

DIALOGUE

LES PRATIQUES INTERCULTURELLES DES VILLES QUÉBÉCOISES

L'emploi, les villes respectent-elles leurs obligations ?

Trouver un emploi décent représente un des premiers défis à relever pour tout immigrant. Cet emploi lui permet d'accéder à l'autonomie financière, de se donner un premier milieu d'intégration professionnelle et sociale, mais aussi de contribuer à la construction de son estime de soi l'autorisant à assumer pleinement son rôle de travailleur et ultimement son rôle de citoyen.

Les villes sont elles-mêmes de grands employeurs. Mais sont-elles des employeurs exemplaires à l'égard des minorités habitant leurs territoires ?

Après quelques projets-pilotes au cours des années 90 inspirés d'expériences américaines, le gouvernement du Québec a décidé de contraindre les organismes publics pour que la composition de leur main-d'œuvre reflète la composition de la collectivité qu'ils desservent. La prise de tels moyens «renvoie à la population québécoise l'image d'organismes publics qui prennent les mesures nécessaires pour permettre aux personnes compétentes appartenant à des groupes historiquement discriminés d'occuper la place qui leur revient et où la diversité de la société est représentée»¹. Quelque 330 organismes publics sont soumis à cette contrainte dont 55 villes et six sociétés de transports collectifs financées en partie par les villes.

Les obligations des villes

Vous êtes membre d'une minorité ethnique² ou un membre d'une minorité visible³ ; vous postulez à un emploi dans une ville où votre catégorie d'employés est reconnue comme sous-représentée. À compétence égale, la ville doit vous embaucher. C'est l'obligation à laquelle sont soumises la plupart des villes québécoises depuis le 1 avril 2001.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est responsable de l'application de la loi⁴. Toute ville québécoise de plus de 100 employés doit:

¹ CDPDJ, *Rapport triennal 2013-2016, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, p.15

² Dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui fait partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

³ En raison de leur race ou de la couleur de leur peau. Plusieurs préfèrent employer le terme «groupes racisés».

⁴ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans les organismes publics qui, par ailleurs, s'applique également à trois autres groupes : les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées.

- faire l'analyse pour chaque type d'emploi du nombre de personnes faisant partie des groupes visés par la loi,
- établir si, pour chaque type d'emploi, il existe une disparité par rapport au nombre de personnes compétentes dans la zone appropriée⁵,
- élaborer, s'il y a sous-représentation des groupes visés, un Programme d'accès à l'égalité (PAÉ),
- et en faire rapport à la CDPDJ.

Les résultats

Dans son dernier rapport en date du 31 mars 2016, la CDPDJ constate que:

- six villes sur 55 (11 %) n'avaient toujours pas produit un premier rapport d'implantation;
- aucune des 49 autres villes ayant produit un rapport d'implantation n'a comblé la sous-représentation des minorités ethniques ou visibles :
 - la présence des minorités visibles avait augmenté au cours des trois dernières années de 1 à 3 % dans 21 villes (43 %) ;
 - la présence des minorités ethniques avait augmenté pour la même période de 1 à 3 % dans 11 villes (22 %).

Bien que la loi soit en vigueur depuis quinze ans et que six sur 55 villes n'aient toujours pas produit un premier rapport d'implantation, la CDPDJ n'a envoyé qu'un seul avis à une ville au cours des trois dernières années.

Pourtant, l'objectif est atteignable. La Société de transport de Montréal fait figure de modèle en matière d'accès à l'égalité en emploi, car, dans son cas, les objectifs des groupes visés sont presque atteints ou en bonne voie de l'être.

Les villes ne diffèrent guère des autres organismes publics soumis à la même loi. La Commission reconnaît de façon générale que, pour l'ensemble des organismes publics, les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont surtout contribué à une des clientèles cibles, les femmes, mais peu ou pas pour les minorités visibles, aux minorités ethniques et aux Autochtones. Pour rejoindre les objectifs d'égalité en emploi prévus dans la loi, il faudrait que les 55 villes embauchent au total 1750 membres des minorités visibles et 1527 membres des minorités ethniques⁶.

⁵ Afin de déterminer s'il y a sous-représentation d'un groupe visé par la présente loi dans un type d'emploi, la CDPDJ compare la représentation de ce groupe au sein des effectifs concernés de la ville avec sa représentation au sein des personnes compétentes pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement.

⁶ Compilation du CDPDJ en date du 10 mars 2017 préparée pour l'entrevue avec le chroniqueur.

Pourquoi les villes n'atteignent-elles pas les objectifs attendus ?

La Commission reconnaît elle-même que l'efficacité de ses processus doit être revue et améliorée. De plus, elle entend «évaluer» la possibilité de prendre à l'égard des organismes récalcitrants davantage de recours coercitifs devant le Tribunal des droits de la personne.

Le dernier rapport de la Commission ouvre la porte à un débat sur les véritables lacunes. Comme les autres organismes, les villes ne sont pas suffisamment volontaires ; l'engagement des plus hautes autorités n'est pas suffisamment ferme et constant ; les stratégies d'information ne sont pas suffisamment efficaces ; et les ressources humaines et financières attribuées à l'atteinte des objectifs sont insuffisantes.

D'autres critiques⁷ sont plus sévères. Les processus de la Commission sont trop lourds, avancent trop lentement et finissent par accumuler de si grands retards qu'ils compromettent une partie des résultats attendus. L'aspect «technocratique» semble prendre le dessus sur la finalité de l'objectif principal, la lutte à la «discrimination systémique à l'emploi»⁸.

L'image des programmes d'égalité à l'accès en emploi est pervertie par la perception que ces programmes favorisent par des «quotas» l'embauche de personnes non compétentes. Or, rien n'est plus faux puisque l'embauche ne doit avoir lieu qu'à compétence égale au minimum. Cette perception discrédite l'ensemble de la politique, entretient les préjugés et contribue à stigmatiser les groupes cibles.

La cause principale du succès relatif de ces programmes vient du manque de convergence entre les intentions des gouvernements successifs exprimées par la loi et l'absence d'application des mêmes critères pour les ministères qui forment ces mêmes gouvernements. Bien qu'assujetti depuis 1985 à l'obligation de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi, le gouvernement s'est soustrait pour ses ministères à tout mécanisme de suivi, d'évaluation et de contrôle. L'exemplarité faisant défaut, les engagements à lutter contre la discrimination systémique apparaissent hésitants et peu mobilisant pour les autres acteurs du marché du travail.

Il ne faut pas se surprendre que les emplois les mieux rémunérés offrant les meilleures conditions de travail comme ceux des organismes publics demeurent difficilement accessibles aux membres des minorités ethniques ou visibles. Ces derniers se retrouvent plus souvent dans les emplois peu qualifiés, instables et offrant les perspectives de carrière les moins intéressantes.

⁷ Chicha, Marie-Thérèse et Charest, Éric, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué ?*, Centre des études ethniques des universités montréalaises, 2013, 150 pages

⁸ Situation d'inégalité résultant de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

En somme, pour devenir des employeurs exemplaires pour les minorités ethniques et visibles, les villes doivent se doter de programmes d'embauche proactifs, les rendre obligatoires et les appliquer avec rigueur.

Gilles Rioux, avril 2017