

PORTRAIT DES DIFFICULTÉS AU TRAVAIL QUE VIVENT LES MEMBRES DE LA FÉDÉRATION ISSUS DES GROUPES RACISÉS, ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DE CES MÊMES MEMBRES DANS SES SYNDICATS ET LEURS INSTANCES STATUTAIRES

RAPPORT DU COMITÉ INTERCULTURALITÉ,
DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES AU TRAVAIL
ET ÉDUCATION (IDRSTÉ)



FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC

PRÉSENTÉ AU CONSEIL FÉDÉRAL

Les 4, 5 et 6 décembre 2019

**PORTRAIT
DES DIFFICULTÉS AU TRAVAIL
QUE VIVENT LES MEMBRES DE LA FÉDÉRATION ISSUS
DES GROUPES RACISÉS, ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ
DE CES MÊMES MEMBRES DANS SES SYNDICATS ET
LEURS INSTANCES STATUTAIRES**

**RAPPORT DU COMITÉ INTERCULTURALITÉ,
DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES AU TRAVAIL
ET ÉDUCATION (IDRSTÉ)**



**FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET
DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC**

Responsable politique du comité IDRSTÉ :
Benoît Lacoursière

Membres élus du comité IDRSTÉ :
Jano Bourgeois, Roy Fu, Astrid Tirel, Carole Yerochewski

Rédaction : Carole Yerochewski

Recherche et analyse : Carole Yerochewski

Comité de lecture, pistes d'action et recommandation :
Jano Bourgeois, Roy Fu, Benoît Lacoursière, Astrid Tirel, Carole Yerochewski

Révision linguistique : Ariane Bilodeau

Conception visuelle et mise en page : Ariane Bilodeau

Nos remerciements à Virginie l'Hérault et Yves de Repentigny pour leur coopération et relecture attentive.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
1. Agir collectivement pour l'accès des femmes et des minorités à l'emploi	11
1.1 Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et leur bilan.....	11
1.2 Place et rôle des employeurs et des syndicats dans les PAÉE	14
1.2.1 Des employeurs arc-boutés sur leur « droit de gérance »	14
1.2.2 Des structures paritaires dans les cégeps, qui se heurtent à l'inertie patronale	15
1.3 Aperçu de la mise en œuvre des PAÉE dans l'éducation	16
1.3.1 Des syndicats de cégeps actifs, mais une faible réappropriation de la démarche	16
1.3.2 Des syndicats des collèges privés et des universités peu informés	16
2. Portrait de la (sous) représentation des groupes cibles dans les divers emplois.....	17
2.1 Une exclusion des populations racisées, autochtones et en situation de handicap	18
2.2 Une progression des femmes dans le cadre d'un alourdissement global de l'activité d'enseignement et de sa précarisation	25
2.3 Comment les inégalités se cumulent : un aperçu de l'intersectionnalité des dominations à l'aide des PAÉE	27
2.3.1 Enjeux sur le marché du travail.....	27
2.3.2 Pistes d'actions contre les situations d'inégalité cumulative et dynamique dans l'éducation.....	29
3. Les principaux facteurs de la sous-représentation des groupes cibles.....	31
3.1 Les apories de la lutte pour l'égalité	32
3.2 Des mesures correctrices vagues dans leurs objectifs et leurs indicateurs ou considérées « injustes » ..	34
3.2.1 Ce que dit la littérature sur les pratiques d'embauche.....	34
3.2.2 Les mesures correctrices dans les PAÉE et leur application	36
3.2.3 Les réticences face aux mesures de redressement, qualifiées d'injustes : un préjugé partagé du bas au haut de l'échelle sociale	37
3.3 Inertie des organisations et attitudes patronales	39
3.3.1 « De la tuyauterie bureaucratique » ou pourquoi une information ne se rend pas jusqu'aux principaux destinataires	39
3.3.2 La résistance des employeurs du réseau du cégep à la mobilisation des structures paritaires.....	41
3.3.3 La mobilisation inattendue des universités	41
3.3.3.1 L'impact des exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC)	42
3.3.3.2 Les potentiels dangers de cette soudaine mobilisation des universités	43
3.4 L'insuffisante mobilisation des syndicats locaux	45
3.4.1 Une conception traditionnelle de l'égalité	46
3.4.2 La non perception du phénomène, la croyance qu'il n'y a pas de problème.....	47
3.4.3 Insuffisamment d'informations et de formations sur les mesures correctrices appropriées à mettre en œuvre	49
3.4.4. Des bonnes pratiques à souligner.....	50
4. Une faible représentation dans nos syndicats et instances syndicales, qui limite la proactivité	51
4.1 Une situation (hélas) conforme à la sous-représentation dans l'éducation.....	51
4.2 Une situation (un cercle vicieux) qui contribue à la non-proactivité	53
CONCLUSION.....	55
Pistes d'action	56
Recommandation.....	59
Bibliographie	60

Annexe 1 : Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités visibles dans les collèges privés.....	65
Annexe 2 : Représentation (R) et Sous-Représentation (SR) de la catégorie minorités ethniques dans les universités	66
Annexe 3 : Représentation (R) et Sous-Représentation (SR) de la catégorie minorités visibles dans les universités	69
Annexe 4 : Représentation (R) et Sous-Représentation (SR) de la catégorie personnes en situation de handicap dans les universités.....	72
Annexe 5 : Les mesures de redressement et leur traduction en termes de taux de nomination préférentielle.....	75

INTRODUCTION

Lors du 32^e Congrès de la FNEEQ en mai 2018, il a été résolu de créer le comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation (IDRSTÉ) dont le mandat est en premier lieu de « tracer un portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la fédération issus des groupes racisés, et de la représentativité de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires¹.

Les informations dont nous disposions au démarrage de ce comité laissaient entrevoir un ensemble de pratiques discriminatoires peu connues des syndicalistes, mais qui sont rendus accessibles lorsque les syndicats locaux décident d'intervenir sur ces sujets, en dialoguant avec leurs membres qui sont racisés². En s'informant sur les situations quotidiennes au travail, on constate alors que certains événements se répètent, comme le fait que l'évaluation de la prestation d'enseignement des chargés et chargées de cours racisées par les étudiants et les étudiantes est plus souvent moyenne ou faible (constat à l'Université de Montréal), ou que certains départements universitaires n'offrent jamais de cours versés à la réserve à des personnes candidates au doctorat racisées³. On en viendrait peut-être à s'interroger sur le pourquoi, peu de personnes immigrantes ou racisées sont recrutées dans les cégeps, sauf dans des domaines spécialisés comme les techniques ou l'économie dans le volet sciences humaines.

Mais dans quelle mesure ces événements sont-ils significatifs d'une discrimination systémique ou sont-ils plutôt anecdotiques, comme nous avons tendance à le croire spontanément ? Car reconnaître la discrimination et le racisme systémiques est encore assimilé à l'idée de reconnaître qu'on a personnellement eu l'intention de discriminer. Ou dit autrement, il est encore très répandu de croire que, si l'intention n'est pas établie, il n'y a dès lors pas de discrimination ou de racisme.

Une telle croyance est révélatrice d'une incompréhension du phénomène de discrimination systémique qui résulte d'un ensemble de pratiques, de décisions ou de comportement, individuels ou

¹ L'ensemble du mandat donné comprend le fait de travailler « avec les organisations qui sont engagées dans la lutte contre la discrimination, y compris les organisations communautaires, gouvernementales et autochtones. Il [le comité IDRSTÉ] doit faire un état des lieux des politiques d'embauche et des pratiques liées au processus d'embauche et recommande des pratiques exemptes de discrimination, notamment :

- Dans le choix des *curriculum vitae*.
- Dans l'intégration des nouvelles et des nouveaux membres du personnel dans l'équipe de travail

² Sur notre choix des termes pour désigner ces phénomènes, nous invitons les lectrices et les lecteurs à consulter le lexique que le comité IDRSTÉ va rendre disponible à terme. Parler de personnes racisées, c'est désigner les processus de racisme à l'œuvre, et non souscrire à l'idée que les races existeraient

³ Nous ne citons ici que des exemples dans le secteur de l'éducation. Mais d'autres éléments probants de l'intérêt de cette démarche peuvent être apportés, par exemple lorsque des syndicats locaux s'intéressent à ce que vivent leurs membres immigrants en matière de santé et sécurité des travailleurs et des travailleuses – voir à ce sujet les études ou expériences menées par Benoît Taillefer, vice-président en SST, et Eniko Muresan, responsable SST, du CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal sur les *Perceptions des travailleuses et travailleurs immigrants en matière de santé et sécurité au travail*, ou l'*Accompagnement des immigrants en SST* par Herman Martel, président du Syndicat la scierie de Rivière aux Rats, présentées lors du colloque CSN du 23 janvier 2019 sur le thème *Un milieu sécuritaire pour tout le monde*.

institutionnels qui ont *chacun, et par leur interaction*, des effets préjudiciables voulus ou non⁴, à l'encontre des groupes protégés par la Charte des droits et libertés⁵.

Il faut savoir en outre que les tribunaux ne recherchent plus ou ne sont plus censés rechercher s'il y a eu intention de discrimination, même quand on leur soumet un cas de discrimination directe, c'est-à-dire un cas où la cause et le résultat sont reliés en droite ligne - par exemple, dans l'acte d'écarter systématiquement les CV des personnes dont les noms ont des consonances africaines, latino-américaines ou asiatiques. Car la plupart du temps, ces pratiques d'embauches – ou plutôt d'exclusion directe – restent inconscientes. Aux yeux de ceux et celles qui les reproduisent, elles ne sont pas connotées comme du racisme ou de la discrimination parce qu'elles sont, comme les autres phénomènes (le profilage racial par exemple), profondément enracinées dans les schèmes d'action institutionnalisés par nos lois et règlements ou inscrites dans les normes et pratiques coutumières de nos organisations. Elles constituent le substrat sur lequel d'autres pratiques vont s'appuyer pour former des phénomènes de discrimination systémique – ainsi des processus de discrimination envers les femmes, qui commencent à être (re) connus et documentés, telle la quasi-impossibilité de pénétrer des secteurs entiers d'activité (comme la construction) ou le fait de frapper des plafonds de verre.

Afin de rendre plus largement visible et palpable l'existence de discriminations systémiques et de racisme institutionnalisé, la juriste Lucie Lamarche, spécialisée dans ce domaine, défend de commencer par procéder à un décompte statistique du traitement différentiel réservé aux groupes sociaux étiquetés différents.

En accord avec cette démarche, nous avons décidé d'exploiter un outil créé dans cet esprit : les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), adoptés en 1985 avec l'appui des centrales syndicales, à la suite des mobilisations du mouvement des femmes, qui s'inspirait « du mouvement des Noirs américains » et réclamait « des droits collectifs pour lutter contre une discrimination exercée collectivement, dite aujourd'hui "systémique" » (Legault, 2006 : 97). Il s'agissait déjà de ne pas se contenter du cadre offert par la Charte des droits et libertés ou les Tribunaux idoines, qui ne prévoient qu'un système de plaintes, donnant ainsi une représentation individualisant le phénomène de discrimination et prêtant le flanc *de facto* aux méprises sur la nature de ces phénomènes.

Le secteur public et les organismes parapublics, l'industrie de la construction et les entreprises de 100 employé-es et plus, assujetties à un contrat avec Québec (de 100 000 \$ et plus), sont normalement tenus d'établir et d'actualiser par période régulière ces PAÉE⁶. Car ceux-ci ont une double vocation : d'une part, ils visent à dresser le portrait statistique de la représentation des femmes, des populations racisées (recensées sous les termes de minorités visibles et minorités

⁴ Cette définition s'inspire de celle proposée par Chicha-Pontbriand (1989) concernant les discriminations systémiques sur le marché du travail

⁵ Les groupes protégés sont ceux visés par l'article 10, qui énonce : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

⁶ En fait, l'élargissement des Programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) aux autres groupes cibles que les femmes est entré en vigueur en 2001 – les personnes en situation de handicap n'ont été intégrées qu'après 2005.

ethniques), des Autochtones et des personnes en situation de handicap⁷ dans les différentes catégories d'emploi de l'établissement concerné. D'autre part, les PAÉE doivent contenir des recommandations sur les mesures correctrices à adopter et rendre compte du suivi effectué quant à la mise en œuvre de ces mesures par les établissements.

