

LE BOF

M I L I T A N T

Un journal de qualité pour des gens qualifiés

VOL. 1 NO 3

MAI 1988

ACCÈS À L'ÉGALITÉ NUMÉRIQUE OU ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES CHANCES?

Le colloque A.P.P.A. — C.S.N. tenu le 8 avril dernier à la C.S.N. a fait éclater le haut taux d'insatisfaction vécu par plusieurs d'entre nous en ce qui concerne l'écart qui existe présentement entre, d'une part, la réalité des tâches que nous accomplissons chaque jour dans nos différents corps d'emplois et, d'autre part, la description de celles-ci contenue dans le plan de classification. C'est donc dire qu'il n'y a plus de commune mesure entre la réalité de nos fonctions et leur description dans le plan de classification. Dès lors, et de toute évidence, une négociation syndicale avec la partie patronale devra assez rapidement avoir lieu dans le but de trouver une solution efficace à ce problème. Bien que présentement tout ce bouscule et se confonde — révision du plan de classification, restructuration salariale, changements technologiques et programme d'accès à l'égalité, le présent numéro sera entièrement consacré à «l'accès à l'égalité».

Mais tout d'abord, qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité? Un tel programme a pour but: «de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination

dans l'emploi ainsi que dans les services de l'éducation, de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. Les groupes visés sont notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones». Présentement, la priorité est mise sur la discrimination faite aux femmes. De plus, un tel programme, pour être conforme aux objectifs poursuivis par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, doit se baser sur un diagnostic qui permet de faire la preuve de la sous-utilisation des femmes dans certains corps/catégories d'emplois et adopter les mesures nécessaires pour corriger une telle discrimination.

Le diagnostic comprend l'analyse d'effectif, l'analyse de disponibilité et l'analyse du système d'emploi. Des mesures d'égalité des chances, de redressement et de soutien, dont vous trouverez une brève définition à la fin du journal, viennent compléter le tableau.

Mais, qu'arrivera-t-il de nous, eu égard à ces bonnes intentions ministérielles? Il faut être conscients, en ce qui concerne l'accès à l'égalité, que notre

Vous trouverez dans le présent Bof militant, un spécial «Accès à l'égalité». Des entrevues ont été réalisées avec les principaux répondants de ce dossier tant au niveau de la C.E.C.M. que de la Commission des droits de la personne du Québec, de l'A.P.P.A. que de la C.S.N. Vous trouverez également, à la fin de ce numéro, un petit lexique vous permettant de vous familiariser avec les principales expressions utilisées dans le contexte d'un programme d'accès à l'égalité.

Les compte-rendus des activités de vos comités, demandés à l'assemblée générale du 15 mars dernier, vous seront présentés dans le numéro de juin.

À tous, bonne lecture.

problématique ne se limite pas qu'à l'aspect sous-utilisation des femmes dans certains corps d'emplois. Femmes et hommes, hommes et femmes, de par leur appartenance à un groupe inférieur en terme hiérarchique rencontrent les mêmes problèmes: sous-utilisation non pas des femmes mais des compétences, non reconnaissance des acquis, mobilité restreinte à l'intérieur de la structure C.E.C.M., promotion réduite voir même inexistante, ghettos d'emplois, manque de reconnaissance et de valorisation du travail accompli, augmentation des tâches sans augmentation de salaire, etc., sont autant d'aspects que nous devons syndicalement améliorer et faire reconnaître par l'employeur.

Nous sommes fatigués d'étudier pour rien, fatigués de nous perfectionner pour un employeur qui utilise nos acquis dans le but d'augmenter sa productivité sans jamais vouloir nous reconnaître quel qu'avantage que ce soit. Nous sommes «burnés» jusqu'à l'os d'avoir à végéter dans des emplois

qui ne reflètent pas le tiers de nos compétences.

Il ne faudrait pas que l'employeur oublie que nous sommes les reflets du système scolaire québécois, c'est-à-dire des rejetons de la grande démocratisation de l'instruction publique véhiculée par le Rapport Parent, les victimes de la scolarisation et du perfectionnement pénitenciers. En d'autres mots, nous sommes victimes d'avoir acquis une culture qui ne nous sert qu'à nous diviser en créant un fossé trop grand (un «écart» diraient les fonctionnaires) entre nos fonctions et nos acquis personnels et professionnels. Ces nouveaux acquis ne servant qu'à entretenir un moi de plus en plus divisé par un savoir qu'il ne peut revendiquer (et encore!) qu'en dehors des heures de travail et des fonctions professionnelles qui n'ont plus rien à voir avec les compétences individuelles.

D'ailleurs, un programme d'accès à l'égalité qui ne se baserait que sur l'aspect «discrimination numérique», c'est-à-dire qui tenterait de régler le problème par une pseudo égalité arithmétique (même nombre de filles et de gars dans un emploi où y a sous-utilisation des femmes) ne serait rien d'autre qu'un programme infantile qui mise sur la loi de l'égalité du nombre pour mieux maintenir le statu quo des classes sociales existantes et éviter, par le fait même, de trouver une véritable solution pour mettre de l'avant une politique d'égalité des chances qui lutterait réellement contre les structures de pouvoir qui maintiennent volontairement les cloisonnements hiérarchiques et, par le fait même, les rapports de pouvoir en tant que tel.

Un programme d'accès à l'égalité, bien évidemment, cela ne veut pas dire que tout le monde doit passer du côté des professionnels mais cela veut dire que le professionnalisme de tout le monde doit être reconnu à sa juste valeur.

Un programme d'accès à l'égalité, cela veut dire donner le droit, par des

mesures appropriées, à tout le monde de voir son travail à la fois reconnu et valorisé, reconnaître les acquis du personnel de soutien administratif et technique, lutter contre les ghettos d'emplois, s'organiser pour que ces revendications prennent forme dans la réalité.

