86.1 puisque ces mesures sont les seules qui garantissent l'atteinte de résultats. C'est pourquoi le C.S.F. recommande que l'article 1 du règlement précise cette exigence.

Enfin, le C.S.F. recommande que la liste des mesures choisies soit affichée dans l'entreprise. Dans la mesure où un programme d'accès à l'égalité est implanté pour bénéficier aux travailleuses et aux travailleurs, tout au moins en partie, il est normal que ces derniers soient informés des mesures prises pour améliorer la situation du groupe-cible dans l'entreprise. Pour qu'un programme atteigne ses objectifs, des travailleuses et travailleurs doivent tout au moins être informés des actions et démarches prévues en ce sens.

Mesures d'égalité des chances

Historiquement, on définissait les programmes d'égalité des chances comme étant un moyen pour les personnes qui ont été traditionnellement exclues de la course sociale d'entrer dans le processus de la vie économique et politique, après que leur inégalité des chances de

gagner ait été compensée, au départ, par l'attribution d'avantages qui leur étaient réservés. Avec le temps, cette définition s'est limitée à l'action de neutraliser le système des courses pour qu'en apparence, tous les joueurs aient les mêmes chances d'arriver au but. Ce changement de définition dans la pratique est conséquent au fait que la Charte québécoise des droits de la personne ne permettait pas l'application de mesures préférentielles. C'est pourquoi, aujourd'hui, l'expression "mesures d'égalité des chances" est, tout au moins à la fonction publique québécoise, synonyme de neutralisation, assainissement de la gestion, non favoritisme, mise en valeur des droits du groupe-cible. La C.E.I.C. les appelle des "mesures d'équité en matière d'emploi."

Ces mesures devraient normalement faire partie de tout programme d'accès à l'égalité: en assurant que tous les travailleurs sont traités sur un même pied, elles constituent le premier remède à la discrimination subie historiquement par un groupe-cible. C'est parce qu'elles ne garantissent pas l'atteinte de résultats satisfaisants que le législateur a décidé de permettre des mesures de redressement qui s'ajoutent aux mesures d'égalité des chances déjà appliquées. Tout employeur qui décide d'implanter un premier programme d'accès à l'égalité doit, à moins de faire la preuve que sa gestion des ressources humaines n'est aucunement entachée de pratique discriminatoire, intégrer des mesures d'égalité des chances. Pour mieux saisir l'objectif de ces mesures, le C.S.F. recommande que le législateur ajoute à la définition fournie à l'article 5, 2e paragraphe, première phrase, "en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion des ressources humaines". Ces mesures supposent des changements permanents dans les pratiques d'emploi d'une entreprise.

Mesures de redressement

Les mesures de redressement constituent la spécificité d'un programme d'accès à l'égalité et la clé à la discrimination systémique. Il était crucial que le législateur définisse correctement cette expression dans son règlement et il a réussi: on y retrouve les mots essentiels caractérisant cette réalité: éliminer la discrimination... en accordant temporairement... avantages préférentiels. Ces mesures accélèrent le processus normal de correction amorcé par l'application des mesures d'égalité des chances.

Mesures de soutien

Ces mesures visent à apporter des solutions à des problèmes affectant particulièrement les membres du groupe-cible mais elles sont accessibles à l'ensemble des employés de l'entreprise. Encore une fois, le législateur a bien défini ce qu'il entend par cette expression. Ces précisions éviteront bien des débats.

2.5 Echéancier

Le C.S.F. considère que l'article 6 du projet de règlement est ambigu. Il est, selon nous, nécessaire de mentionner que l'employeur doit préparer deux échéanciers, un pour la réalisation des objectifs et un autre pour l'implantation des mesures. En supposant un exemple simple, on comprendra qu'il peut en être autrement: après avoir constaté une représentation de 2% des femmes réparatrices alors qu'elles pourraient constituer 20% de ces employés, un employeur décide, en 1983, d'implanter des mesures d'égalité des chances, de redressement et de soutien. Voici quel pourrait être son échéancier:

Objectifs: 1983: 2% - 1985: 10% - 1990: 20%

Mesures:

1- Egalité des chances:

1.1	constituer une seule liste d'ancienneté regroupant femmes et hommes	janvier 1984
1.2	modifier le mode de recrutement	janvier 1984
1.3	réviser la description de tâches	janvier 1985