Pour remplir cette première partie du mandat dévolu par le congrès de la FNEEQ de 2018, nous avons donc choisi de procéder à un portrait de la situation pour les quatre groupes cibles des PAÉE. Aussi, pour se familiariser avec cet outil, nous présentons, en partie 1 de ce rapport, une courte histoire des PAÉE et leur bilan, en fait peu glorieux (Chicha et Charest, 2009). Pour de multiples raisons, cet outil n'a pas aidé à redresser collectivement la situation, et le constat de la sous-représentation des groupes cibles reste entier.

Toutefois, ces programmes ont au moins obligé les établissements qui y sont assujettis à collecter des données quantitatives qui sont disponibles et sur lesquelles nous avons pu nous appuyer pour le secteur de l'éducation. Nous présentons donc, dans la partie 2, le portrait statistique par type d'établissements (cégeps, collèges privés et universités). Il confirme que l'éducation ne se distingue pas des autres secteurs d'activités couverts par des PAÉE : les données dévoilent une exclusion toujours importante des populations racisées, des Autochtones et des personnes en situation de handicap ; de même pour les femmes en ce qui concerne les emplois considérés « masculins », qu'ils soient en soutien technique ou manuel ou dans des filières d'enseignement technique.

Il aurait été aussi approprié, dans cette partie du *Portrait des difficultés au travail que vivent les membres* (et les potentiels membres qui restent au bord de la route), d'éclairer les situations d'inégalité cumulative qui résultent de l'imbrication des rapports de pouvoir sur le marché du travail. Au-delà des débats sur ce qu'est l'intersectionnalité et la façon dont elle opère, plusieurs auteurs et autrices ont déjà montré que l'exclusion de secteurs d'activités ou de bons emplois qualifiés va de pair avec une canalisation des populations discriminées vers les emplois aux conditions de travail dégradées ou dévalorisées, et plus souvent précaires (Chicha et Charest, 2013 ; Glen, 2016 ; Desrochers et Couturier, 2019).

Sachant que la population issue de l'immigration non seulement s'accroît au Québec (et ailleurs), mais que sur l'île de Montréal elle est devenue majoritaire dans la population active – ce qui représente un phénomène démographique dont les impacts ont déjà commencé à se faire sentir –, nous aurions souhaité illustrer comment les inégalités se recombinaient plus qu'elles ne se dissipent dans l'accès aux emplois et à des emplois de qualité.

Il ne nous a cependant pas été possible à ce stade de réunir suffisamment de données qui auraient par exemple permis pour les cégeps de comparer systématiquement les populations enseignantes selon qu'elles travaillent en formation continue – où les statuts sont en général précaires et

⁷ Le terme personne en situation de handicap plutôt que personne handicapée est tout à fait intentionnelle : il s'agit de souligner qu'un handicap n'est perçu comme tel qu'en regard d'une norme, d'un environnement tenu pour acquis. Pour reprendre l'exemple de Wynance dans sa thèse sur le sujet, pour un manchot qui n'a plus de bras droit, il peut paraître handicapé si la poignée de main se fait toujours de la main droite, mais pas si l'on change la convention et que l'on échange une poignée de mains gauches, on n'a plus une personne handicapée en face de soi.. L'auteure de ces lignes a d'ailleurs vu une personne à qui il manquait deux bras conduire une voiture sans difficulté à la suite de petits accommodements fonctionnels mis en œuvre par l'entreprise qui l'employait. Voir Wynance (2004) pour une présentation de sa thèse.

débouchent rarement sur des postes permanents –, ou selon qu'elles enseignent au collégial – où la proportion d'enseignants et d'enseignantes permanents est significative⁸. Quoique la notion d'intersectionnalité soit à la mode et largement répandue aujourd'hui dans le sens commun (Davis, 2015), les relevés statistiques demandés par les PAÉE prévoient seulement de distinguer les catégories d'emploi selon le statut de permanents et de non permanents, et de les croiser avec la position des groupes cibles.

Les PAÉE nous donnent cependant quelques éclairages sur la façon dont les inégalités se combinent à l'encontre de certains groupes de populations. Elles sont présentées pour clore ce portrait exposé en partie 2, en rappelant quelques résultats de la littérature à ce sujet. Le tout permet de pointer ce qu'il serait pertinent d'explorer pour être attentifs aux dynamiques discriminatoires, c'est-à-dire à la façon dont les situations d'inégalités s'articulent et se recomposent ou se métamorphosent tout en laissant entière la question sociale (Castel, 1995), en l'occurrence la question sociale des discriminations et des rapports de pouvoir et de domination sur lesquels elles reposent.

Dans la 3^e partie du rapport, nous présentons les principaux facteurs qui ont contribué à maintenir la sous-représentation dans l'emploi des populations racisées, en commençant par revenir sur les apories de la lutte contre les discriminations quand celle-ci se limite, le plus souvent, à l'objectif d'atteindre une égalité entre individus (Sheppard, 2018) qui le mériteraient⁹. Or, ce combat doit mener de front réparation des injustices collectives et individuelles et transformation des institutions et des organisations pour qu'elles ne reposent plus sur un ordre social légitimant l'exclusion du plus grand nombre de l'accès aux biens matériels et symboliques – par exemple, en faisant nôtre la reconnaissance d'une égale intelligence entre tous les êtres humains (Rancière, 1995) au lieu de vouloir croire que les inégalités proviennent en partie de mérites individuels inégaux. S'il y a des combats pour l'égalité justifiés, c'est bien ceux qui permettent de lutter contre les dévalorisations symboliques nichées dans les préjugés et les stéréotypes qui minent le bien-être et qui légitiment et entretiennent les inégalités matérielles (Armstrong et Bernstein, 2008 ; voir aussi lexique).

Ce décor planté, nous pouvons nous attaquer à la revue critique des mesures correctrices proposées dans les PAÉE. Même si ces mesures n'ont pas été suivies d'effet, pour des raisons qui sont aussi analysées dans ce rapport, elles fournissent des repères de compréhension des principaux facteurs du maintien de cette exclusion discriminatoire en les comparant à ce que la littérature a permis de dégager comme résultats probants, notamment pour contrecarrer les pratiques discriminatoires à l'embauche (Sheppard, 2018 ; Chicha et Charest, 2009 et 2013 ; Bélanger, Lapointe et Lévesque, 1998;) qui constituent le principal problème dans l'éducation.

⁸ À noter que la question se pose un peu différemment pour les universités, car le processus de recrutement des enseignants et des enseignantes à statut (professeur-es) est effectué par leurs pairs, qui interviennent aussi dans l'attribution des équivalences en emploi donnant accès aux charges de cours. C'est ce processus qu'il faut questionner dans la sous-représentation des populations racisées parmi les chargé-es de cours, outre les façons dont sont accordées les probations (mais ce dernier aspect suppose des enquêtes qualitatives).

⁹ Il n'est pas possible dans ce rapport de discuter du caractère inapproprié de la notion de mérite pour atteindre une justice sociale. Cette notion, qui a l'allure du gros bon sens, repose en fait sur les représentations dominantes, et par définition inconscientes, de ce que doit être la performance individuelle. Or, celle-ci n'existerait pas sans l'appui d'un collectif, quel qu'il soit (famille, réseaux sociaux, collègues et subordonnés dans les milieux de travail, etc.). Voir Callon (2003) notamment à ce sujet. Et pour une discussion de la notion de mérite, voir notamment *Le mérite contre la justice* par Marie-Duru-Bellat et François Dubet et *La méritocratie*, d'Alain Deneault.

Nous examinons ensuite les attitudes patronales de résistance comme celles proactives du réseau universitaire ; celui-ci doit dorénavant se conformer aux exigences du programme des Chaires de recherche du Canada concernant la diversité des titulaires de chaires sous peine de voir des attributions retirées. Nous soulevons ce qu'ont de problématique aussi bien l'une que l'autre des attitudes si les syndicats de la FNEEQ ne sont pas vigilants.

Enfin, *last but not least*, nous questionnons la (faible) mobilisation des syndicats locaux – sachant les potentielles ou réelles conséquences que cette situation peut avoir sur les embauches de personnes issues des groupes cibles. Nous présentons plusieurs hypothèses pour expliquer cette faible mobilisation et proactivité des syndicats locaux.

La dernière partie du rapport souligne la faible représentation des populations racisées, autochtones et en situation de handicap dans nos rangs et pour ce qui concerne les femmes aussi, dans nos instances – un phénomène hélas conforme à la discrimination systémique qui frappe toujours ces populations et limite sérieusement leur intégration dans le secteur de l'éducation. Nous attirons l'attention sur la nécessité de rompre ce cercle vicieux qui conduit les syndicats locaux à ne pas percevoir de problème et à ne pas ressentir l'urgence d'adopter une attitude proactive.

À la suite de la conclusion, les pistes d'action et de recommandations formulées collectivement par le comité IDRSTÉ proposent des moyens d'action pour contrer ces phénomènes, dans nos syndicats locaux en premier lieu, et à terme dans l'éducation – une éducation qui devra elle aussi être transformée, ce qui rejoint une préoccupation générale de la fédération.

1. AGIR COLLECTIVEMENT POUR L'ACCÈS DES FEMMES ET DES MINORITÉS À L'EMPLOI

1.1 Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et leur bilan

La création à la mi-80 des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) résulte d'une mobilisation du mouvement des femmes portée par la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité qui regroupait « 160 organismes de femmes représentant 350 000 femmes » et soutenue par les centrales syndicales à la suite de l'engagement des « comités syndicaux de condition féminine » (Legault, 2006 : 100). Ces programmes ont ensuite été étendus aux populations racisées (minorités visibles ou minorités ethniques) ainsi qu'aux Autochtones. Les personnes en situation de handicap n'ont été intégrées qu'après la modification législative de 2005, car on considérait jusque-là qu'il y avait déjà des programmes spécifiques du même type à leur endroit. Mais cette situation suscitait de fausses concurrences entre programmes divers au sein des établissements.

Une série d'étapes balise l'élaboration et la mise en œuvre des PAÉE, dont l'objectif, soulignons-le, n'est pas seulement de favoriser l'accès à l'emploi, mais aussi de lutter contre la ségrégation des emplois, c'est-à-dire contre des divisions du travail sexuée et racisée qui se traduisent par des exclusions de pans entiers d'activité et l'enfermement des femmes ou des populations racisées dans certains types d'emplois dévalorisés (les personnes Autochtones et en situation de handicap se retrouvant plus souvent exclues du marché du travail).