N'oublions jamais que nous n'avons pas assez de capital économique, de poids dans la structure pour faire d'un programme d'accès à l'égalité une guerre des sexes qui nous diviserait encore plus en fabriquant de toute pièce une guerre idéologique basée sur un féminisme radical perverti par l'étatisation de ses revendications.

Les hommes de chez nous ne sont pas les hommes-cadres avec lesquels les groupes de professionnelles doivent composer pour gagner leur droit de détenir les mêmes postes qu'eux. Nous sommes trop loin dans l'échelle hiérarchique pour que cela soit notre revendication première. Les hommes de chez nous, chez nous en terme d'appartenance de classe et non pas uniquement en terme d'allégeance syndicale, sont des petits travailleurs exploités comme nous les femmes. L'aliénation ne privilégie pas un sexe plus que l'autre, elle se contente de les dévorer l'un l'autre de manière différente.

Pour qu'un programme d'accès à l'égalité ait un sens pour nous du personnel de soutien, il faut que dans l'élaboration du plan d'action de la C.E.C.M., nous y retrouvions nos principales revendications et propositions. Voici, en tant que responsable du dossier ce que j'ai à vous proposer à cet effet, propositions qui seront prochainement soumises à notre bureau de direction et envoyées à la C.E.C.M.:

1. que des actions soient prises, dans le recrutement et la promotion, pour faciliter les conditions d'accès aux différents emplois pour le personnel de soutien administratif et technique, le guider dans son développement professionnel et l'inviter activement et spécifi-



**Le Bof militant, organe
d'information de
l'A.P.P.A.**

Rédactrice en chef:
Carole Michaud

Collaborateurs: A.P.P.A.: Pierre Tremblay, Aline Pilote, Gisèle Labelle; C.S.N.: Marie Roy; C.E.C.M.: Françoise Coulombe, Marie-Camille Latulippe

Secrétaire: Claire Cusson-Payeur

Conception graphique:
Carole Michaud

Photographies: Pierrette Guindon

Développement des films:
Marie-Claire Croizer

Photocomposition: L'aut'journal,
Éditions du Renouveau Québécois

Impression: Guy Roy

quement à poser sa candidature à des postes supérieurs;

2. que des mesures soient adoptées pour soutenir le personnel de soutien dans l'identification, le développement, l'utilisation et la mise en valeur de son potentiel;

3. que soient identifiées les possibilités de carrière des employés concernés dans des corps d'emplois de soutien administratif et technique;

4. que les gestionnaires intègrent dans leur pratique actuelle d'évaluation la préoccupation d'identifier le potentiel des employés du soutien administratif et technique à leur emploi et qu'on leur apporte un support conseil et technique pour juger adéquatement ce personnel;

5. que la C.E.C.M. définisse ses besoins de main-d'oeuvre sur cinq et dix ans afin d'identifier les postes pouvant être comblés par le personnel de soutien administratif et technique;

6. que soit révisée l'attribution des tâches des employés de soutien dans le but de reconnaître l'apport réel de ces

derniers, de favoriser, s'il y a lieu, l'enrichissement de leurs tâches et de permettre une progression de carrière;

7. que l'employeur procède à l'évaluation des emplois de soutien de façon à valider les disparités salariales et à corriger, s'il y a lieu, celles qui ne seraient pas conformes à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;

8. favoriser le passage des personnes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents (personnel de soutien);

9. augmenter le temps de libération pour les employés de soutien voulant compléter une formation et cela pour tous les employés qui désirent bénéficier d'une promotion à la C.E.C.M.;

10. procéder à la création de postes intermédiaires pour confier aux employés de soutien administratif et technique des responsabilités plus grandes et leur permettre une progression de carrière;

11. offrir aux employés de soutien des

possibilités de varier leurs tâches, d'élargir leurs intérêts par rapport à la mission de l'établissement et de faire reconnaître dans leur dossier personnel les accomplissements qui débordent les attentes officielles rattachées à leur poste;

12. que la C.E.C.M. se dote d'outils pour évaluer les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail et, s'il y a lieu, en reconnaître la pertinence à l'emploi.

Carole Michaud
responsable de l'accès à l'égalité
à l'A.P.P.A.

membre du comité paritaire d'accès à
l'égalité C.S.N. — M.E.Q.

membre du comité aviseur d'accès à
l'égalité A.P.P.A. — C.E.C.M.

ENTREVUE AVEC L'A.P.P.A.



Carole Michaud: *Pierre Tremblay, Aline Pilotte et Gisèle Labelle pouvez-vous me donner une brève définition de ce qu'est, d'un point de vue syndical, un programme d'accès à l'égalité?*

Gisèle Labelle: D'après moi, l'accès à l'égalité ça veut dire un salaire équitable autant pour les femmes que pour les hommes. Un point gagné pour les femmes à la C.E.C.M.

Aline Pilotte: Pour moi, cela veut dire travail égal, salaire égal en attendant travail équivalent, salaire égal.

G.L.: En même temps, c'est l'accès aux promotions autant pour les femmes que pour les hommes, exemple: des postes de cadres, hors cadres et de gérants habituellement attribués aux hommes se verraient également offerts et attribués aux femmes.

C.M.: *C'est donc dire qu'un programme d'accès à l'égalité, pour vous, ne se limiterait pas au fait d'attribuer des postes aux femmes à l'intérieur même de leurs corps et/ou catégories d'emplois. Qu'un tel programme devrait, éventuellement, créer une mobilité promotionnelle permettant aux membres de l'A.P.P.A. d'acquiescer un poste hors de l'unité d'accréditation.*

G.L.: Oui c'est cela, autant pour les femmes que pour les hommes puisqu'on tiendrait compte du fait que dans les grandes entreprises, les postes hiérarchiques sont attribués aux hommes seulement.