2- Redressement:

2.1	donner une formation aux secrétaires	1 mois / an
2.2	adapter l'équipement pour les femmes	janvier 1985

3- Soutien:

3.1	implanter une garderie	juillet 1985
3.2	instaurer des horaires variables	1986

Dans la règlementation de la Saskatchewan, on précise que les échéances doivent être exprimées à court terme et à long terme afin d'atteindre graduellement les objectifs. Cette remarque peut aller de soi pour plusieurs, mais intégrée au texte du règlement, elle devient une garantie pour les membres du groupe-cible que leur situation va progresser régulièrement. C'est pourquoi le C.S.F. recommande que l'alinéa suivant soit ajouté à l'article 6:

"les dates prévues dans les échéanciers doivent s'échelonner dans le temps de façon à assurer le progrès continu du programme". Actuellement, le dictionnaire définit "échéancier" comme un registre de dates de tombée. Cette définition dégage une image statique alors qu'il faudrait y voir une idée de progression, de dynamisme.

2.6 Mécanismes de contrôle

L'article 7 du présent règlement est essentiel pour s'assurer que le programme va amener des résultats concrets. Le législateur a formulé, à l'entière satisfaction du C.S.F., cet article.

III IMPLANTATION D'UN PROGRAMME

Le législateur a prévu qu'un employé en autorité soit responsable de l'implantation du programme. Le C.S.F. s'interroge sur la définition de l'expression "employé en autorité": cet employé aura-t-il tous les pouvoirs nécessaires à l'exécution de son mandat? Comme les mesures à instaurer concernent principalement la gestion des ressources humaines, il faudrait que "l'employé en autorité" ait autorité sur le ou la responsable de la gestion du personnel; autrement les priorités risquent de diverger. Au sein des ministères québécois, la responsabilité du dossier de l'égalité en emploi a d'abord été confiée à des personnes détenant des pouvoirs de changement mais, par la suite, ces gens ont transféré leur dossier à des "moins haut placés" dans la structure, de sorte que les actions de ces derniers ne peuvent être aussi efficaces.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, "il est bien sûr essentiel de faire participer le(s) syndicat(s) à toutes les phases de l'élaboration du programme spécial". La Commission Emploi et Immigration Canada est également en accord avec cette affirmation — le terme syndicat étant compris au sens large — et c'est pourquoi, dans l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité, elle prévoit:

> "Sous la direction du responsable désigné, un comité d'action positive est chargé d'étudier la composition de l'effectif de l'entreprise et ses pratiques en matière d'emploi. Le comité se compose de représentants de l'entreprise, des syndiqués et des autres employés, et parfois même de la collectivité"(1).

---

1. Commission Emploi et Immigration Canada, Action positive. De quoi s'agit-il? Ministre des approvisionnements et services Canada, février 1980, 5 p., p. 6.

Le C.S.F. a lui-même recommandé à la Commission québécoise des droits de la personne, lors de la critique du projet de loi 24, en juillet 1981:

> "de continuer le dialogue avec les syndicats afin qu'ils endossent le principe de programmes d'action positive et, conséquemment, qu'ils collaborent à l'implantation de tels programmes dans les entreprises et dans leurs propres structures et ce, dans le cadre de comités paritaires"(1).

Déjà le législateur a prévu, dans l'application de la loi sur la santé et sécurité au travail, la création de comités paritaires ayant de nombreuses responsabilités d'exécution et de surveillance (art. 78 de la loi 17). C'est en se basant sur le bien fondé de telles modalités et en étant convaincu que les mêmes raisons s'appliquent également dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité, que le C.S.F. endosse aujourd'hui, dans le cadre de la règlementation sur les programmes d'accès à l'égalité, la recommandation de la Commission québécoise des droits de la personne à l'effet que le législateur crée à l'employeur l'obligation suivante: mettre sur pied un comité de développement et de coordination du programme qui aurait notamment pour fonctions:

1) d'effectuer ou coordonner les diverses analyses nécessaires à l'élaboration du programme;

2) de faire les recommandations découlant de ces analyses;

---

1. Lettre de Claire Bonenfant, présidente du C.S.F., à Francine Fournier, présidente de la C.D.P., 17 juillet 1981.

3) de coordonner les mesures de mise en application du programme dans le cadre de l'échéancier prévu;

4) d'informer les employés.