Ces étapes consistent à :

- 1) s'appuyer sur les données du marché du travail (données fournies par les recensements) qui indiquent la population active et la proportion, en son sein, de personnes des groupes cibles ayant la qualification ou le diplôme recherché afin d'en déduire la sous-représentation des groupes cibles dans les différentes catégories d'emplois de l'entreprise ou l'organisme ;
- 2) diagnostiquer les pratiques de l'entreprise ou de l'organisme qui pourraient être la source du problème (par exemple, dans les critères en vigueur pour l'embauche) ;
- 3) définir les objectifs, c'est-à-dire notamment le nombre de personnes de tel ou tel groupe cible que l'entreprise ou l'organisme devraient recruter pour assurer une représentation équitable dans toutes les catégories d'emploi ;
- 4) prendre les mesures correctrices nécessaires pour y parvenir, sachant que ces mesures consistent en trois types (Chicha, 2009 : 68) :

- *des mesures de redressement*. À la différence de la formule des quotas employée dans le cadre de l'affirmative action ou discrimination positive aux États-Unis (mesure adoptée dans la foulée du mouvement des Noirs pour les droits citoyens), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ne demande pas un nombre d'embauches à atteindre pour tel ou tel groupe cible. Elle recommande qu'une proportion des embauches leur soit réservée. Cette proportion s'exprime par un pourcentage baptisé taux de nomination préférentielle. Suivant la CDPDJ, les établissements choisissent (le plus souvent) un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50%. Cela signifie qu'ils réservent la moitié des embauches (dans les regroupements d'emplois où ils sont sous-représentés) à des membres de l'un ou l'autre des groupes cibles (femmes, minorités visibles, minorités ethniques, Autochtones, personnes en situation de handicap) pour redresser la situation (voir l'annexe 5). Le fait d'avoir baptisé cette mesure de redressement « taux [global] de nomination préférentielle » semble entretenir l'idée d'une faveur envers les victimes de discrimination, alors qu'il s'agit de redresser des injustices;

- *des mesures d'égalité des chances*, qui consistent à corriger les pratiques identifiées comme discriminatoires, notamment dans le processus d'embauche, principal obstacle¹⁰ – cet aspect sera plus largement détaillé dans la partie concernant les facteurs de la sous-représentation en emploi (partie 3.2.) ;

- *des mesures de soutien*, par exemple l'accès à des garderies, qui sont mises en œuvre pour permettre l'intégration des groupes cibles, mais qui sont offertes à l'ensemble du personnel.

La pièce maîtresse des PAÉE tient dans les mesures correctrices, en particulier les mesures de redressement, qu'ils doivent inclure. « Il ne s'agissait donc plus d'une approche fondée sur la réparation de fautes individuelles, mais bien d'une approche systémique » (CDPDJ, 1998)¹¹. La partie n'était pas gagnée d'avance, d'une part parce que la mobilisation des femmes émanait à l'origine d'un courant égalitariste libéral (Legault, 2006) qui aurait pu se satisfaire de mesures plus individuelles que

¹⁰ La gestion de la diversité, volet à part entière désormais de la gestion des ressources humaines, du moins dans les entreprises ou organismes qui disposent d'un tel service, consiste aussi à proposer des mesures en aval de l'embauche, pour faciliter l'intégration et l'évolution professionnelle. Elles peuvent être des actions de formation à l'interculturalité et s'adresser en ce sens à l'ensemble du personnel – on est loin en l'occurrence d'un test des valeurs imposé aux seuls immigrants par le gouvernement Legault pour justifier ses politiques xénophobes.

¹¹ CDPDJ, décembre 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives*. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action. [en ligne] <http://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/50692>. Consulté le 15 novembre 2019.

collectives si la mobilisation ne s'était radicalisée ; d'autre part parce que l'idée de mesures de redressement était alors contraire à l'esprit de la loi. Il a donc fallu créer des exceptions légales, dans la loi et la Charte québécoise, pour que les mesures de redressement acquièrent un droit de cité (ibid.).

Beaucoup d'espoirs ont donc été placés dans ces programmes, qui étaient censés aboutir à subvertir les organisations du travail¹². Mais quelque trente ans plus tard, force est de constater que ces PAÉE n'ont pas tenu leurs promesses pour de multiples raisons.

Dans l'évaluation des PAÉE qu'ils ont conduite, Chicha et Charest mettent en lumière trois principales causes à ce bilan. Tout d'abord, le fait que contrairement à la loi sur l'équité salariale, les PAÉE manquent de dents. La pire sanction qui peut être prise par la CDPDJ, responsable de leur évaluation, est d'infliger de faire un PAÉE aux entreprises qui ne se sont pas conformées au règlement encadrant les PAÉE ! Le Tribunal des droits de la personne peut être saisi, en cas de plaintes individuelles – ces plaintes peuvent aussi être faites par le syndicat qui représente la ou les personnes (quand celui-ci n'est pas mis en cause lui-même pour n'avoir pas voulu prendre au sérieux un grief qui ne rentrait pas dans les clauses de la convention collective ou aboutissait à remettre en cause les avantages d'autres membres). Mais les procédures sont extrêmement longues et décourageantes ; une cause célèbre a abouti après 12 ans, contre Gaz Métro¹³.

Deuxième problème : la coexistence d'une multitude de PAÉE (six au Québec, en comptant les possibilités d'établir un PAÉE volontairement et les PAÉE imposés en correction d'une plainte par exemple), qui obéissent à des règles différentes, ce qui débouche sur « l'absence de cadre unifié et cohérent » de mise en œuvre, outre « le manque de surveillance et de sanctions dissuasives », l'absence de « bilans détaillés, complets et réguliers de la part des principaux responsables [CDPDJ et Conseil du Trésor] » (Chicha et Charest, 2013 : 70). Sans compter le fait que l'État, à la fois employeur et législateur, se retrouve – comme avec la mise en œuvre de l'équité salariale – à la fois juge et partie.

Mais un troisième facteur intervient que Chicha et Charest considèrent comme « la cause principale du peu de succès des PAÉE » : c'est « l'absence de convergence » dans la vision et les actions des principaux acteurs :

« Les actions des gouvernements successifs témoignent d'un engagement hésitant [...] marqué par un discours vers le concept managérial de gestion de la diversité axé sur la rentabilité économique¹⁴. Quant aux employeurs, acteurs majeurs du marché du travail, ils témoignent d'une force d'inertie surprenante. D'une part, ils ne reconnaissent pas la présence de préjugés et de stéréotypes dans le milieu de travail. D'autre part, ils ne réalisent pas que leurs pratiques de gestion des ressources humaines concourent à maintenir la faible présence des membres des

¹² Voir notamment cet ouvrage édité en 1991 chez Liber : *Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité*, rédigé par Ginette Legault, qui avait coordonné des PAÉE au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale

¹³ « Victoire d'ATF et de sept plaignantes contre Gaz Métro : nous avons raison de nous réjouir », publication du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), en ligne : <http://cdeacf.ca/actualite/2008/10/06/victoire-datf-sept-plaignantes-contre-gaz-metro-nous-avons/>

¹⁴ Autrement dit, il s'agit de présenter la diversité comme une opportunité d'affaire. Cette idéologie néolibérale vise surtout à laisser faire (voir Chicha et Charest, 2009). Mais à un moment, traiter également les gens ne se fera pas à coût constant pour les employeurs.

groupes cibles dans les emplois dont ils ont été traditionnellement exclus. » (Chicha et Charest, 2013 : 8-9).

Si le bilan des PAÉE s'avère décevant, au moins leur évaluation permet-elle de faire ressortir le rôle des employeurs et de leur système de gestion des ressources humaines, qui s'avèrent « déterminant » dans la reproduction des inégalités systémiques sur le marché du travail (Chicha et Charest, 2013 : 26) : Et les auteurs de noter, entre autres exemples, que les critères et tests de recrutement sont conçus en fonction du personnel majoritairement présent dans l'entreprise et dans l'objectif de recruter un même profil, comme l'explique une gestionnaire (citée par Chicha et Charest, 2013 : 84) : « On choisit un nombre X de représentants qui ont eu du succès dans leur poste ; ça donne une espèce d'évaluation de différents traits de caractère ou traits de personnalité, puis ça résume aussi les prédicteurs de succès » (sic).

Nous reviendrons dans la section 3.2. sur ces biais de recrutement et les raisons pour lesquels ils se perpétuent dans l'éducation, malgré l'exercice imposé des PAÉE.

Dernier aspect, que plusieurs travaux mentionnent : les mesures de redressement sont vécues comme le fait de donner « la préférence à », au détriment des compétences exigées, etc. (Legault, 2006 ; Chicha et Charest, 2013). Cela provoque des résistances au sein des travailleurs et des travailleuses et des syndicats eux-mêmes, malgré les prises de position des centrales syndicales à ce sujet (Legault, 2006). Et cela alimente chez les personnes premières concernées un sentiment de dévalorisation sociale et d'incompétences qui les font souvent repousser l'idée de bénéficier de ces mesures (CDPDJ, 1998 ; Chicha et Charest, 2013) quand ils et elles en connaissent l'existence – ce qui est loin d'être le cas pour tous et toutes et paraît d'autant plus problématique si l'on songe que ces personnes ne connaissent finalement pas leurs droits ni les possibilités de s'opposer aux discriminations qu'ils et elles subissent de façon systémique, mais aussi de plein fouet dans certaines situations.

À noter que la CDPDJ elle-même parle de taux de nomination préférentielle pour faire remplir et évaluer la portée des mesures de redressement proposées par un établissement, ce qui peut entretenir une confusion vis-à-vis d'une démarche qui vise à réparer des injustices socio-économiques et symboliques existantes. Les termes ont un impact sur les représentations sociales.

1.2 Place et rôle des employeurs et des syndicats dans les PAÉE

1.2.1 Des employeurs arc-boutés sur leur « droit de gérance »

Les employeurs sont donc un maillon important et incontournable de la mise en œuvre des PAÉE, et ce d'autant plus que, contrairement à la loi sur l'équité salariale, ils ne sont pas tenus de consulter sur ce sujet les syndicats ni les travailleurs et les travailleuses. Pour les employeurs, les PAÉE, auxquels ils se sont opposés dans le principe et parfois, depuis l'adoption des règlements, dans les faits, en « oubliant » par exemple de se prêter à l'exercice, empiètent sur, ou du moins se répercutent sur leur (conception du) droit de gérance, puisque ces PAÉE obligent normalement à revoir les pratiques de gestion des ressources humaines.

La situation qui a prévalu pour les PAÉE revient à supprimer le principe de consultation des syndicats sur un sujet – les droits des travailleurs et les travailleuses à un traitement égalitaire – qui les

concerne et peut avoir des répercussions directes sur la mise en œuvre de la convention collective négociée¹⁵. Ceci alimente aussi les réticences dans le milieu syndical à l'encontre des PAÉE et, en particulier, à l'encontre de son volet de mesures de redressement (Legault, 2006).

1.2.2 Des structures paritaires dans les cégeps, qui se heurtent à l'inertie patronale

Dans l'éducation, la participation syndicale est plus formalisée. Dans les cégeps comme dans les universités, si les employeurs, au sens juridique du terme, sont les établissements, la sélection des candidats et des candidates est en fait gérée par les pairs. En effet, le département propose aux directions les critères de recrutement auxquels se réfèrent les comités de sélection, composés d'enseignants et d'enseignantes. Dans les cégeps, ces comités comprennent en majorité des enseignants et des enseignantes ainsi que des représentants et des représentantes de la direction. Dans les universités, ce sont aussi les enseignants et les enseignantes qui définissent les équivalences en emploi pour les candidats et les candidates à une charge de cours¹⁶.

L'élaboration et la mise en œuvre des PAÉE sont ainsi intégrées dans la convention collective des enseignants et des enseignantes au cégeps. Jusqu'à une époque récente, les autres catégories d'emploi dans les Cégeps avaient aussi ce volet des PAÉE dans leur convention collective, mais les résistances patronales – qui se manifestent notamment par les difficultés à réunir les comités paritaires sur ce sujet – ont eu raison de la volonté ou de l'intérêt des autres catégories d'emplois à y participer et les syndicats les représentant ont accepté aux dernières négociations du secteur public et parapublic de retirer cette clause de leur convention collective.

Dans les universités, il arrive que des syndicats de professeur-es ou de chargé-es de cours aient intégré dans leur convention collective la question de l'égal accès à l'emploi et de la participation aux PAÉE. C'est le cas notamment des professeur-es de l'Université de Montréal. Les enseignants et les enseignantes chargées de cours de l'UQAM avec leur syndicat, le SPPEUQAM, l'ont incluse depuis longtemps, et participe à un comité paritaire visant à favoriser l'accès à l'égalité en emploi, mais le champ couvert reste pour l'instant spécifiquement axé sur les femmes.

Il n'existe en revanche aucune clause dans les conventions collectives des collèges privés faisant référence à la démarche des PAÉE ou à des mécanismes de consultation des syndicats sur l'accès à l'égalité en emploi. Or, les collèges privés, qui reçoivent des subventions du gouvernement, sont aussi tenus de se conformer à l'exercice des PAÉE. Et la CDPDJ dispose des données par catégorie d'emploi concernant la (sous) représentation des groupes cibles dans l'ensemble de ces établissements.