Pierre Tremblay: Je pense que de façon générale on considère l'accès à l'égalité à deux niveaux. Il y a l'accès à l'égalité sous une forme horizontale, c'est-à-dire qu'on peut donner des postes à des femmes chauffeurs d'autobus, de manieurs de marteau-piqueur, policiers, pompiers, tout ce genre d'ouvertures à l'horizontale si on veut. La deuxième forme, la forme verticale, rejoint ce que vient de dire Gisèle Labelle. Il s'agit de l'accès à l'égalité dans le sens hiérarchique des promotions, aspect trop souvent négligé par la C.E.C.M.

Il ne faut pas oublier que dans la société, nous avons à composer avec une masse de travailleuses qui sont, pour la plupart, dans des ghettos d'emplois. Ce qu'on entend généralement par accès à l'égalité, c'est une ouverture à l'horizontale dans le sens où on va, peut-être en faisant cela, régler une certaine forme de chômage chronique chez les femmes, parce qu'on sait que les femmes chôment un petit peu plus que les hommes. Je pense, cependant, qu'on oublie de dire que si on déplace horizontalement des femmes vers des jobs d'hommes, qu'à l'autre bout il y aura peut-être des hommes qui vont venir au chômage parce que, pour eux, l'accès à l'égalité ça n'existe pas.

A.P.: Il faut dire qu'en plus, les lieux physiques de chaque compagnie ne sont pas nécessairement prêts à recevoir les femmes pour faire les mêmes jobs que les hommes. L'autre jour, à la radio

j'écoutais une entrevue à ce sujet. Il y avait un responsable des pompiers qui se disait en accord avec le fait que des femmes deviennent pompiers mais qu'il ne pouvait rien changer aux exercices, à l'entraînement et même aux lieux physiques de la place. Il prenait l'exemple des douches. Il disait que les hommes devaient prendre leur douche ensemble et cela même s'il y en avait qui étaient en désaccord avec ce principe. L'engagement de femmes pompiers obligerait donc des modifications considérables des lieux physiques. Il affirmait également que la femme n'aurait pas la force physique nécessaire pour descendre quelqu'un sur son dos à l'aide de l'échelle. J'écoutais cela de loin mais en me disant que c'était vrai, que certaines jobs peuvent demander une force physique plus grande que celle que peut avoir une femme.

G.L.: Il reste que certaines fois la femme peut avoir une force physique supérieure à celle de certains hommes.

C.M.: *Tout cela est intéressant, mais si on revenait à l'A.P.P.A. Que pensez-vous de l'idée qu'a eue la C.E.C.M. de s'engager dans un programme volontaire d'accès à l'égalité? S'agit-il d'une nouvelle stratégie patronale? La C.E.C.M., en étudiant son système d'emploi, sera-t-elle portée à réviser ses politiques de gestion des ressources humaines, et par le fait même, cette révision pourra-t-elle être bénéfique pour les membres de l'A.P.P.A.?*

A.P.: Je ne pense pas que la C.E.C.M. se soit impliquée. Je pense que, de par la convention collective, l'employeur devait s'impliquer. Non!

C.M.: *Il y a plusieurs niveaux d'implication à un programme d'accès à l'égalité. Il est vrai que la convention collective est spécifique à cet effet, mais il faut apporter quelques précisions. En matière de convention collective provinciale, l'employeur est le gouvernement du Québec. Pour nous, plus précisément, le M.E.Q. Dans le contexte M.E.Q. — C.S.N., il s'agit du comité paritaire d'accès à l'égalité composé conjointement par des représentants du M.E.Q. et des représentants de la C.S.N. dont Ginette Guérin et moi-même. La C.E.C.M. fut, antérieurement, sollicitée par le M.E.Q. afin de poser sa candidature à un programme volontaire d'accès à l'égalité. Sa candidature fut donc retenue ainsi que celles des dix autres commissions scolaires par le M.E.Q. Ceci dit, revenons à ma question. En résumé, qu'apportera de positif pour nos membres le programme d'accès à l'égalité de la C.E.C.M. et aura-t-il un impact sur les prochaines négociations?*

P.T.: Il faut voir les motivations premières de la C.E.C.M. Sa participation à ce programme lui apporte de l'argent. La C.E.C.M. n'étant pas plus folle qu'une autre, en tant qu'organisme, a décidé d'avoir la part qui lui revenait. Il faut voir aussi ce que la C.E.C.M. vise par son programme d'accès à l'égalité. J'ai l'impression qu'elle va faire des statistiques en disant, finalement: «dans le soutien, vous êtes 80% de femmes donc il n'y a pas de problème d'accès à l'égalité chez vous. Les femmes sont majoritaires donc on passe par-dessus.» Elle oublie finalement tout l'aspect promotion, promotion temporaire et promotion permanente.

G.L.: Il reste aussi le fait que la C.E.C.M., pour donner un poste, c'est-à-dire une promotion au personnel de soutien féminin, va demander beau-

coup de scolarité, chose qu'elle n'exigera pas lorsqu'elle va avoir besoin d'un homme. Un homme pourra peut-être avoir un poste de professionnel avec un baccalauréat ou un certificat. Par contre, la femme, en plus du certificat, aura besoin de l'expérience, chose que la C.E.C.M. ne demandera pas nécessairement à un homme.

P.T.: À la C.E.C.M. il y a toute une brochette de petits cadres, gérants et contremaîtres, contremaîtres généraux, postes qui sont occupés, en majeure partie par des hommes, des hommes qui n'ont pas nécessairement de scolarité. Les femmes n'ont pas accès à ces postes parce qu'effectivement, il n'y a pas d'accès à l'égalité. Si les femmes veulent faire carrière à la C.E.C.M., elles doivent donc envisager d'acquérir des postes de techniciennes, ultimement des postes d'adjointes d'administration, de conseillères pédagogiques, tous des postes qui exigent plus de scolarité. Dans un tel contexte, l'accès à l'égalité veut simplement dire que la C.E.C.M. va imposer une plus longue échelle pour les femmes que pour les hommes pour arriver au même endroit.