Enfin, tel que déjà mentionné, le C.S.F. réitère sa volonté de voir ce comité fonctionner de façon paritaire. Parmi les représentants des employés, on devrait retrouver au moins un membre par groupe-cible. Il recommande l'ajout de l'article suivant:

"Le comité est formé paritairement de représentants de l'employeur et de représentants des employés dont au moins un membre du groupe-cible".

IV CONTROLE DE L'APPLICATION DU PROGRAMME

Le C.S.F. est tout à fait en accord avec l'obligation précisée par le législateur à l'effet que l'employeur doive faire parvenir à la Commission, un rapport annuel sur l'état de son programme d'accès à l'égalité. Les quatres éléments devant en faire partie sont justes et raisonnables. La seule modification suggérée par le C.S.F. concerne la date de remise du rapport par l'employeur: pour faciliter le travail de la Commission, il serait utile de préciser une date qui pourrait être celle du 31 mars.

Le C.S.F. tient ici à préciser que les ressources financières et humaines de la Commission des droits de la personne devront être augmentées considérablement si l'on veut qu'elle accomplisse correctement les mandats que lui confère la loi 86. L'analyse des rapports annuels sera exigeante mais encore plus prenante sera l'élaboration des outils de travail destinés à la réalisation par les employeurs des analyses sous-jacentes à la détermination d'objectifs numériques dans leur entreprise. Déjà la Commission a de la difficulté à rencontrer ses engagements face à l'affluence des plaintes portées à son attention. Or, si ses ressources ne sont doublées sinon triplées, les droits et recours reconnus dans la loi 86 demeureront fictifs.

V DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'EDUCATION

La formation est l'une des clés de la lutte à la discrimination systémique dans l'emploi. Pour une forte proportion des emplois à combler, l'employeur qui voudra augmenter la représentation d'un groupe-cible, par exemple les femmes, devra leur fournir une formation sur mesure qu'elles pourront acquérir dans une courte période de temps. Cette situation sera nécessaire puisque les femmes visées n'auront pas déjà acquis la formation professionnelle désirée dans le réseau d'enseignement régulier. En fait, la discrimination systémique vécue à l'école contribue largement à celle vécue dans l'emploi. Actuellement, les filles sont défavorisées parce que réparties dans un nombre très limité d'options qui débouchent sur les emplois les moins avantageux: taux de chômage élevé, salaire inférieur et difficulté plus grande d'intégration au marché du travail. En conséquence, elles vivent des conditions de vie et de travail inférieures et plus pénibles que celles généralement partagées par les hommes.

Si, à long terme, nous voulons éliminer la discrimination systémique dans l'emploi, on ne peut compter uniquement sur la formation aux adultes offerte dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi; il faut agir à la source du problème et instaurer des programmes d'accès à l'égalité dans le domaine de l'éducation, aux trois niveaux d'enseignement puisque, comme le démontre les tableaux suivants, la formation professionnelle est partout très sexuée, bien que de façon plus importante, lorsque le niveau de scolarité est moins élevé.

Tableau 1 - Enseignement régulier de niveau secondaire: Inscriptions francophones en formation professionnelle (long) selon la famille de programmes, Québec 1981-82

Famille de programmes	FEMMES		HOMMES		Taux de féminité
	N	%	N	%	
Agro-techniques	137	0,5	527	1,9	20,6
Foresterie	70	0,2	835	2,9	7,7
Pêches	3	0,0	28	0,1	9,7
Service de la santé	1 466	5,2	163	0,6	90,0
Meuble et construction	50	0,2	2 951	10,4	1,7
Electrotechnique	158	0,6	4 761	16,8	3,2
Hydrothermie	11	0,0	2 204	7,8	0,5
Dessin technique	274	1,0	1 133	4,0	19,5
Equipement motorisé	62	0,2	9 161	32,3	0,7
Mécanique	54	0,2	3 531	12,4	1,5
Alimentation	1 451	5,1	1 172	4,1	55,3
Soins esthétiques	5 504	19,5	56	0,2	99,0
Couture et habillement	1 372	4,9	18	0,1	98,7
Protection et service du bâtiment	0	0,0	79	0,3	0,0
Commerce et secrétariat	16 762	59,4	916	3,2	94,8
Arts plastiques	278	1,0	127	0,4	68,6
Imprimerie	551	2,0	717	2,5	43,5
Total	28 203	100,0	28 379	100,0	100,0
(taux moyen)					(49,8)

Source: Ministère de l'Education, direction des études économiques et démographiques, service de la démographie scolaire, mai 1982.