¹⁵ Rappelons toutefois que la Charte a préséance sur les clauses négociées. Les Chartes sont constitutionnelles ou quasi constitutionnelles au Québec

¹⁶ Dans une seule université, à notre connaissance, les chargé-es de cours sont associés à la définition des équivalences de diplômes demandées pour enseigner ; ces équivalences sont en outre construites dans chaque département par domaine d'enseignement et non par cours/charge de cours. Il s'agit d'une méthode de regroupement de cours sous une même exigence de qualification pour l'enseignement (EQE). Voir la convention collective du syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi. Ainsi, si un cours n'est pas à l'affichage à une session, les chargé-es de cours concernés peuvent postuler sur d'autres cours du domaine. [en ligne : https://www.uqac.ca/direction_services/dad/scccuqac/cc-sccuqac.pdf; voir notamment l'annexe O p. 143]

1.3 Aperçu de la mise en œuvre des PAÉE dans l'éducation

Quel est l'impact de ces programmes sur nos syndicats et collègues du secteur de l'éducation, notamment parmi les enseignants et les enseignantes associées plus ou moins dans les faits, mais formellement en tout cas ? L'élaboration, la mise en œuvre des PAÉE et leur suivi suscitent-ils des débats au sein des instances ? Des propositions d'action ?

1.3.1 Des syndicats de cégeps actifs, mais une faible réappropriation de la démarche

La FNEEQ assure un suivi de la gestion paritaire des PAÉE dans les cégeps, via deux militantes libérées aux comités de la convention collective des cégeps, Virginie l'Hérault et Véronique Lépine. Nous avons eu accès aux mesures correctrices et à leur suivi par deux rapports : un rapport établi par le Comité consultatif national d'accès à l'égalité en emploi (CCNAÉE) du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien¹⁷, et un rapport dit sectoriel de synthèse effectué par la CDPDJ en 2016 ; les deux rapports commentent notamment les mesures correctrices, la démarche et la méthodologie (présentées en partie 3). Mais au vu des résultats présentés ci-après en partie 2, il reste des interrogations sur les possibilités de réappropriation de la démarche de la part des collègues enseignants.

1.3.2 Des syndicats des collèges privés et des universités peu informés

Faute d'implication syndicale structurée, pour de multiples raisons, et notamment l'absence d'obligation de consulter les syndicats sur ce sujet et donc l'absence de structures paritaires – à quelques exceptions près –, c'est l'ignorance des enjeux et parfois même l'ignorance de l'existence de ces programmes d'accès à l'égalité en emploi qui semblent prévaloir parmi certains syndicats locaux. Voilà, *grosso modo*, le constat que nous pouvons faire à la suite des réactions à notre demande de récolter les PAÉE parmi les universités et les collèges privés.

Toutes les raisons invoquées dans la section précédente militent pour expliquer une telle situation. Une précision méthodologique s'impose : nous avons pu avoir un accès direct aux données quantitatives qui nourrissent le portrait présenté dans la partie suivante par la CDPDJ, car ces données sont publiques. En revanche, les mesures correctrices sont celles pour lesquelles les employeurs jugent qu'elles interfèrent avec leur « droit de gérance ». C'est pourquoi la CDPDJ ne pouvait nous les fournir et c'est pourquoi nous devons demander à chaque syndicat local de nous transmettre leur PAÉE.

Nous avons récolté peu de PAÉE de cette façon – et donc peu d'exemples de mesures correctrices dans les universités et les collèges privés. Au point que nous nous demandons si la démarche n'est pas devenue désuète dans certains établissements. Cependant, d'autres motivations interviennent aujourd'hui pour rappeler aux universités, en particulier, la nécessité de se livrer à cet exercice, comme nous le soulignons dans la section 3.3.2.

Notons simplement, pour conclure cette partie et introduire la suivante, que le portrait quantitatif est par lui-même suffisamment fourni pour nous guider dans l'analyse des facteurs de la sous-

¹⁷ À ce comité (CCNAÉE), siègent aussi, outre la partie employeur, des représentant-es du ministère et une personne représentant les syndicats adhérents de la FEC-CSQ.

représentation en emploi des populations cibles et, pour les femmes spécifiquement, de la toujours sous-représentation dans les emplois des filières techniques d'enseignement ou de soutien technique, mais, surtout, pour prendre avec un grain de sel la progression de leur présence entre le début des années 2000 et celui des années 2010 : dans un paysage global d'alourdissement et de précarisation de la tâche, cela ressemble à une féminisation d'un secteur qui vit une dévalorisation globale et qui, de ce fait, se voit délaissé par une population masculine pouvant prétendre à de meilleurs emplois.

2. PORTRAIT DE LA (SOUS) REPRÉSENTATION DES GROUPES CIBLES DANS LES DIVERS EMPLOIS

Pour introduire cette partie, il est nécessaire de revenir sur la méthodologie qui préside aux collectes de données permettant d'établir la représentation ou la sous-représentation des groupes cibles. Car elle n'est toujours pas stabilisée, pour différentes raisons.

Comme mentionné précédemment, la première étape d'un PAÉE consiste à établir la proportion parmi la population active de personnes candidates provenant des groupes cibles qui pourraient répondre aux qualifications demandées pour tel ou tel poste dans l'établissement et de le comparer à la proportion de personnes du groupe cible occupant tel ou tel poste ou plus globalement telle catégorie d'emplois dans l'établissement. Évidemment, s'il n'y a aucun candidat ou aucune candidate dans la population active susceptible d'occuper l'emploi, l'exercice s'arrête là. Cependant, c'est là que commence la discussion afin de savoir quels sont les biais potentiels ou réels qui perturbent l'évaluation du bassin réel de candidats disponibles émanant des groupes cibles. Explications.

Dans les PAÉE, on constate qu'il y a rarement une sous-représentation des populations autochtones, parce qu'il y a rarement des candidats et des candidates disponibles dans la population active. Mais les données ont-elles été correctement relevées ? Ces calculs de bassins de personnes candidates disponibles pour tel ou tel poste sont effectués à partir des réponses au recensement organisé par Statistiques Canada¹⁸. On connaît les enjeux d'auto-identification des groupes cibles (qui ne se déclarent pas toujours comme « minorité visible » par exemple), complexifiés par ce qu'ont vécu les peuples autochtones, le fait qu'elles et ils ont dû parfois se séparer de leur communauté, vivent dans des régions proches ou au contraire éloignées d'établissements scolaires, etc. Autrement dit, le bassin de candidats et de candidates disponibles parmi les Autochtones, ou parmi d'autres groupes cibles, n'est-il pas sous-évalué du fait des réticences à se déclarer comme tel – sans parler des cafouillages qu'il y a eu à l'époque du gouvernement conservateur de Harper ?

Autre problème, aux répercussions quantitatives plus importantes : le recensement effectué par Statistiques Canada comptabilise comme vendeurs, manœuvres, caissiers, etc., des personnes, immigrantes notamment, qui ont des diplômes importants, mais qui n'ont pu occuper d'emploi correspondant à leur diplôme. Naturellement, on diminue ainsi le taux de personnes diplômées parmi

¹⁸ Or, et ceci peut intervenir dans le sens d'une sous-estimation du bassin de candidats disponibles, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), qui gère ces calculs méthodologiques, a utilisé jusqu'en 2018 les données du recensement 2006. Rappelons que l'enquête longue du recensement avait été rendue non obligatoire par le gouvernement Harper, si bien que celle effectuée en 2011 était inutilisable (car *de facto* biaisée) et c'est seulement en 2016 que Statistiques Canada a pu procéder de nouveau à une enquête longue avec la même méthodologie (mais les résultats doivent être traités et n'ont donné lieu à des publications que depuis 2018).

les groupes cibles des PAE, qui pourraient pourtant occuper les emplois qualifiés. « En bref, le calcul du “taux de disponibilité” ne reconnaît pas le fait que les membres des groupes-cibles occupent des emplois bien en dessous de leurs qualifications, en raison de la discrimination systémique » (Chicha et Charest, 2013 : 72). Il s'agit ainsi d'un contresens méthodologique, puisqu'on considère le bassin disponible de personnes candidates de façon *post* effet discriminatoire et non-*ante*.

Lorsque l'emploi requiert moins d'un an d'expérience, la CDPDJ tient compte des finissants et des finissantes (niveau secondaire, collégial, bac, maîtrise et doctorat, selon le type de postes à pourvoir) pour calculer un taux de disponibilité (et donc de représentation à atteindre dans une catégorie d'emploi, pour le groupe cible considéré). Le taux de disponibilité consiste à calculer le nombre de personnes du groupe cible disponibles, dans un délai raisonnable, et à diviser ce chiffre par le nombre en question additionné aux personnes non membres de ce groupe. Autrement dit, et c'est important de le souligner, les personnes non membres du groupe cible sont pleinement prises en compte. En revanche, là encore, hormis quand il s'agit de calculer un taux de disponibilité pour les femmes, le résultat est dépendant de la qualité, c'est-à-dire de la vigilance ou négligence à faire remplir les questionnaires d'auto-identification de la part d'Emploi Québec, d'un ordre professionnel, d'un autre organisme ou de l'établissement universitaire où sont inscrits et inscrites les étudiants et les étudiantes finissantes.

Par ailleurs, les jeunes femmes qui font des études en sciences de la nature ou en techniques dans divers établissements universitaires ne sont pas nécessairement toutes au courant de l'existence de ces offres d'emplois « cachées » car diffusées, par exemple, par des réseaux de connaissances dont la majorité d'entre elles ne font pas partie, comme les réseaux des anciens élèves de l'ÉTS. Postulant dans un nombre restreint d'endroits qui ont largement publicisé leurs offres d'emplois, on peut faire l'hypothèse qu'elles subissent une vive concurrence et peuvent se décourager et se réorienter.

Enfin, il y a eu une controverse sur la façon dont le taux de disponibilité était calculé : pour chaque région ? Ou à l'échelle de la province, sachant que la proportion de groupes cibles dans la population active est bien plus importante à Montréal que dans les régions ? On sous-estimerait alors le taux de disponibilité dans la principale métropole québécoise et, potentiellement, on le surestimerait dans les régions. Mais la CDPDJ classe les données qu'elle commande à Statistiques Canada par région (et par code de classification nationale des professions). Il n'y a donc pas un tel biais.

Si biais il y a, on peut retenir de cette introduction qu'il alimente une sous-estimation de la sous-représentation des groupes cibles.

2.1 Une exclusion des populations racisées, autochtones et en situation de handicap

Depuis 2001, date à laquelle les établissements d'éducation doivent se conformer à l'exercice des PAÉE pour les quatre groupes cibles, ce sont (seulement) deux exercices d'élaboration et de mise en œuvre des PAÉE qui ont pu être effectuées¹⁹. Cette partie du rapport présente des données

¹⁹ La démarche supervisée par la CDPDJ est aussi critiquée pour sa lourdeur bureaucratique. Ajoutée aux réticences patronales, tout cela concourt à ralentir fortement la mise en œuvre des PAÉE.