C.M.: *Cela m'amène, dans un tout autre ordre d'esprit mais en lien tout de même avec le programme d'accès à l'égalité et, évidemment avec les nouvelles revendications concernant la restructuration salariale, à poser une question à Gisèle Labelle concernant les changements technologiques. Peux-tu nous dire Gisèle, en quoi consiste la problématique des changements technologiques et quels seront leurs effets sur nos membres à long et moyen terme?*

G.L.: J'aimerais d'abord préciser le fait que je suis membre du comité concernant les changements technologiques et que c'est Louise Boivin de la C.S.N. qui en est responsable au niveau de la province. Les changements technologiques, ce qu'ils apportent au point de vue travail, ce sont seulement des outils de travail qui changent.

C.M.: *Quel sera l'impact des changements technologiques sur la restructuration salariale?*

G.L.: La disparition de certaines catégories ou groupes d'emplois et la création de nouveaux corps, catégories ou groupes d'emplois provoquées par les changements technologiques apporteront certainement des modifications au plan de classification. C'est donc dire qu'il y a un lien étroit entre les changements technologiques, le plan de classification et la restructuration salariale, cette dernière touchant à la fois les échelles et les classes d'emplois.

A.P.: Il faut tout de même insister sur le fait que la restructuration salariale touche plus particulièrement l'aspect «à travail équivalent, salaire égal». C'est donc un peu différent de l'accès à l'égalité.

C.M.: *Y a-t-il d'autres commentaires, d'autres précisions que vous voudriez ajouter en ce qui concerne les changements technologiques?*

G.L.: En fonction des changements technologiques, ce qui serait bon c'est que nous ayons d'autres rencontres avec la C.S.N. et que le plan de classification se refasse au plus vite pour au plus vite tenir compte des modifications que lui apportent les changements technologiques.

C.M.: *Y a-t-il un lien à faire entre les changements technologiques et un programme d'accès à l'égalité?*

G.L.: Non, parce que présentement c'est moitié moitié, il y a autant de femmes que d'hommes qui travaillent sur les ordinateurs.

P.T.: Je pense, qu'ultimement, tout le monde sera visé par les changements technologiques. Quelqu'un me disait, il y a quelques temps, qu'en l'an 2000, le travailleur moyen, sur une possibilité de carrière d'une trentaine d'années, aura au moins 15 années de recyclage à faire durant sa carrière pour arriver à

composer avec sa job. Je ne pense pas, qu'à ce moment-là, on puisse parler d'accès à l'égalité. Je pense que tout le monde est dans le même panier.

C.M.: Par rapport au programme d'accès à l'égalité que la C.E.C.M. est présentement à mettre sur pied, qu'est-ce qui, pour nos membres, serait le plus important d'y voir apparaître?

P.T.: Je verrais, tant qu'à moi, une ouverture à la promotion plus facile, plus élargie, c'est-à-dire que l'ambition du personnel de soutien ne s'arrête pas au fait de passer de commis I à commis classe principale et, s'il s'agit du personnel de soutien possédant un D.E.C. ou un certificat universitaire, à passer technicien. La notion de promotion doit s'élargir le plus possible parce que, dans notre unité d'accréditation, il y a 80% de femmes. On ne peut donc pas dire qu'un déplacement horizontal d'un poste à l'autre va régler le problème. Ce n'est pas non plus en déplaçant un homme qu'on règle le problème parce qu'il y a seulement 20% d'hommes à l'A.P.P.A. Il faut, si on veut vraiment changer quelque chose, créer une structure de mobilité promotionnelle permettant à nos membres de s'élever dans la structure soutien en leur donnant également la possibilité de passer plus facilement dans une autre unité d'accréditation.

G.L.: Moi je me dis que si la C.E.C.M. impose un niveau de scolarité pour les femmes, qu'elle demande la même chose pour les hommes.

Entrevue réalisée par Carole Michaud avec la participation de Pierre Tremblay, Aline Pilotte et Gisèle Labelle.

ENTREVUE AVEC LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC



Carole Michaud: *Monik Bastien, tu travailles présentement à la Commission des droits de la personne du Québec au niveau des programmes d'accès à l'égalité. Peux-tu me dire ce qu'est un programme d'accès à l'égalité pour la Commission des droits de la personne?*

Monik Bastien: Depuis 1975, la Charte des droits et libertés du Québec est en vigueur. De par le contenu de la Charte, il ne doit pas y avoir de discrimination en emploi dans les différents domaines de l'emploi et pour un certain nombre de motifs qui y sont invoqués à l'article 10. Depuis 1985, la partie trois de la Charte est en vigueur. Cette troisième partie a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination en emploi. Il ne s'agit donc plus que de corriger une situation discriminante qui s'adresse à un individu mais bien de corriger la situation du groupe de victimes de discrimination dans l'emploi. Le programme d'accès à l'égalité est donc une exception à l'application générale de la Charte puisqu'il est dit textuellement à l'article 86.1 qu'un «programme d'accès à l'égalité est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.»

C.M.: *C'est donc dire que la discrimination positive, qui reste tout de même une forme de discrimination, se voit cautionnée par la Charte. La Charte arriverait donc, par l'absurde, à utiliser la discrimination pour lutter contre la discrimination? Est-ce tout à fait logique?*

M.B.: Si on regarde l'application de la Charte au Québec, le fait de préférer une personne à cause de son sexe, c'est de la discrimination. Mais ce qu'on doit se dire ici, et cela est important, c'est que cette discrimination positive est cautionnée par la loi, par la partie trois de la Charte à condition que la nomination qui est faite, la mesure qui a été mise en place aient été faites dans un processus conforme à la Charte.