NOTE: Les personnes qui terminent leur formation professionnelle après avoir complété l'équivalent d'une cinquième ou d'une sixième année secondaire sont considérées comme élèves du "professionnel long".

Tableau 2 - Enseignement collégial: Inscriptions aux programmes professionnels les plus fréquentés en collégial I, Québec automne 1982 (réseau public)

	FEMMES		HOMMES		Total	Taux de féminité
	N	%	N	%		
Techniques administratives	3 607	22,7	3 123	21,4	6 730	53,6
Electronique	136	0,9	3 267	22,4	3 403	4,0
Informatique	1 752	11,0	1 314	9,0	3 066	57,1
Secrétariat	2 729	17,2	13	0,1	2 742	99,5
Techniques infirmières	2 082	13,1	366	2,5	2 448	85,0
Tech. du bâtiment et des travaux publics	236	1,5	1 079	7,4	1 315	17,9
Education spécialisée	796	5,0	158	1,1	954	83,4
Techniques policières	282	1,8	619	4,3	901	31,3
Techniques de la mécanique	38	0,2	857	5,9	895	4,2
Assistance sociale	351	2,2	52	0,4	403	87,1
Aéronautique	16	0,1	344	2,4	360	4,4
Techniques médicales	276	1,7	58	0,4	334	82,6
Technologie forestière	51	0,3	273	1,9	324	15,7
Mécanique du bâtiment	9	0,1	291	2,0	300	3,0
Techniques de diététique	281	1,8	12	0,1	293	95,9
Techniques de loisirs	159	1,0	126	0,9	285	55,8
Graphisme	179	1,1	106	0,7	285	62,8
Documentation	230	1,5	30	0,2	260	88,5
Tech. de chimie industrielle	98	0,6	137	0,9	235	41,7
Autres	2 570	16,2	2 334	16,0	4 904	52,4
Total	15 878	100,0	14 559	100,0	30 437	52,2

Source: Ministère de l'Education, direction des études économiques et démographiques, service de la démographie scolaire, données non publiées.

Tableau 3 : Inscriptions universitaires aux 1er et 2e cycles selon la discipline, Québec 1981-82

Discipline	FEMMES	HOMMES	Taux de féminité
Arts et sciences général	4 901	3 816	56,2
Education	19 316	9 225	67,7
Beaux arts et arts appliquées	4 891	2 487	66,3
Humanités (1)	9 654	6 177	61,0
Sciences sociales (2)	16 865	14 779	53,3
Adm. des affaires gestion			
Sciences agricoles et biologiques	2 686	2 849	48,5
Génie et sciences appliquées	1 378	12 006	10,3
Professions de la santé	7 852	4 969	60,4
Mathématiques et sciences physiques	1 879	5 455	25,6
Spécialisation non déclarée	743	366	67,0
Spécialisation non applicable	11 073	6 686	62,4
Total	95 160	92 959	50,6

Source: Statistique Canada, division de l'éducation, des sciences et de la culture, section de l'enseignement post-secondaire, compilations spéciales.

(1) Ces données comprennent notamment les communications, les langues, l'histoire.

(2) Ces données comprennent notamment le droit, la psychologie, le service social.

Au niveau secondaire professionnel, la situation observée est la plus grave (tableau 1). Au niveau des programmes professionnels eux-mêmes, les données sont encore plus percutantes et on se demande sérieusement si le ministère de l'Education permet ou non la mixité des cours: 79% des filles au professionnel long sont inscrites dans 2 programmes: secrétariat et soin esthétiques[1]. Au niveau collégial, parmi les 18 programmes techniques les plus fréquentés, seulement 5 sont relativement mixtes, regroupant entre 20% et 80% de filles (tableau 2). Au niveau universitaire, la répartition s'est grandement améliorée et les seuls grands écarts se retrouvent au niveau du génie et sciences appliquées de même qu'en mathématiques et sciences physiques. (Tableau 3)

---

(1) Parmi les 22 programmes professionnels les plus fréquentés en 1981-82, un seul comprend entre 20% et 80% de filles, les autres sont tous fréquentés par moins de 20% ou par plus de 80% d'entre elles. Source: Conseil du statut de la femme, mise à jour de Chiffres en main, Section éducation, données non publiées.