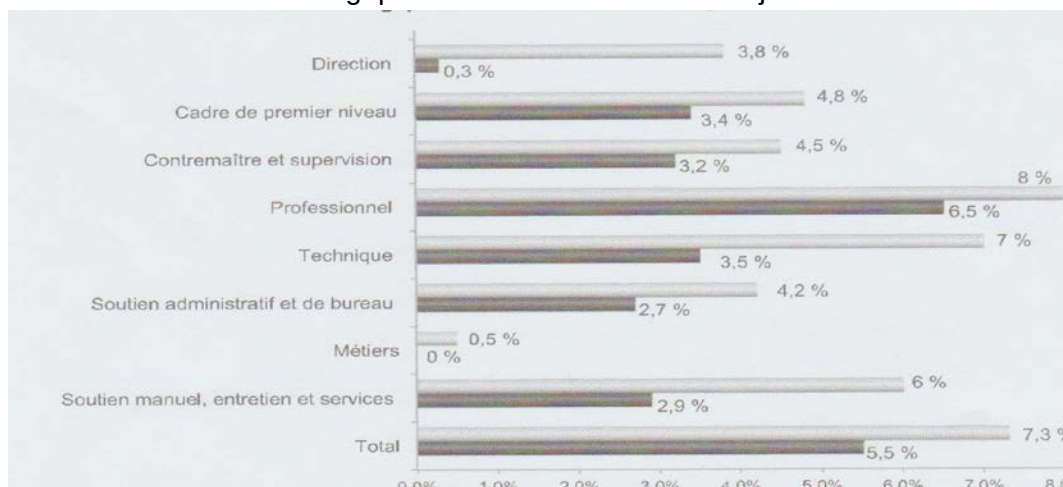
quantitatives validées par la CDPDJ et couvrant les deux périodes mentionnées. Elles permettent donc de voir les évolutions ou la stagnation.

Entre ces deux périodes, il n'y a pas de progression de la représentation des « minorités visibles » (**MV**) ou des « minorités ethniques » (**ME**). Nous reprenons ces termes dans cette partie du rapport, pour exposer les phénomènes quantifiés avec une attention particulière aux MV (voir notamment tableaux 1 et 2). Les termes utilisés par la CDPDJ pour relever les données ne sont guère appréciés par les personnes elles-mêmes ainsi désignées. Il faut savoir que la CDPDJ a refusé d'utiliser l'expression englobante et apparemment moins stigmatisante de « communautés culturelles » : elle souhaite éviter qu'une sous-représentation des populations racisées ne soit comblée par le recrutement d'immigrants et d'immigrantes non racisées venant, par exemple, de France ou d'Europe, si bien qu'on pourrait satisfaire à l'objectif de représenter convenablement les « communautés culturelles » tout en perpétuant un racisme systémique à l'égard des populations venant d'Amérique Latine, d'Asie ou d'Afrique et des Caraïbes (les Noirs, dont les Haïtiens, sont particulièrement victimes de racisme systémique et direct, tant au Québec que d'ailleurs dans d'autres pays, comme les États-Unis ; voir section 2.3.1.).

La stagnation ou même le recul de la présence de ces groupes cibles (MV et ME) sont particulièrement marqués pour les minorités visibles, qui paient un lourd tribut à la crise de 2008. À quelques exceptions près, ils et elles font partie des derniers et des dernières embauchées, et ils et elles se retrouvent comme tous et toutes les précaires, les premières personnes affectées par la baisse des heures de travail lorsque la courbe démographique d'étudiants et d'étudiantes inscrites faiblit ou que des budgets sont réduits. Même s'ils ou elles gardent leur lien d'emploi et leur rang dans la (petite) ancienneté acquise pendant une certaine durée, le fait de ne pouvoir vivre de l'activité d'enseignement les fait rechercher du travail ailleurs à des conditions très probablement dégradées. Les données en termes de (sous) représentation statistique des PAÉE montrent en tout cas sans fard (tant pour les cégeps que les universités ou les collèges privés d'ailleurs) l'impact des retournements de conjoncture sur cette partie fragilisée de la population enseignante.

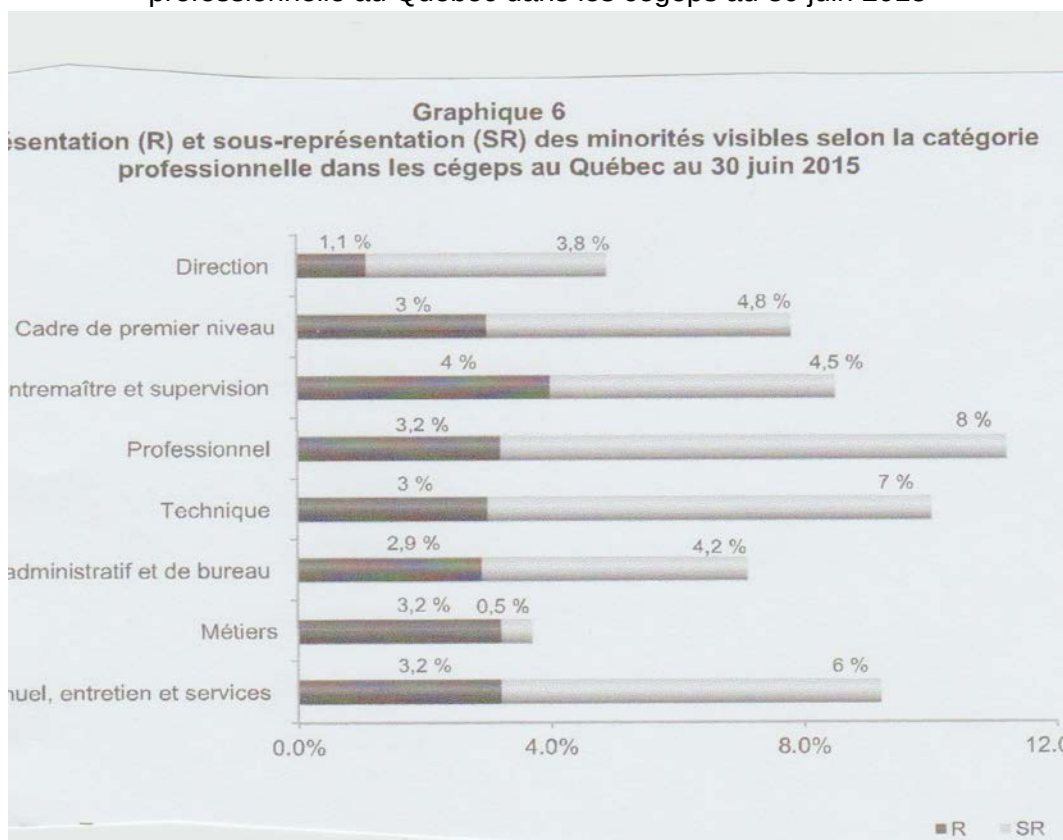
Cette situation peut expliquer le recul, entre la période de la deuxième moitié des années 2000 et celle de la mi-2010, de la représentation de la catégorie « minorités visibles » dans une partie des cégeps anglophones, avec le fait qu'il semble y avoir eu, selon la CDPDJ, des négligences sur le suivi des questionnaires d'auto-identification (donc une petite sous-estimation de la représentation des MV) et, surtout, un relâchement des efforts consentis lors de la première période. Ce recul annule en quelque sorte les efforts que les cégeps francophones ont de leur côté fournis au cours de la deuxième période, alors qu'ils étaient en retard par rapport aux cégeps anglophones dans la première période de relevés. Résultat : aujourd'hui personne ne se détache du lot ; l'exclusion, au sens de sous-représentation des minorités visibles et des minorités ethniques dans les différentes catégories d'emplois, dont les enseignants et les enseignantes, est assez générale.

Tableau 1 : Sous-représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec dans les cégeps au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



Source : Rapport sectoriel CDPDJ 2016

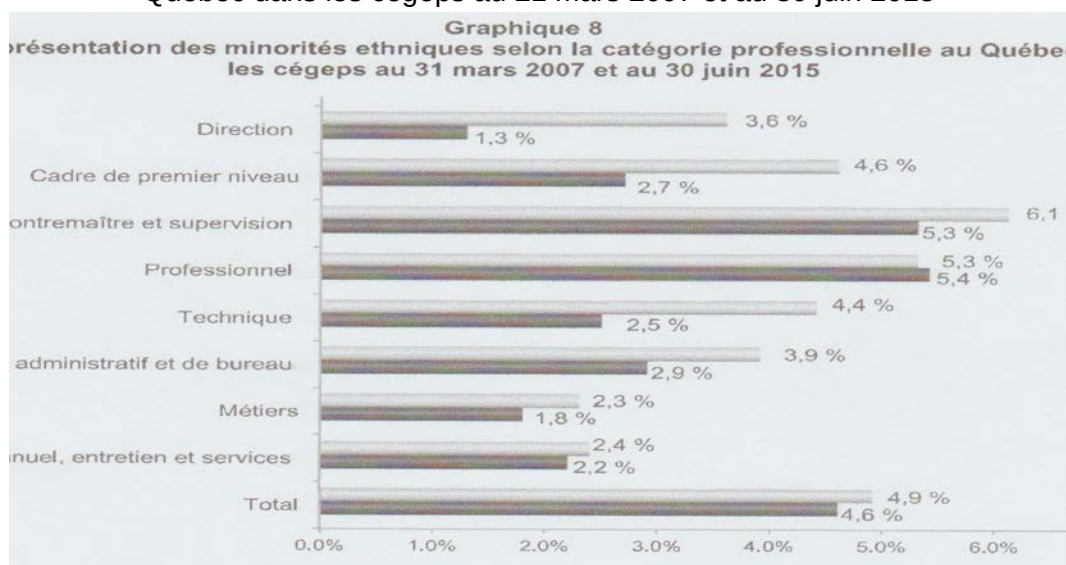
Tableau 2 : Représentation et sous-représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec dans les cégeps au 30 juin 2015



Source : rapport sectoriel CDPDJ 2016

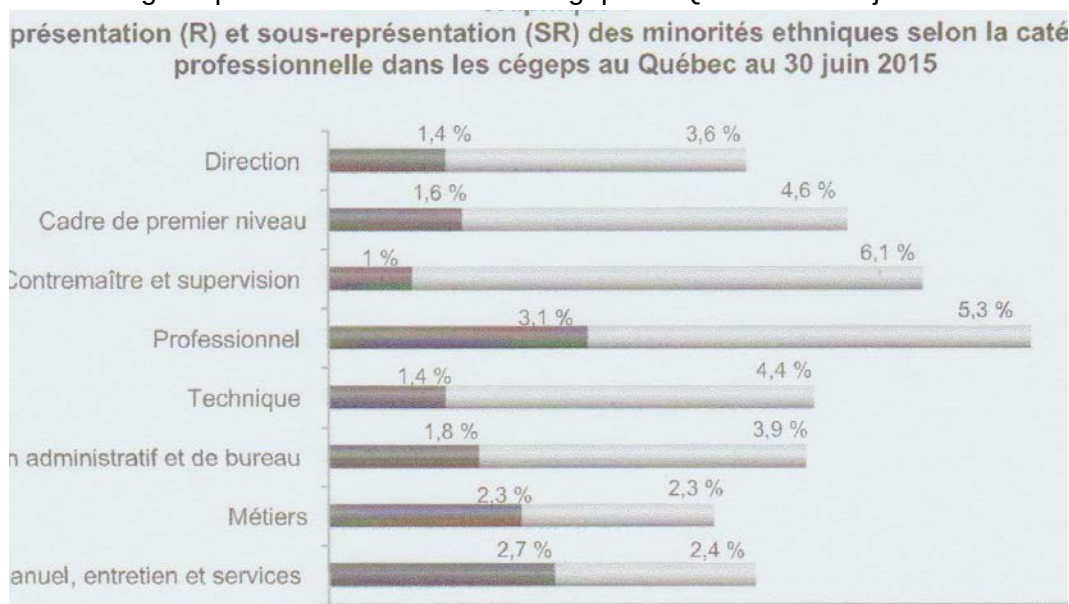
Le corps enseignant (catégorie *Professionnel*) est celui où le recul intervenu dans la représentation des MV est le plus problématique, car la sous-représentation y était déjà plus importante que dans les autres catégories d'emplois. C'est vrai aussi pour l'évolution de la sous-représentation des ME (voir tableaux 3 et 4 ci-dessous).

Tableau 3 : Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec dans les cégeps au 21 mars 2007 et au 30 juin 2015



Source : rapport sectoriel CDPDJ 2016

Tableau 4 : Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015



Source : rapport sectoriel CDPDJ 2016

Prise globalement, la situation ne semble guère différente dans les collèges privés et les universités. Elle est surtout plus hétérogène, sans que l'on puisse l'associer à l'activité des structures paritaires : d'une part, il existe peu de structures paritaires, et, d'autre part, celles qui existent sont de toute façon peu ou pas du tout coordonnées par secteur (collèges privés et universités sont considérés comme des établissements autonomes).