C.M.: *Comment, selon la Charte, s'articule et prend forme un programme d'accès à l'égalité?*

M.B.: La meilleure approche c'est d'y aller d'une façon rationnelle. C'est, au fond, de faire le diagnostic de la situation et de regarder, pour les différents corps d'emplois, dans quelle proportion on retrouve les hommes et les femmes. Cela c'est juste le début. Il faut aller plus loin que cela et regarder pour chacun de ces emplois quelles sont leurs caractéristiques, les exigences qui permettent de les accomplir, regarder aussi la possibilité de mobilité. On s'aperçoit de plus en plus, après avoir travaillé au niveau du diagnostic pour les programmes d'accès à l'égalité dans différents types d'organisations, que ce qui est toujours l'aspect clé c'est, au fond, de regarder les différents corps d'emplois, les exigences pour avoir accès aux emplois et de se poser la question: ces exigences sont-elles discriminatoires? Est-ce qu'elles peuvent effectivement exclure, dans le cas qui nous occupe, les femmes? Il faut se demander si l'exigence est reliée aux tâches,

aux responsabilités rattachées aux différents emplois. Cette réflexion est essentielle parce qu'elle touche l'analyse des effectifs, c'est-à-dire la composition des effectifs, les caractéristiques des différents emplois, ce qu'on appelle l'analyse d'effectifs dans l'organisation. Pour que cela ait un sens en terme de diagnostic, il faut aussi que cette analyse soit comparée avec l'analyse de disponibilité. L'analyse de disponibilité veut dire regarder si, pour les mêmes corps et emplois existants à la C.E.C.M. ou des corps d'emplois équivalents, dans quelle proportion on retrouvera des femmes qualifiées selon les exigences dans la population de Montréal, femmes qui sont en mesure d'effectuer un emploi semblable.

Le but de cette analyse n'est pas d'obtenir une liste de candidats éventuels pour les corps d'emplois mais d'avoir une norme qui va nous permettre de comparer la proportion des femmes dans un corps d'emploi à la C.E.C.M. Il s'agit de comparer avec l'ensemble de la population. Lorsque le résultat de la comparaison permet de dire qu'il y a sous-utilisation dans tel corps d'emploi, là on rejoint une exigence de la Charte, c'est-à-dire d'avoir démontré que les membres du groupe étaient évidemment victimes de discrimination.

C.M.: *Prenons l'exemple de l'A.P.P.A. Dans ce cas précis, on ne peut pas dire qu'il y a discrimination puisqu'il s'agit de 80% de femmes. Par contre, nous pouvons parler de ghettos d'emplois.*

Que peut faire un programme d'accès à l'égalité pour corriger une telle situation?

M.B.: Au départ, tout le monde avait tendance à dire que ce n'était pas important de regarder les emplois où, effectivement, par exemple, les femmes se retrouvent en très grande majorité mais, en prenant une approche beaucoup plus systémique, on constate le fait que si une femme entre chez un employeur, dans un emploi où il n'y a que des femmes, elle est engagée en fonction d'exigences pour cet emploi, l'expérience qu'elle va acquérir en cours de route, la formation dont elle pourra bénéficier vont aussi devenir, à plus ou moins long terme, le bagage que la personne va avoir acquis pour avoir accès à d'autres emplois.

C.M.: *Est-ce dire que l'emploi occupé, au point de départ, par un individu dans une structure comme la C.E.C.M. par exemple, détermine de façon assez catégorique le type de promotions auquel il pourrait avoir droit?*

M.B.: C'est d'ailleurs, je pense, un des défis d'un programme d'accès à l'égalité que de modifier cette perception. C'est difficile parce que ce ne sont pas uniquement les éléments liés à l'accès à l'égalité qui sont en cause. Il y a toute la perception qu'on a, dans la société, du premier emploi. C'est aussi, je dirais, la manie d'étiqueter les gens. Il y a un travail à faire et il est important, lorsqu'on fait le diagnostic, d'aller regarder aussi dans ces emplois qu'on appelle souvent des ghettos d'emplois. C'est d'aller regarder ce qui se passe parce que ces emplois pourront être des emplois permettant d'obtenir d'autres emplois, peut-être dans d'autres unités d'accréditation.

C.M.: *Beaucoup de gens associent accès à l'égalité et création d'emplois. Qu'en est-il exactement?*

M.B.: Ce qui arrive, c'est que l'accès à l'égalité concerne les emplois qui sont existants ou qui peuvent être créés dans l'entreprise. Mais dans certains cas, et

au Québec cela se passe, ce sont des emplois qui sont soustraits. La portée de la Charte ne peut pas, et ce ne serait pas rationnel, obliger une entreprise à créer des emplois pour les seules fins de faire l'accès à l'égalité. L'accès à l'égalité doit se faire avec la réalité de l'entreprise.

C.M.: *Quel est le rôle d'une conseillère aux programmes d'accès à l'égalité?*

M.B.: La conseillère à l'accès à l'égalité est une personne ressource, c'est-à-dire qu'elle fournit son expertise pour le développement d'un tel programme, c'est-à-dire fournir son assistance et son expertise. C'est, au fond, dans un contexte volontaire, essentiellement conseiller. C'est un rôle de consultante. Le rôle consiste à clarifier la portée de la Charte, en clarifier tous les aspects légaux, d'offrir la méthodologie qu'a développée la Commission des droits, la mettre à la disposition de l'entreprise, d'aider et de conseiller sur l'application de cette méthodologie dans l'organisation.

C.M.: *Quel serait, en définitive, le but fondamental d'un tel programme?*

M.B.: Un programme d'accès à l'égalité n'a pas pour but d'enlever tous les obstacles à l'emploi. Il a pour but d'enlever les obstacles qui sont discriminants et de favoriser un rattrapage lorsqu'il y a des effets historiques qui se sont accumulés. On ne règlera pas toutes les situations, ce n'est pas le remède universel, il ne faut pas l'oublier.

Entrevue réalisée par Carole Michaud avec la participation de Monik Bastien de la Commission des droits de la personne du Québec.

ENTREVUE AVEC LA C.E.C.M.