Le Conseil du statut de la femme déplore cet état de fait, grave en conséquences, pour ce qui est de la participation des femmes au marché du travail: effectivement, les changements technologiques diminuent de façon irrémédiable le volume d'emplois dans les domaines traditionnellement réservés aux femmes. Comme elles sont absentes des secteurs de pointe où la création d'emplois est la plus florissante, le droit des femmes au travail rémunéré est mis en péril. C'est pourquoi le C.S.F. exige que soient implantés le plus rapidement possible des programmes d'accès à l'égalité dans toutes les institutions secondaires et collégiales afin d'augmenter la représentation des femmes dans les inscriptions aux programmes professionnels actuellement monopolisés par les hommes et correspondant aux secteurs les plus prometteurs.

Le ministère de l'Education a déjà les pouvoirs nécessaires pour imposer des objectifs numériques d'inscriptions aux programmes professionnels. Déjà au niveau collégial, grâce à l'article 14 paragraphe 2 du Régime pédagogique, il impose certains contingentements aux collèges et ce, pour deux motifs: le programme est expérimental; le marché du travail n'est pas florissant dans ce domaine (le taux de placement est bas).

Pour ajuster, en 1983-84, le développement des spécialités professionnelles aux besoins de main-d'oeuvre, le ministère de l'Education a d'ailleurs publié dans son rapport annuel intitulé Le développement de l'enseignement professionnel dans le réseau des Cegep[1], la liste des seize programmes contingentés. C'est depuis 1976-77 que la direction générale de l'enseignement collégial dresse cette liste. Le MEQ devrait utiliser ces mêmes pouvoirs et mécanismes en fonction d'un

(1) Ministère de l'Education, direction générale de l'enseignement collégial, service de la recherche et du développement, Québec, décembre 1982, 483 p.

objectif d'accès égalitaire des femmes à la formation professionnelle. Déjà il en reconnaissait la pertinence en 1980-81:

> "La question de l'accessibilité pour la clientèle féminine nous indique que les difficultés de placement n'affectent à toutes fins pratiques que les jeunes filles. Nous avons également constaté que ces dernières avaient tendance à se regrouper massivement dans un éventail très restreint de programmes, aux débouchés pour le moins incertains, négligeant ainsi de nombreux programmes pour lesquels les perspectives de placement sont meilleures, comme c'est le cas dans le secteur des techniques physiques, par exemple" (1).

Considérant:

- que les ministères sont tenus d'instaurer des programmes d'accès à l'égalité (art. 86.7 de la loi 86);

- que la discrimination systémique n'a pas à être longuement démontrée dans le domaine de l'éducation, la répartition des femmes et des hommes ne pouvant être plus stéréotypée aux niveaux secondaire et collégial;

- l'urgence d'établir des programmes d'accès à l'égalité à ces deux niveaux d'enseignement sous le même modèle que celui du domaine de l'emploi;

Le C.S.F. recommande au législateur d'inclure à son règlement des articles précisant comment devrait s'élaborer un programme dans le domaine de l'éducation conformément aux suggestions apparaissant aux pages suivantes.

---

(1) Ministère de l'Education, Le développement de l'enseignement professionnel dans le réseau des Cegep, direction générale de l'enseignement collégial, service de la recherche et du développement, Québec, décembre 1979, 477 pages, p. 59.

Actuellement, le projet de règlement prévoit que dans ce domaine, les programmes d'accès à l'égalité respectent les étapes déjà prévues dans le domaine de l'emploi, sauf pour ce qui est de la détermination des objectifs numériques (article 2) et de la réalisation des analyses préalables (article 3). Tel que rédigé, le législateur exige seulement que les étapes ultérieures à ces deux actions soient effectuées en faisant les adaptations nécessaires. Or, il nous paraît essentiel que, dans le domaine de l'éducation comme dans les autres domaines d'ailleurs, on réalise les analyses d'effectif, de disponibilité, d'utilisation et du système d'admission de la clientèle et qu'on fixe ensuite les objectifs numériques. Un programme comportant seulement des mesures et un échéancier, qui ne serait pas rattaché à des analyses et à des objectifs numériques, ne pourrait porter le nom de programme d'accès à l'égalité.