Voir annexe 1 pour la présentation des histogrammes sur la représentation des membres de la catégorie minorités visibles dans les collèges privés, ainsi qu'en annexe 2 et 3 la présentation de deux ensembles d'histogrammes sur la représentation des membres des catégories minorités ethniques et minorités visibles dans les universités.

Tableau 5 :

1^{ère} rangée de tableaux (celle en bleue) : Représentation des minorités ethniques (ME R) et sous-représentation des minorités ethniques (ME SR) dans les universités au Québec, en 2006 et 2016

2^{ème} rangée de tableaux (celle en verte) : Représentation des minorités visibles (MV R) et sous-représentation des minorités visibles (MV SR) dans les universités au Québec, en 2006 et 2016

ME R en %	MER2006		MER en %	MER2016		ME SR en %	MESR 2006		MESR en %	MESR2016	
5	22	ÉTS	6	49	ÉTS	7	33	ÉTS	7	58	ÉTS
2	23	HEC	5	52	HEC	6	63	HEC	6	66	HEC
3	5	ENAP	3	9	ENAP	1	2	ENAP	3	11	ENAP
11	93	Polytechnique	2	21	Polytechnique	4	36	Polytechnique	11	147	Polytechnique
3	14	INRS	3	22	INRS	6	35	INRS	6	42	INRS
1	6	Téluq	7	16	Téluq	4	21	Téluq	3	19	Téluq
11	22	Bishop	7	27	Bishop	2	7	Bishop	2	9	Bishop
4	352	Concordia	23	868	Concordia	3	104	Concordia	0	19	Concordia
1	230	UdeM	5	323	UdeM	6	346	UdeM	5	333	UdeM
0	47	US	1	73	US	6	223	US	6	312	US
5	39	UQ siège social	4	4	UQ siège social	0	1	UQ siège social	1	1	UQ siège social
8	54	UQAC	5	40	UQAC	5	24	UQAC	3	26	UQAC
4	125	UQO	6	45	UQO	2	15	UQO	4	27	UQO
0	1	UQAM	5	192	UQAM	7	225	UQAM	6	250	UQAM
2	21	UQAR	1	12	UQAR	5	32	UQAR	4	41	UQAR
4	14	UQTR	1	19	UQTR	4	50	UQTR	5	115	UQTR
3	126	UQAT	3	12	UQAT	12	8	UQAT	4	18	UQAT
21	1075	Laval	4	180	Laval	3	111	Laval	3	119	Laval
		McGill	24	1513	McGill	1	35	McGill	0	21	McGill

MV R en %	MVR 2006		MV R en %	MV R 2016		MV SR en %	MV SR 2006		MVSR en %	MVSR 2016	
11	53	ÉTS	15	118	ÉTS	6	30	ÉTS	5	42	ÉTS
8	85	HEC	7	70	HEC	1	62	HEC	8	87	HEC
3	5	ENAP	4	13	ENAP	1	2	ENAP	4	13	ENAP
13	114	Polytechnique	6	74	Polytechnique	7	59	Polytechnique	12	151	Polytechnique
2	12	INRS	4	25	INRS	10	53	INRS	9	57	INRS
3	12	Téluq	5	32	Téluq	5	24	Téluq	3	21	Téluq
5	16	Bishop	6	23	Bishop	4	12	Bishop	5	20	Bishop
11	348	Concordia	14	522	Concordia	4	121	Concordia	4	165	Concordia
5	310	UdeM	7	470	UdeM	5	299	UdeM	5	363	UdeM
2	65	US	2	121	US	7	265	US	8	410	US
0	0	UQ siège social	4	4	UQ siège social	1	1	UQ siège social	1	1	UQ siège social
4	35	UQAC	5	36	UQAC	5	40	UQAC	4	30	UQAC
4	30	UQO	4	29	UQO	5	36	UQO	6	44	UQO
5	167	UQAM	6	238	UQAM	6	204	UQAM	8	325	UQAM
3	17	UQAR	3	33	UQAR	5	32	UQAR	6	61	UQAR
3	33	UQTR	1	18	UQTR	6	69	UQTR	7	152	UQTR
6	21	UQAT	7	33	UQAT	3	11	UQAT	4	20	UQAT
3	108	Laval	3	137	Laval	4	164	Laval	5	234	Laval
8	417	McGill	11	690	McGill	7	372	McGill	7	441	McGill

Source : CDPDJ d'après les données des PAÉE.

Pour lire ces chiffres : Quand le taux de représentation augmente entre 2006 et 2016, c'est positif. Quand le taux de sous-représentation augmente, c'est négatif.

Légende : Le % est en fait un taux de représentation ou un taux de sous-représentation en regard du taux de disponibilité du groupe cible dans la population en âge de travailler du bassin d'emploi considéré. C'est ce pourcentage qu'il est important de regarder pour comprendre les évolutions. Les chiffres donnent une ampleur concrète au phénomène de sous-représentation: le pourcentage peut être faible, mais en nombre de personnes privées d'un accès à un emploi qui correspond à leurs qualifications, c'est beaucoup.

Voir l'annexe 4 pour la présentation des histogrammes sur la représentation et sous-représentation des personnes en situation de handicap dans les universités.

Tableau 6 : Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes en situation de handicap dans les Collèges privés au Québec en 2006 et 2016

Minorités visibles		% R	nombre R	% SR	nombre SR
Campus Notre Dame de foi	2006	0	0	3	8
	2016	0	0	3	10
Collège André Grasset	2004	1	1	7	11
Collège Laflèche	2004	2	4	4	10
	2016	0	1	4	10
Collège Lasalle	2006	11	27	4	11
	2016	13	41	4	12
Collège Marianopolis	2005	7	12	5	9
	2016	4	8	9	17
Collège Merici	2006	0	0	6	8

Minorités Ethniques		% R	nombre R	% SR	Nombre SR
Campus Notre Dame de foi	2006	0	1	2	7
	2016	1	4	2	6
Collège André Grasset	2004	4	7	6	9
Collège Laflèche	2004	0	0	5	12
	2016	1	2	4	9
Collège Lasalle	2006	16	40	1	2
	2016	14	43	1	3
Collège Marianopolis	2005	11	20	1	1
	2016	17	33	2	3
Collège Merici	2006	0	0	6	8

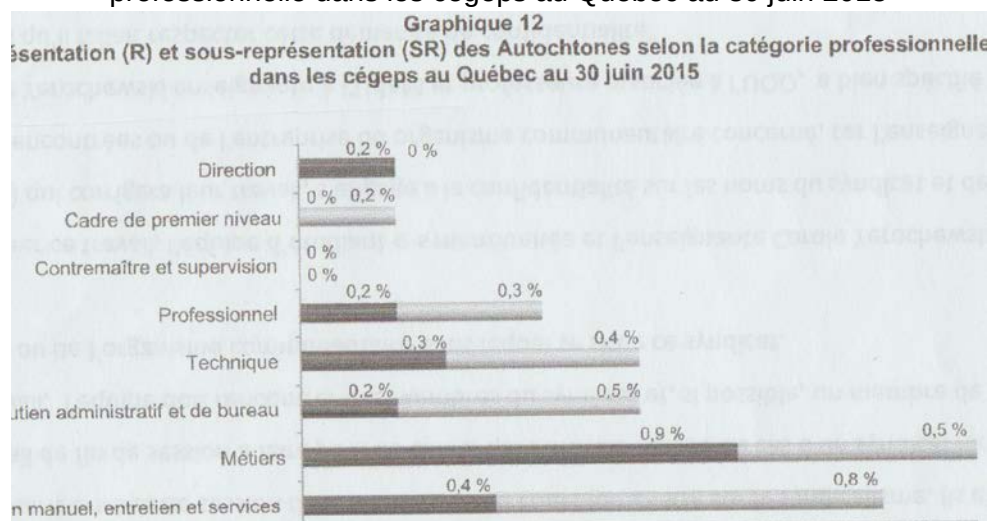
Personnes en situation de handicap		% R	nb R	% SR	nb SR
Campus Notre Dame de foi	2010	0	0	5	13
Collège André Grasset	2010	1	1	3	4
Collège Laflèche	2010	1	2	4	8
Collège Lasalle	2010	1	3	3	7
Collège Marianopolis	2010	2	3	3	4
Collège Merici	2010	1	1	4	4

Peut-être les modalités d'embauches à l'Université, qui ne reposent pas sur le principe d'accumulation des heures pour devenir permanent, pourraient expliquer en partie une impression de meilleure résistance à la crise de 2008. Toutefois, les moyennes, ou les données globales peuvent être trompeuses. Si l'on s'attarde sur ce qui se passe par exemple à l'Université de Montréal pour les catégories d'emplois de professeurs, alors on constate que la sous-représentation des minorités visibles a augmenté – et ce à cause d'une réévaluation des taux de disponibilité. Il n'est pas non plus à écarter que certaines catégories d'emplois peu valorisées compensent les taux de sous-représentation des membres des catégories minorités visibles et minorités ethnique.

On peut soulever aussi les importants impacts du phénomène de sous-représentation quand un établissement, comme l'Université de Montréal, emploie à lui seul 6 637 personnes (relevé 2016), soit six à sept fois plus qu'un gros CEGEP, et que, bien que ses effectifs aient progressé entre les deux périodes malgré les restrictions budgétaires annoncées après 2012 (progression de 15%), la sous-représentation des MV et ME n'a pas diminué en pourcentage, ce qui veut dire qu'elle s'est accrue en nombre absolu.

Enfin, il faut souligner le sort réservé aux Autochtones et personnes en situation de handicap, dont on a le sentiment qu'ils subissent une représentation sociale les figeant *a priori* dans un groupe de personnes non qualifiées. La situation est ainsi problématique pour les Autochtones, dont la sous-représentation s'est franchement aggravée entre les deux périodes considérées.

Tableau 7 : Représentation (R) et sous-représentation (SR) des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015



Source : rapport sectoriel de la CDPDJ, 2016.

Légende : la sous-représentation est en blanc, la représentation en noire. Attention au fait que lorsque la sous-représentation est à 0 %, cela peut être dû au fait que l'on a estimé qu'il n'y avait aucun candidat de ce groupe cible qualifié pour occuper l'emploi. Le taux de disponibilité est hélas souvent proche de 0 % ou très faible pour les Autochtones.

2.2 Une progression des femmes dans le cadre d'un alourdissement global de l'activité d'enseignement et de sa précarisation

Si l'on examine l'évolution, entre les deux périodes considérées, de la représentation globale des femmes dans les cégeps, alors le résultat semble très encourageant puisque la sous-représentation des femmes devient presque anecdotique. Mais lorsqu'on regarde par catégorie d'emplois, si on peut se féliciter, par exemple, de la progression des femmes dans les emplois de direction, on ne peut que s'interroger sur leur difficulté persistante à pénétrer les emplois de soutien traditionnellement masculins. Cette résistance avait déjà été soulignée pour les emplois de cols bleus dans le privé, privant les femmes peu qualifiées de l'accès à de bons emplois, c'est-à-dire à des emplois payés correctement et aux meilleures conditions de travail (Legault, 2006) ; ce qui a abouti à décourager massivement les femmes peu qualifiées à rester sur le marché du travail (Yerochewski, 2014 ; Conseil du statut de la femme, 2016).

À l'examen des données sur la représentation des femmes par catégorie d'emploi, on constate que la représentation des femmes progresse aussi dans les filières traditionnellement masculines (si l'on ne tient pas compte de la potentielle sous-estimation du bassin de candidates disponibles pour ces filières).