Carole Michaud: *Françoise Coulombe, Marie Camille Latulippe, en novembre dernier, la C.E.C.M. signait avec le M.E.Q. une entente concernant un programme volontaire d'accès à l'égalité. Pouvez-vous me donner quelques explications concernant ce fameux programme?*

Françoise Coulombe: La C.E.C.M., à ce moment-là, s'engageait dans un processus de changement qui, dans un premier temps, devait vérifier s'il y avait vraiment sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine au niveau de son personnel et, par la suite, elle s'engageait à mettre en place des mesures dans le but de corriger la situation advenant le cas qu'elle ait vérifié l'existence de la sous-utilisation des femmes dans l'un ou l'autre des corps d'emplois qui existent présentement à la commission.

Marie Camille Latulippe: Il faut dire également qu'en plus d'établir le % (pourcentage) de sous-utilisation des femmes dans les différents corps d'emplois, en tant que responsables du dossier à la C.E.C.M., nous devons aussi vérifier si, dans le système d'emploi, il existe des éléments qui ont des effets d'exclusion pour les femmes. Par exemple à l'embauche, au recrutement, à la sélection, à l'affichage c'est-à-dire toutes les procédures qui concernent le système d'emploi.

F.C.: La C.E.C.M. voulait ainsi avoir vraiment le portrait exact de la situation de son personnel féminin, avoir la preuve de la sous-utilisation ou de la non sous-utilisation de son personnel

féminin. C'est là une dimension sur laquelle j'insisterais.

M.C.L.: C'est, en somme, ce qui justifie un programme d'accès à l'égalité. Il pourrait bien arriver qu'on ne puisse pas faire cette preuve, c'est-à-dire qu'il n'y ait pas de sous-utilisation. Si tel était le cas, la C.E.C.M. ne serait pas justifiée de procéder à la mise en place d'un tel programme. S'il n'y a pas de sous-utilisation, s'il n'y a pas de discrimination dans le système d'emploi, la C.E.C.M. ne pourra pas justifier la mise en place de mesures de redressement en matière d'accès à l'égalité.

C.M.: *Pouvez-vous me dire comment s'élabore un programme d'accès à l'égalité?*

F.C.: Je pense que, dans un premier temps, l'étape principale est le diagnostic, le diagnostic qui se subdivise en deux points principaux: tout d'abord l'analyse de disponibilité et ensuite l'analyse du système d'emploi. L'analyse de disponibilité a comme but de vérifier si, vraiment, il y a sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine à la C.E.C.M. à l'intérieur des catégories d'emplois. Pour ce faire, cela suppose d'abord une analyse d'effectif. L'analyse d'effectif nous permet de voir de qui est composé le personnel de chacune des catégories d'emplois, personnel homme, femme, c'est-à-dire la situation du personnel de la C.E.C.M. en terme de nombre de femmes et d'hommes en fonction de chaque catégorie d'emplois.

L'analyse de disponibilité, et je

pense qu'il est intéressant de souligner ici le fait que c'est la Commission des droits de la personne du Québec qui assume cette partie du dossier, l'analyse de disponibilité suppose qu'on procède à la recension de tous les emplois à la C.E.C.M., en indiquant pour chacun d'eux le taux de représentation hommes-femmes, les exigences et conditions d'accès et qu'on les compare aux emplois semblables de la région métropolitaine. Ceci a permis de vérifier si la représentation des femmes à la C.E.C.M. était au même niveau que celle de la main-d'oeuvre disponible dans la région de Montréal.

La seconde partie, c'est l'analyse du système d'emploi qui a pour but d'étudier les points compris au niveau de l'emploi, c'est-à-dire la sélection du personnel, le recrutement, l'aspect rémunération, le perfectionnement, les relations professionnelles, les promotions. Autant d'éléments qui ont été analysés pour voir si dans nos pratiques à la C.E.C.M., il y a des aspects qui peuvent être discriminants envers les femmes.

Les conclusions de l'analyse de disponibilité ajoutées aux conclusions de l'analyse du système d'emploi nous donnent les résultats de l'analyse diagnostique. C'est ce qui va, par la suite, nous indiquer s'il y a motif ou pas, de se doter d'un programme d'accès à l'égalité à la C.E.C.M. Ceci a été fait pour toutes les catégories d'emplois à la C.E.C.M. et c'est un travail qui est pratiquement terminé.

M.C.L.: Il faut dire que l'analyse du système d'emploi fait avec les responsables de ce dossier au Service des ressources humaines, a été présentée aux syndicats et associations, que les ajustements ont été faits en regard de la comparaison des informations échangées.

C.M.: *Il faut dire que tous les syndicats et associations sont présentement impliqués dans ce programme.*

F.C.: Les syndicats et associations avaient appuyé la démarche de mise en candidature de la C.E.C.M. dans le but d'être retenue par le M.E.Q. comme commission scolaire sur ce projet expérimental. Actuellement, il y a neuf syndicats et associations qui sont engagés dans la démarche d'élaboration et de validation des données qui influencent les résultats du diagnostic. C'est vraiment une collaboration de participation.

C.M.: *Il y a donc une volonté commune de faire avancer les choses.*

F.C.: Effectivement, il s'agit bien d'une volonté commune. C'est peut-être un des premiers dossiers où on voit une volonté commune autant de la part de l'organisation que de la part des syndicats et associations que de vouloir avoir un portrait clair et très net de la situation de la place des femmes à la C.E.C.M. C'est donc dire que tout le monde évolue en même temps.

C.M.: *Vous avez précédemment fait mention de la Commission des droits de la personne du Québec. Comment s'établit votre collaboration?*

F.C.: Il serait important de dire que la C.E.C.M. en signant une entente avec le M.E.Q. le 2 novembre dernier, s'inscrivait dans une démarche commune avec les autres commissions scolaires tout en gardant sa particularité qui consiste dans le fait d'être la plus grosse commission scolaire en milieu urbain. Vu ce fait, elle avait besoin d'une aide, c'est-à-dire d'une expertise supplémentaire. Il fallait aller chercher tous les alliés qui avaient la compétence pour faire ce travail. Parmi ces alliés, il y avait la Com-

mission des droits de la personne, les syndicats et les associations.