Comme le C.S.F. est particulièrement préoccupé de la discrimination véhiculé dans le domaine de l'éducation, il suggère que les articles suivants, correspondant à la réalisation des analyses et à la détermination des objectifs, soient ajoutés au projet de règlement actuel:

"un programme dans le domaine de l'éducation doit contenir les analyses suivantes qui permettent au ministère ou à tout autre organisme de connaître l'état précis de la situation du groupe-cible pour chaque niveau d'enseignement:

1- une analyse d'effectif indiquant la situation des élèves du groupe-cible par rapport à celle de l'ensemble des autres élèves, en tenant compte notamment:

   a) du nombre d'élèves;

b) de leurs programmes professionnels ainsi que de leurs conditions d'études;

c) de leur formation antérieure.

2- une analyse de disponibilité déterminant parmi les membres du groupe-cible le nombre de personnes qui, en raison de leur formation antérieure, pourrait accéder aux programmes professionnels dans lesquels la représentation de ce groupe est faible.

3- une analyse d'utilisation effectuant une corrélation entre les données pertinentes de l'analyse d'effectif et celles de l'analyse de disponibilité afin de déterminer s'il y a une proportion démesurément élevée ou faible de membres du groupe-cible dans un programme professionnel.

4- une analyse du système scolaire permettant d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques discriminatoires ou ayant un effet d'exclusion discriminatoire à l'égard des membres du groupe-cible.

Cette analyse doit notamment se faire en regard des sujets suivants:

a) l'orientation;
b) l'information scolaire et professionnelle;
c) la répartition par sexe des professeurs;
d) l'admission."

Les étapes ultérieures à l'implantation d'un programme sont déjà décrites dans la section de l'emploi (articles 5 et plus) et devront être adaptées au domaine de l'éducation.

ANNEXE 1

PROJET DE REGLEMENT CONCERNANT LES PROGRAMMES D'ACCES A L'EGALITE

PREPARE PAR LE C.S.F., 20 SEPTEMBRE 1983

CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE
(L.R.Q., chap. C-12, art. 86.9 (b))

Section 1 - Dispositions générales

1. Le présent règlement s'applique à toute personne qui:

   1° implante volontairement un programme;

   2° fait l'objet d'une recommandation d'implantation d'un programme de la part de la Commission conformément au premier alinéa de l'article 86.3 de la Charte;

   3° fait l'objet d'une ordonnance d'implantation d'un programme par un tribunal conformément au second alinéa de l'article 86.3 de la Charte.

2. Un programme peut viser, chez un même employeur, un ou plusieurs groupes-cibles auquels s'appliquent l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte.

   Aux fins du présent règlement, on entend par effet de situation discriminatoire, la présence, chez un groupe-cible, d'une situation résultant de l'application objective de mesures en apparence neutres, mais qui créent une distinction, une exclusion ou une préférence à l'égard d'une proportion élevée des membres de ce groupe sans motif qui soit fondé sur des exigences indispensables à la sécurité ou à l'efficacité administrative.

Section 2 - Discrimination dans l'emploi

Sous-section 1. - Elaboration d'un programme

3. Un programme doit contenir chacun des éléments prévus aux articles 4 à 15.

4. Un programme doit contenir les analyses suivantes qui permettent de connaître l'état précis de la situation du groupe-cible:

   1° une analyse d'effectif;
   2° une analyse de disponibilité;
   3° une analyse d'utilisation;
   4° une analyse du système d'emploi.

5. Une analyse d'effectif chez l'employeur indique la situation des employés du groupe-cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés, en tenant compte notamment:

   1° du nombre d'employés;

   2° de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail;

   3° de leur formation, de leur expérience, de leurs années de service et de leur mobilité au sein de l'entreprise.