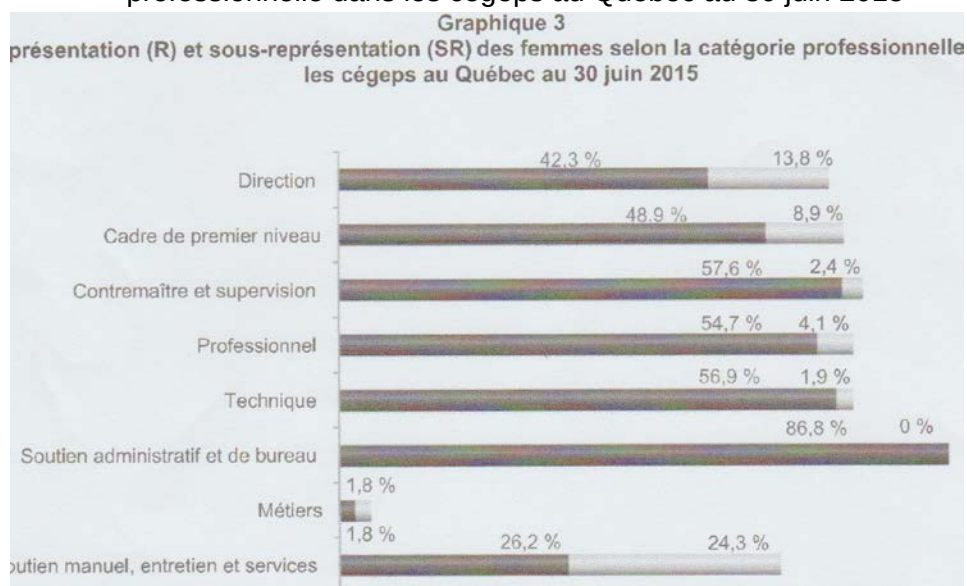
Tableau 8.a : Sous-représentation (SR) des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015



Source : rapport sectoriel de la CDPDJ 2016

Légende du premier graphique : les histogrammes indiquent la sous-représentation des femmes (2015 en blanc, 2007 en noir). On constate qu'elle décroît dans la plupart des catégories d'emploi, sauf dans le soutien manuel, entretien et services.

Tableau 8.b : Représentation (R) et sous-représentation (SR) des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015

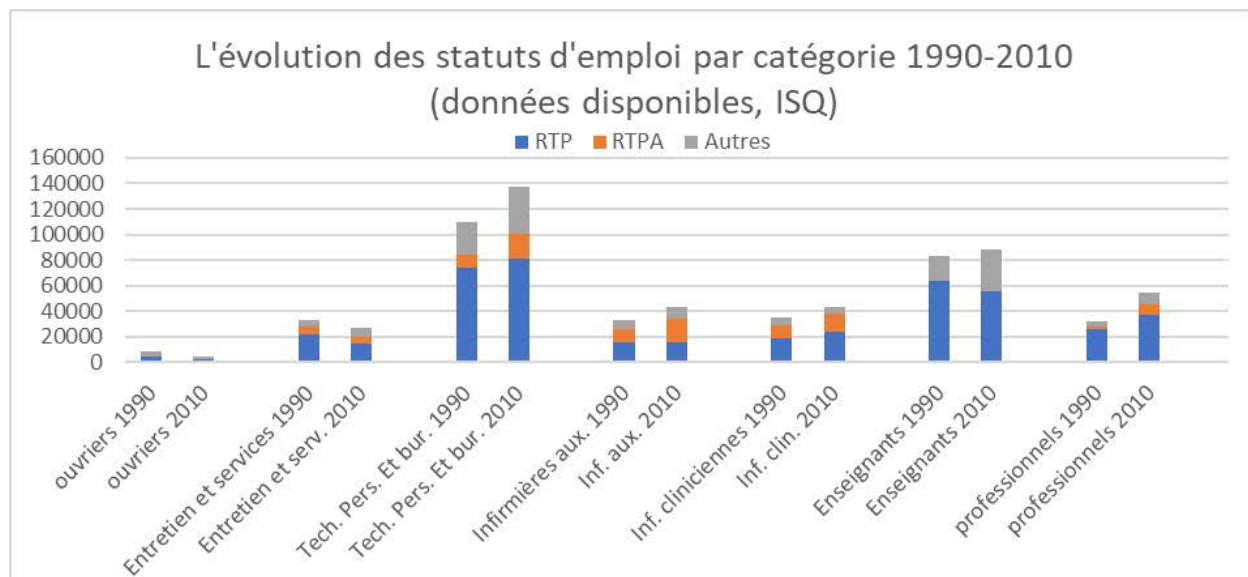


Source : rapport sectoriel de la CDPD, 2016

Légende du second graphique : la représentation est en grisé, la sous-représentation à combler en blanc.

Le tableau n'est pourtant pas si rose quand on met en parallèle ce constat d'une progression de la représentation des femmes avec celui d'une précarisation des statuts d'emploi, notamment dans l'enseignement, comme le mettent en évidence les données collectées par le secrétariat du Trésor²⁰.

Tableau 9



Légende : Pour lire ces histogrammes, RTP signifie régulier temps plein, RTPA signifie régulier temps partiel, et autre signifie occasionnels (qui ont plus d'un an d'activité; les autres précaires ne sont pas comptabilisés).

²⁰ Données transmises par l'Institut de la statistique du Québec à Fanny Theurillat-Cloutier et Carole Yerochewski, dans le cadre d'une recherche sur les négociations dans le secteur public et parapublic en 2015.

Alors que le nombre de réguliers temps plein est en 2015 le même qu'en 1990 (278 600 au lieu de 276 000), en revanche, le nombre de personnes à temps partiel ou occasionnel s'est fortement accru pour atteindre un pic en 2009. Cette situation s'est traduite par une progression plus rapide des effectifs précaires dans toutes les grandes catégories d'emploi peu qualifiés ainsi que parmi les enseignants et les enseignantes, qui se distinguent en ce sens des autres catégories qualifiées (infirmières et professionnels). À noter qu'il y a eu une résorption de la proportion de précaires après 2010; elle vient des politiques d'austérité appliquée (les travailleurs et les travailleuses occasionnelles, les précaires du public, étant, comme déjà signalé, les premières personnes touchées et se retrouvant sans emploi) et d'une clause négociée dans certaines conventions collectives couvrant 2010-2015 qui prévoyait l'intégration d'occasionnels en réguliers temps plein s'ils avaient accumulé le nombre d'heures donnant accès à la permanence.

Parallèlement, on assiste à une féminisation accrue du secteur public et parapublic, alors que celui-ci voit ses conditions de travail et de rémunération se dégrader globalement.²¹ En outre, les emplois à prédominance féminine ont aussi vu leur niveau de féminisation augmenter (81 % dans la santé et services sociaux, 69 % en éducation et 59 % dans la fonction publique en 2017). Consacrant une étude sur l'équité salariale dans ce secteur, l'IRIS souligne à juste titre que la concentration des femmes dans quelques professions sur le marché du travail, dont le secteur public et parapublic, doublée par le fait que ce secteur accuse des retards salariaux, *témoigne d'une discrimination systémique dont profite l'État employeur* (Desrochers et Couturier, 2019).

Dans les collèges privés et les universités, la situation n'est pas plus réjouissante : la représentation des femmes augmente dans des emplois qualifiés d'universités qui ont une vocation à la fois spécialisée et généraliste et qui donc sont touchées par la perte de prestige associée aux filières du travail social ou des sciences humaines – hormis l'économie, et plutôt l'économie orthodoxe. Mais dans les filières traditionnellement masculines, et qui ne perdent pas de leur valeur sociale ou symbolique, les forteresses restent imprenables : ainsi à l'Université de Montréal, où la représentation des femmes progresse globalement, l'enseignement de la médecine reste un domaine réservé aux hommes. À l'École de Technologie supérieure (ETS) ou HEC Montréal, la sous-représentation des femmes comme celle des autres groupes cibles s'aggrave carrément.

2.3 Comment les inégalités se cumulent : un aperçu de l'intersectionnalité des dominations à l'aide des PAÉE

2.3.1 Enjeux sur le marché du travail

Parler de discrimination et de racisme (ou de sexisme) systémiques est une autre façon de souligner que les inégalités s'entrecroisent et que leurs effets se cumulent. Il est important par exemple d'avoir à l'esprit que c'est le marqueur d'appartenance à la catégorie de minorité visible plutôt que le fait d'être immigrant (Ledent, Bélanger et Marois, 2014) qui intervient dans le fait d'accepter de se déqualifier pour arriver à occuper un emploi. Et de surcroît, les membres de la catégorie minorités visibles n'arrivent à trouver un emploi déqualifié que dans certains secteurs d'activités où ils et elles sont confinées.

²¹ On peut souligner les nombreux constats, enquêtes sur la montée des risques psychosociaux au sein du secteur public faits par les différents syndicats, et les études de l'ISQ (Cloutier-Villeneuve et Saint Frard, 2015) et de l'IRIS montrant un tassement global des rémunérations (perte de pouvoir d'achat de 1 % en moyenne entre 2000 et 2017 selon Jean, 2018).

Autrement dit, les populations racisées, repérées par le terme de minorités visibles, mais qui peuvent préférer s'identifier comme minorités visibles ou simplement par la qualité de personne immigrante se heurtent au même système de ségrégation professionnelle que les femmes sur le marché du travail canadien et québécois. On les retrouve concentrés dans les emplois de vendeurs, caissiers, serveurs, préposés à l'entretien, aides-infirmiers ou aides-soignants, cuisiniers, opérateurs de machines à coudre industrielles et directeurs de commerces de détail (Chicha et Charest, 2013 : 18-19) ou dans les personnes salariées d'agence.

Selon un rapport de la Commission des normes du travail publié en 2013, 34 % de l'ensemble des personnes salariées d'agences sont nés à l'extérieur du Canada et sont en moyenne plus diplômées que leurs homologues natifs et natives : 40 % détiennent un diplôme universitaire, contre seulement 13 % pour les Canadiens natifs. Près d'un quart des immigrants et des immigrantes salariées d'agence (soit 8,16 %) sont originaires d'Haïti²².

D'autres travaux ont aussi signalé la surreprésentation des Noirs et des Haïtiens dans les agences de placement (Choudry et Henaway, 2012). Le fait d'appartenir à une minorité visible augmente la probabilité de se retrouver salarié-e d'agence, et d'autant plus si on est en outre un ou une immigrante récente (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014).

L'enquête de la Commission des Normes du Travail, qui ne pouvait s'appuyer pour son sondage que sur la distinction immigrant-e / non immigrant-e montrait en outre que les personnes salariées d'agences immigrantes sont encore plus souvent victimes de pratiques abusives que les natifs ou les natives²³ : ils et elles sont plus souvent victimes de plusieurs infractions à la LNT (38 % de ceux-ci et de celles-ci ayant eu plus de trois infractions, contre 27 % pour les natifs et les natives). Ils sont aussi souvent moins bien rémunérés que leurs collègues d'origine canadienne²⁴, ont des vacances plus courtes et signent moins souvent des contrats de travail écrits (Commission des normes du travail, 2013).

Le fait que l'on assiste à des ouvertures de certains métiers aux populations racisées n'est donc pas un signal positif dénué de tout risque. Autre exemple : la percée spectaculaire ces dernières années des populations racisées parmi les emplois de préposé-es aux bénéficiaires dans la santé et les services sociaux est plutôt révélatrice, d'une part, de l'importante dégradation des conditions de travail dans ces emplois – une dégradation laissée dans l'ombre tandis que l'on parle dans l'espace public des conditions d'exercice des infirmières. D'autre part et concomitamment, de la possibilité qu'ont les natifs et les natives non racisées de trouver de meilleurs emplois, grâce à la baisse du taux de chômage – cette précision est importante pour comprendre pourquoi les femmes peu qualifiées n'arrivent pas à pénétrer les secteurs d'emplois des cols bleus, notamment dans le soutien scolaire manuel ou technique, parce que les « bons emplois » de cols bleus diminuent (Lin, 2008) et que pendant la période de fort chômage des années 90 ou début des années 2000 (puis dans les années

²² Il est important de mentionner, pour comprendre la montée de la xénophobie actuelle de la part des élites économiques et politiques au Québec, que l'on a assisté à une transformation progressive de la composition de l'immigration depuis une trentaine d'années : ce ne sont plus majoritairement des européens dont une grande partie de français, qui viennent s'installer au Québec, mais des personnes originaires des différentes régions et pays d'Amérique Latine, d'Afrique et d'Asie.