C.M.: *Vous avez également mis sur pied un comité aviseur. Quel est son rôle?*

F.C.: Au fond, ce comité aviseur avait été accepté, en mai dernier par le conseil de gestion administrative et entériné par la direction générale de la C.E.C.M. Il s'agissait de se doter d'une instance qui pouvait regrouper des représentants de tous les employés des principales instances administratives de la C.E.C.M. et qui pouvaient nous donner leur avis sur les principaux éléments d'un programme d'accès à l'égalité. C'est, en somme, un comité qui nous fait part de son point de vue, qui suggère des idées et influence le contenu.

M.C.L.: C'est une garantie de plus. Ce n'est pas un comité décisionnel, mais la qualité des personnes et leur compétence professionnelle font en sorte que des éléments sortent, éléments que nous n'aurions peut-être pas vus, peut-être pas valorisés de la même manière. Comme tout cela est repris par les syndicats et associations, il me semble que c'est vraiment une étape supplémentaire de consultation.

C.M.: *Un programme d'accès à l'égalité peut-il être générateur d'emplois?*

F.C.: Je pense que la création d'emplois dépend du budget, c'est-à-dire du nombre d'élèves inscrits à la C.E.C.M. A ce moment-là, je pense que ça ne créera pas plus d'emplois.

C.M.: *Il s'agit, pour la C.E.C.M., d'un programme volontaire d'accès à l'égalité.*

F.C.: L'employeur avait été invité à poser ce geste par le ministre de l'éducation. Ce qui est intéressant de se dire, c'est qu'au moment où cette invitation est arrivée à la C.E.C.M., cela coïncidait, au plan administratif, avec la présentation du bilan du programme concernant la condition féminine. Malgré des réalisations plutôt modestes, le conseil de gestion et la direction générale

ont réalisé tout de même la nécessité de s'inscrire dans la ligne d'un programme d'accès à l'égalité. Dès 1976, les études et les recherches faites par le comité de la condition féminine montraient que c'était un désir de la part du personnel féminin de la commission. A l'intérieur du personnel administratif et technique, il y avait des femmes nettement engagées dans ce sens là.

M.C.L.: Il faut bien être conscients qu'un programme d'accès à l'égalité n'est pas synonyme de génération spontanée. Un tel programme est presque inimaginable dans un milieu où il n'y a jamais eu de volonté, de manifestations pour mettre en place un tel programme. Les appuis sont importants. C'est important qu'il y ait une volonté qui vienne de partout. Evidemment, la volonté politique est primordiale.

F.C.: Au fond, la conjoncture était très favorable. Cette volonté, ce désir se manifestent auprès du personnel, au plan administratif, au niveau politique: C'est vraiment la meilleure conjoncture. Il restera à y ajouter la volonté d'appliquer des recommandations.

Entrevue réalisée par Carole Michaud
avec la participation de Françoise
Coulombe et Marie-Camille Latulippe de
la C.E.C.M.

ENTREVUE AVEC LA C.S.N.

Carole Michaud: Marie Roy, tu travailles à la C.S.N. au niveau de la formation et ton principal dossier est l'accès à l'égalité. Peux-tu nous expliquer ce qui est en train de se faire à la C.S.N. à cet effet?

Marie Roy: À la C.S.N., c'est un dossier prioritaire dans lequel il fallait avancer rapidement parce qu'avec l'arrivée des législations tant fédérales que provinciales en vigueur depuis 1986, nous avions à sensibiliser, informer les syndicats, plusieurs syndicats qui sont ou qui seront concernés par les programmes d'accès à l'égalité. Il fallait donc pouvoir s'équiper pour aller outiller les syndicats qui négocient les programmes d'accès à l'égalité. Je pense qu'il est important de dire, qu'à la C.S.N., le comité de condition féminine et la C.S.N. comme centrale ont demandé des programmes d'accès à l'égalité dans le but de corriger la situation de discrimination dont sont victimes les femmes et les autres groupes discriminés.

C.M.: Quels liens y a-t-il entre un programme d'accès à l'égalité et la restructuration salariale? Ne sont-ils qu'un seul et même dossier?

M.R.: Il faut que tout cela soit bien clair, il y a des dossiers qui se touchent. Si on parle de restructuration salariale et d'accès à l'égalité, ce sont des dossiers qui ont des liens, sauf qu'on les traite de façon différente et de manière parallèle. Les programmes d'accès à l'égalité ne corrigeront pas toute la discrimination, ne régleront pas tous les problèmes que nous avons au niveau des relations de travail et ne corrigeront pas les problèmes de discrimination salariale. Les programmes d'accès à l'égalité corrigeront la discrimination vécue par les femmes et permettront aux femmes d'avoir accès à des emplois ou, traditionnellement, il n'y avait pas ou peu de possibilités d'y entrer.

C.M.: Peux-tu me donner un exemple de discrimination salariale?

M.R.: Dans l'hypothèse de travail soumise aux instances, la C.S.N. constate d'entrée de jeu que les emplois à forte prédominance féminine sont sous-évalués en regard d'emplois équivalents majoritairement masculins. Ainsi, les secrétaires (99,7% de femmes) gagnent moins que les magasiniers classe I (96,7% d'hommes); les infirmières (avec DEC, 93,5% de femmes) gagnent moins que les techniciens en informatique (70% d'hommes); les aides familiales (92,9% de femmes) gagnent moins que les brancardiers (86,3% d'hommes). Près de 200 titres d'emplois sur les 330 existant dans le secteur public ont été révisés, réévalués à partir de cette nouvelle grille d'analyse des tâches. Ce que vise la restructuration salariale, c'est de corriger la discrimination salariale et revaloriser le travail des femmes, car la valorisation du travail des femmes passe par la valorisation des salaires qui y sont rattachés.

C.M.: Est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité est automatiquement une garantie de création de nouveaux emplois?