6. Une analyse de disponibilité détermine parmi les membres du groupe-cible le nombre de personnes qui, en raison de leur compétence, pourraient accéder à un poste destiné à promouvoir l'égalité de ce groupe ainsi que le nombre de personnes qui peuvent acquérir la compétence dans un délai raisonnable; cette analyse doit également indiquer dans quelle mesure des personnes possédant les caractéristiques du groupe-cible sont disponibles sur le marché du travail.

7. Une analyse d'utilisation effectue une corrélation entre les données pertinentes de l'analyse d'effectif et celles de l'analyse de disponibilité afin de déterminer s'il y a

une proportion démesurément élevée ou faible de membres du groupe-cible chez l'employeur dans une catégorie d'emploi, un secteur ou un service.

8. Une analyse du système d'emploi permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de mêmes natures, ainsi que parmi leur mode d'application, les pratiques discriminatoires ou ayant un effet d'exclusion discriminatoire à l'égard des membres du groupe-cible.

   Cette analyse doit notamment se faire en regard des sujets suivants:

   1° les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation;

   2° les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;

   3° les lieux de travail;

   4° les licenciements, mises à pied et rappels au travail;

   5° les mesures disciplinaires et administratives;

   6° l'organisation et la répartition du travail;

   7° l'évaluation du rendement;

   8° la formation et le perfectionnement.

9. Un programme doit indiquer les objectifs en vue d'améliorer la représentation des membres du groupe-cible dans les catégories d'emploi, secteurs ou services visés. Ces objectifs doivent être exprimés en nombre et en pourcentage, mais peuvent établir des marges.

10. Un programme doit dresser la liste des mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination passée ou actuelle et pour accroître

la représentation du groupe dans les catégories d'emploi. secteurs ou services visés. Ces mesures doivent être de redressement. Elles peuvent également être d'égalité des chances et de soutien. L'employeur doit publier cette liste dans l'entreprise.

11. Les mesures d'égalité des chances visent à favoriser une égalité d'accès en regard d'un droit en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion des ressources humaines.

12. Les mesures de redressement visent à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe-cible en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.

13. Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe-cible mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

14. Le programme doit établir un échéancier pour la réalisation des objectifs découlant de l'article 9 et un pour l'implantation des mesures prévues à l'article 10.

    Ces échéanciers sont établis notamment à partir de l'augmentation, de la diminution et du roulement anticipé du personnel dans les catégories d'emploi, secteurs ou services visés.

    Les dates prévues dans les échéanciers doivent s'échelonner dans le temps de façon à assurer le progrès continu du programme.

15. Le programme doit prévoir les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées, et de déterminer les ajustements à apporter au programme.

Sous-section 2. - Implantation d'un programme

16. L'employeur doit nommer un de ses employés occupant un poste en autorité à titre de responsable de l'implantation du programme.

17. L'employeur doit créer un comité de développement et de coordination du programme ayant notamment pour fonctions:

    1° d'effectuer ou coordonner les diverses analyses nécessaires à l'élaboration du programme;

    2° de faire les recommandations découlant de ces analyses;

    3° de coordonner les mesures de mise en application du programme dans le cadre de l'échéancier prévu;

    4° d'informer les employés sur le programme.

18. Le comité est formé paritairement de représentants de l'employeur et de représentants des employés dont au moins un membre du groupe-cible.

Sous-section 3. - Contrôle de l'application d'un programme

19. L'employeur visé par un programme en implantation doit faire parvenir à la Commission, avant le 31 mars de chaque année, un rapport comprenant notamment une description:

    1° de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;

    2° des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport aux échéanciers prévus;

    3° des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme, et le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;

    4° le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme ou de ceux qu'il a pu apporter s'il s'agit d'un programme élaboré de sa propre initiative.

Section 3 - Discrimination dans l'éducation, la santé et les autres services

20. La présente section touche les situations de discrimination dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public, conformément à l'article 86.1 de la Charte.

21. Les articles 3 à 19 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires aux programmes visés par la présente section.

22. Un programme dans le domaine de l'éducation doit contenir les analyses suivantes qui permettent au ministère de l'Education ou à tout autre organisme de connaître l'état précis de la situation du groupe-cible pour chaque niveau d'enseignement:

    1° une analyse d'effectif;

    2° une analyse de disponibilité;

    3° une analyse d'utilisation;

    4° une analyse d'un système scolaire.

23. Une analyse d'effectif indique la situation des élèves du groupe-cible par rapport à celle de l'ensemble des autres élèves, en tenant compte notamment:

    1° du nombre d'élèves;

    2° de leurs programmes professionnels ainsi que de leurs conditions d'études;

    3° de leur formation antérieure.

24. Une analyse de disponibilité détermine parmi les membres du groupe-cible le nombre de personnes qui, en raison de leur formation antérieure, pourrait accéder aux programmes professionnels dans lesquels la représentation de ce groupe est faible.

25. Une analyse d'utilisation effectue une corrélation entre les données pertinentes de l'analyse d'effectif et celles de l'analyse de disponibilité afin de déterminer s'il y a une proportion démesurément élevée ou faible de membres du groupe-cible dans un programme professionnel.

26. Une analyse du système scolaire permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques discriminatoires ou ayant un

effet d'exclusion discriminatoire à l'égard des membres du groupe-cible.

Cette analyse doit notamment se faire en regard des sujets suivants:

1° l'orientation;

2° l'information scolaire et professionnelle;

3° la répartition par sexe des professeurs;

4° l'admission.

Section 4 - Disposition finale

22. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.

ANNEXE 2

PROJET DE REGLEMENT DU MINISTERE DE LA JUSTICE

Le 5 juillet 1983

REGLEMENT CONCERNANT LES PROGRAMMES D'ACCES A L'EGALITE

Charte des droits et libertés de la personne
(L.R.Q., chap. C-12, art. 86.8 (b))

Section I
Disposition générale

1. Le présent règlement s'applique à toute personne qui élabore, implante ou applique un programme de sa propre initiative, sur recommandation de la Commission ou à la suite à d'une ordonnance du tribunal ainsi qu'aux ministères et organismes du gouvernement, à l'exception, dans ces deux derniers cas, de l'article 9.

Section II
Egalité dans l'emploi

2. Un programme doit indiquer les objectifs de l'employeur quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe visé par le programme.

3. Les objectifs doivent être exprimés en nombre et en pourcentage. Ils peuvent prévoir des marges et être établis en tenant compte notamment:

a) du nombre d'employés;

b) de leurs titres et de leurs catégories d'emploi ainsi que de leurs conditions de travail;

c) de leur formation, de leur expérience, de leurs années de service dans l'entreprise et de leur mobilité;

d) de l'augmentation, de la diminution et du roulement anticipés des employés dans les catégories d'emploi visées par le programme et dans l'entreprise;

e) des modes et conditions de recrutement, de promotion, de mutation et de dotation de l'entreprise;

f) d'une analyse de disponibilité indiquant ceux des employés du groupe visé qui pourraient, en raison de leur compétence, accéder à des emplois dans lesquels la représentation de ce groupe est faible. Cette analyse peut aussi indiquer dans quelle mesure des personnes possédant les caractéristiques du groupe visé sont disponibles sur le marché du travail.

4. Un programme doit dresser la liste des mesures choisies par l'employeur pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée.

5. Ces mesures peuvent être notamment d'égalité des chances, de redressement ou de soutien.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer une égalité d'accès à un droit; les mesures de redressement visent à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels; les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe visé par le programme mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

6. Un programme doit établir un échéancier pour la réalisation des objectifs et pour l'implantation des mesures prévues aux articles 2 à 5.

7. Un programme doit prévoir les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

8. L'employeur doit confier la responsabilité de l'implantation du programme à un employé en autorité. Celui-ci a notamment pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu.

9. L'employeur auquel s'applique un programme doit faire parvenir annuellement à la Commission un rapport comprenant une description:

a) de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;

b) des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport à l'échéancier prévu;

c) des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme et, le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;

d) le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme ou de ceux qu'il a pu apporter s'il s'agit d'un programme élaboré de sa propre initiative.

Section III
Egalité dans les domaines de l'éducation, de la santé et des autres services

10. Les articles 4 à 9 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires aux programmes d'accès à l'égalité dans les domaines de l'éducation et de la santé ainsi que dans les autres services ordinairement offerts au public.

Section IV
Disposition finale

11. Après son adoption, le présent règlement entrera en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec ou à une date ultérieure qui y est indiquée.