M.R.: Pas nécessairement. C'est important aussi de le voir. On ne peut pas élaborer un programme d'accès à l'égalité sans tenir compte de la conjoncture, des départs (retraites, préretraites, congés) qui font la réalité de l'entreprise. C'est en fonction des départs prévisibles, d'une augmentation au niveau des besoins de main-d'oeuvre que s'articule un programme d'accès à l'égalité. Ce n'est pas une règle de calcul qu'on applique dans l'absolu. Il faut tenir compte de la situation et de la réalité de chaque entreprise.

C.M.: Un programme d'accès à l'égalité oblige tout de même l'employeur à faire l'analyse de son système d'emploi?



M.R.: Oui, tout à fait. Quand l'employeur s'engage dans un programme d'accès à l'égalité, il doit vraiment scruter à la loupe son système d'emploi. Syndicalement, nous devons y participer activement. C'est en scrutant très attentivement et sérieusement tout le système d'emploi et nos conventions collectives qu'on pourra trouver les causes de la non-présence des femmes et, par nos mesures, les corriger. Exemples: embauche, recrutement, mouvement de main-d'oeuvre, perfectionnement.

C.M.: Quel doit être le rôle du syndicat à l'intérieur des programmes d'accès à l'égalité?

M.R.: Ça, c'est une question bien importante. Nous pensons et nous en sommes convaincus, que le syndicat doit être partie prenante, dès le départ du processus, dès le moment où l'employeur s'engage dans un tel programme. À partir du moment où il fait son analyse d'effectif, le syndicat doit être partie prenante et négocier chacune des étapes. Cette présence syndicale permettra au syndicat de faire le travail avec ses syndiqués, à la base, de les faire participer, les informer, de faire l'éducation au fur et à mesure que le programme avance. C'est donc très important que nous soyons associés à toute la démarche.

C.M.: Est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité permettra la reconnaissance des acquis (scolaire et perfectionnement) et, par le fait même, favorisera la mobilité du personnel à l'intérieur du système

de promotions et des choix de carrière dans l'entreprise?

M.R.: Par rapport à la reconnaissance des acquis, c'est un élément important dont il faut tenir compte parce que dans la démarche qu'on doit entreprendre au niveau de l'analyse des effectifs, il faut avoir une connaissance de la formation des personnes qui sont en place dans le milieu. Il faut être conscient qu'il y a des femmes qui ont la compétence à l'intérieur du milieu et qu'elles peuvent avoir accès à d'autres emplois. Au niveau de la reconnaissance des acquis, c'est un dossier pour lequel il y a du travail à faire. Il faut développer des modalités, des moyens de faire reconnaître ces acquis. Il faut éviter le fait que l'employeur puisse chercher à l'extérieur de l'entreprise des compétences qu'il a à l'intérieur. Pour cela, il faut faire la mise à jour de la formation et faire reconnaître les acquis.

C.M.: *N'y a-t-il pas comme une chasse gardée et une barrière en terme de classes sociales qui empêchent le personnel de soutien d'accéder, sauf exceptions, à des emplois de professionnels et cela indépendamment des compétences et des qualifications scolaires et de l'expérience acquise sur la job ou en dehors de la job?*

M.R.: Je pense qu'un programme d'accès à l'égalité doit en tenir compte. Un programme d'accès à l'égalité doit permettre aux femmes qui sont à l'intérieur de l'établissement d'aller vers d'autres emplois, si elles ont la compétence.

C.M.: *Il s'agirait donc de créer les conditions nécessaires à une plus grande mobilité des individus à l'intérieur de l'entreprise et de changer la mentalité de l'employeur qui, encore aujourd'hui, s'imaginerait que le personnel de soutien est quasiment un personnel d'illettrés.*

M.R.: Tout à fait.

Entrevue réalisée par Carole Michaud
avec la participation de Marie Roy de la
C.S.N.

Lexique

Diagnostic

Résultat quantitatif et qualitatif des trois analyses suivantes: analyse d'effectifs, analyse de disponibilité et analyse du système d'emploi.

Analyse d'effectifs

Analyse qui indique la situation des employés(es) du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés(es) de l'entreprise, en tenant compte notamment: du nombre d'employés(es), de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail; de leurs années de service et de leur mobilité au sein de l'entreprise; de leur formation et de leur expérience tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Analyse de disponibilité

Analyse qui indique la proportion des membres des groupes cibles qui, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable. Elle permet de vérifier s'il existe une population compétente et qualifiée pour répondre aux exigences des emplois disponibles. A ce stade, les premières comparaisons peuvent s'établir, par exemple l'écart quantitatif entre la situation dans l'entreprise et la situation potentielle si toutes les ressources disponibles étaient utilisées.

Analyse du système d'emploi

Analyse qui permet d'identifier les pratiques de gestion de l'entreprise qui, même apparemment neutres et sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative, ont un effet discriminatoire.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants: recrutement, promotion, mutation, salaire, licenciement, organisation du travail, forma-

tion, etc. Elle permet d'identifier les pratiques et politiques qui ont des effets d'exclusion pour les membres des groupes cibles.

Mesures d'égalité des chances

Mesures qui visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit, notamment en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Mesures de redressement

Mesures qui visent à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.

Mesures de soutien

Mesures qui visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible, mais qui sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Sous-utilisation

Proportion de membres des groupes cibles dans un secteur, à un niveau ou dans une catégorie d'emplois, inférieure à leur taux de disponibilité.

Discrimination directe

Distinction, exclusion ou préférence appliquée à une personne ou à un groupe de personnes en raison d'un motif prohibé par la Charte des droits et libertés de la personne.

Discrimination indirecte

Distinction, exclusion ou préférence résultant de pratiques apparemment neutres et pouvant s'appliquer de manière impartiale, mais créant un effet d'exclusion sur les membres d'un groupe sans motif qui soit relié à la nature de l'emploi ou qui soit fondé sur des exigences indispensables à la sécurité ou à l'efficacité administrative.