²³ Rappelons que l'activité d'agence de placement n'était pas du tout réglementée avant la réforme de la Loi sur les Normes du Travail en 2018. En outre, le règlement permettant l'entrée en vigueur de cet encadrement, pourtant rédigé, n'a toujours pas été promulgué à ce jour par le gouvernement (20 novembre 2019).

²⁴ Sachant que le statut de travailleur d'agence engendre les plus importantes disparités de traitement (elles aussi désormais interdites avec la réforme de la LNT de 2018).

qui ont suivi la crise de 2008), les hommes peu qualifiés avaient du mal à retrouver la même qualité d'emploi s'ils subissaient une restructuration ou un licenciement²⁵.

En matière de discrimination systémique (voir la définition dans le lexique), les situations d'inégalités se cumulent et se recomposent. C'est en ce sens qu'elles sont dynamiques et non pas statiques. Lutter contre la précarité de certains statuts, ou pour améliorer la représentation de groupes cibles dans un secteur, sans tenir compte de la façon dont se réorganisent les dominations sur le marché du travail, pourrait n'aboutir qu'à déplacer les situations de domination sans les réduire. On ne peut pas laisser aller le fait qu'une partie de la population active ait le choix de ses emplois tandis qu'une autre serait cantonnée dans quelques métiers aux conditions pénibles d'exercice, avec des bas salaires et l'impossibilité de prévoir ses horaires.

Ainsi, pour prendre un autre exemple, le pendant de la percée des femmes diplômées dans les emplois très qualifiés dans le Nord Global, ce n'est pas une réduction du temps de travail pour tout le monde permettant de partager et accomplir les tâches quotidiennes. C'est le développement de ce qu'on appelle la mondialisation du *care*, c'est-à-dire le recours à des femmes du Sud Global qui quittent leur famille et leur pays pour venir s'occuper des enfants des familles dans le Nord (Sassen, 2006; Galerland, Gallié et Gobeil, 2015). Ainsi, au lieu de favoriser un accès égalitaire des femmes à l'emploi, on voit les plus diplômées conquérir des positions enviables tandis que la plus grande partie des femmes se retrouvent confinées dans une activité contraignante à bien des égards²⁶.

2.3.2 Pistes d'actions contre les situations d'inégalité cumulative et dynamique dans l'éducation

On a souligné comment la progression des femmes ces dernières années parmi les enseignants et les enseignantes de cégep ou dans le réseau universitaire en général n'était pas nécessairement la preuve d'une plus grande égalité des femmes avec les hommes. En outre, cette progression ne s'effectue pas dans tous les métiers (cf. la stagnation de la représentation des femmes dans les emplois de soutien traditionnellement masculins) ni dans toutes les filières d'enseignement; les données laissent ouvertes la possibilité que dans les filières techniques ou les sciences de la nature, les femmes se retrouvent de facto mises en concurrence avec les groupes racisés.

Autre aspect : comme mentionné en introduction, il n'est pas prévu dans les PAÉE de comparer la présence des groupes cibles parmi les enseignants et les enseignantes du collégial et parmi ceux et celles qui interviennent en formation continue, où les rémunérations sont presque divisées par deux, où la précarité est plus systématique (faute d'obtenir suffisamment d'heures), où les avantages salariaux sont quasi inexistants, où on enseigne à un horaire où les bibliothèques sont fermées, les travailleurs du soutien technique déjà rentrés chez eux, etc. Il serait important d'être attentif à observer comment la représentation des femmes et des autres groupes cibles évoluent en formation

²⁵ Cette tendance a abouti à une exclusion des personnes peu qualifiées, particulièrement marquées chez les femmes comme en confère l'effondrement du taux d'activité des femmes peu ou pas diplômées (ISQ; Conseil consultatif des femmes, 2016; Yerochewski, 2014). Mais elle est importante aussi chez les hommes, au point que leur taux d'activité global des hommes avait reculé au Québec (ISQ), ce qui en dit long sur l'état du marché du travail et la dégradation des emplois disponibles pour les personnes peu qualifiées (Yerochewski, 2014) ou dont les diplômes ne sont pas reconnus, évidemment.

²⁶ Voir le programme de travailleurs étrangers temporaires (TET) concernant les aides familiales résidentes. Pour information, ces femmes, la plupart Philippines, venues dans le cadre de ce programme, le seul jusqu'en 2018 permettant d'obtenir la résidence, ont failli voir elles aussi tous leurs espoirs et sacrifices réalisés anéantis par la décision du gouvernement caquiste, aujourd'hui annulée au profit des travailleurs et étudiants déjà installés au Québec, de n'accepter que les personnes répondant à leur sélection arbitraire de profils pour combler les pénuries de main-d'œuvre.

continue, outre faire en sorte que les revendications contre la précarité deviennent une priorité des négociations qui commencent, et restent une priorité jusqu'à l'issue de ces négociations.

Enfin, en comparant les PAÉE avant et après 2008, puisqu'en fait, nous disposons de ces deux périodes, on constate, pour résumer, une dégradation de la représentation des groupes cibles – hormis pour les femmes pour les raisons déjà mentionnées (c'est-à-dire la précarisation ou l'alourdissement global de la tâche), ce qui n'est guère encourageant en soi, contrairement au bilan univoque que fait la CDPDJ au sujet de la progression des femmes (2016).

Concernant les groupes cibles autres que les femmes, en particulier les populations racisées (MV et ME) et les personnes autochtones, la dégradation de leur représentation peut paraître d'autant plus problématique que la mobilisation des organismes représentant ou mobilisant ces populations a augmenté ces dernières années sur la scène politique et est de plus en plus relayée médiatiquement. La sensibilité à la lutte contre le racisme et la xénophobie est indéniable dans les rangs de la FNEEQ et de la CSN – pour les personnes en situation de handicap, le progrès est moins clair en revanche, du moins sur la scène publique.

Dès lors, comment expliquer que les retournements de conjoncture, ou les compressions budgétaires retombent plus lourdement sur les populations racisées et les Autochtones ? Un phénomène similaire a aussi été constaté en Europe après la crise de 2008 : bien qu'une partie, minoritaire, des syndicats se soient attaqués au racisme au travail, les efforts se sont beaucoup affaiblis dans le sillage de la crise de 2008, si bien que « *le taux de chômage des travailleurs migrants et des minorités ethniques a augmenté beaucoup plus rapidement que chez les travailleurs "majoritaires" et les tensions sur les lieux de travail se sont en outre exacerbées* » (Ouali et Jefferys, 2015 : 99)

Ceci illustre comment s'enchevêtrent, sans qu'il n'y ait aucune intention, des situations inégalitaires. Ou comment des pratiques habituelles d'embauche (qui filtrent et rejettent plus souvent les populations racisées ou les Autochtones, cf. partie 3) et la précarisation du marché du travail (qui paraît frapper tout le monde parce que c'est l'emploi qui est précaire, n'est-ce pas) entrent en interaction (en résonance) avec des décisions en l'occurrence institutionnelles (l'attribution des heures par ancienneté) et aboutissent à (et amplifient) leurs effets préjudiciables envers toujours et toujours et toujours les mêmes groupes de population.

Éviter que les compressions budgétaires ou les retournements de conjoncture n'aient des impacts inéquitablement aggravés pour les groupes cibles des PAÉE constituent donc une autre piste d'action et de réflexion. Comme le souligne la CDPDJ, les efforts par rapport aux groupes cibles devraient être maintenus dans toutes les situations.

L'égalité de traitement ne peut souffrir d'exception. Ou alors, c'est comme si l'on se proposait de revenir à l'époque pas glorieuse, mais pas si lointaine, où des syndicats justifiaient que les femmes soient moins bien payées que les hommes au prétexte qu'elles occuperaient des emplois moins qualifiés. Depuis, on a revu les qualifications des emplois, avec l'appui des centrales syndicales à loi sur l'équité salariale et à sa mise en œuvre dans le secteur public et parapublic. Peut-on à présent s'atteler à combattre les effets préjudiciables des discriminations systémiques envers des groupes de

population protégés par la Charte des droits et libertés²⁷, et ainsi s'employer à faire respecter l'égalité de toutes et tous devant la loi et les droits du travail ?

3. LES PRINCIPAUX FACTEURS DE LA SOUS-REPRÉSENTATION DES GROUPES CIBLES

Cette partie s'intéresse plus particulièrement aux facteurs perpétuant la sous-représentation des populations racisées, des Autochtones et des personnes en situation de handicap, ou celle des femmes en regard de certaines filières ou certains emplois dans le réseau universitaire pris globalement. Car, concernant le groupe des femmes, nous avons déjà mentionné les principaux facteurs – la précarisation et l'alourdissement des tâches ou la dégradation des conditions de travail en période de faible chômage – qui peuvent favoriser une inattendue et forte progression de leur représentation dans l'éducation (à noter que de tels facteurs interviennent aussi dans la progression des populations racisées dans les emplois du *care*).

Pour traiter cette partie, et en particulier pour hiérarchiser les facteurs et cerner leurs mécanismes, nous nous appuyons à la fois sur :

- une littérature de plus en plus abondante et convergente quant aux principaux facteurs – l'abondance étant ici le signe non pas d'une amélioration de la situation, mais du fait que la « gestion de la diversité », expression plus politiquement correcte que la lutte contre les discriminations systémiques, devient une compétence à part entière des services de gestion des ressources humaines. La littérature sélectionnée est celle émanant des travaux scientifiques à ce sujet ;
- deux rapports concernant la situation dans les cégeps : celui, paritaire, publié en 2012 par le Comité consultatif national d'accès à l'égalité en emploi (CCNAÉE) du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien, qui repose notamment sur un sondage mené par les fédérations syndicales enseignantes en 2010 auprès des exécutifs syndicaux locaux²⁸; celui de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) publié en 2016, sur la mise en œuvre des PNAÉE dans les cégeps ;
- des documents émanant d'une part du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC), organisme subventionnaire qui a défini un plan d'action (2017) avec des critères entrant dans l'évaluation des institutions candidates et auxquels ont intérêt à se conformer toutes les universités canadiennes, au risque, sinon, de ne pas se voir attribuer, ou même de se voir couper des chaires de recherche ; d'autre part du Réseau interuniversitaire québécois pour l'égalité, la diversité et l'inclusion (ÉDI, acronyme qui va de pair avec la gestion de la

²⁷ Les Chartes des droits et libertés étant respectivement intégrée à la Constitution au Canada et quasi-constitutionnelle au Québec, elles s'appliquent en toutes circonstances et peuvent donc avoir préséance sur des droits du travail et des conventions collectives (Adell, 1996 ; Barré, 1988). Une telle situation, mal gérée, est bien sûr source de contradictions et de cafouillages. Mais ces derniers ne peuvent être levés en niant le droit à un égal traitement des populations concernées.

²⁸ L'objectif était d'« avoir un portrait de l'engagement des syndicats dans le processus entourant l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi ». Les questions portaient notamment sur la présence des comités locaux d'accès à l'égalité, le degré de consultation et la manière dont ils ont été impliqués de façon générale dans les étapes de réalisation de la première phase d'implantation du PAÉE. Par la suite, le CCNAÉE du personnel enseignant a procédé à la cueillette, à la compilation et à l'analyse des données. (CCNAÉE du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien, 2012).

diversité) qui réunit plusieurs universités québécoises, dont les principales à Montréal et qui a été créé en 2018 ;

- enfin, des PAÉE ou des Plans ÉDI dont les documents nous ont été transmis par les syndicats locaux correspondants.

Cette partie est organisée de façon à donner des repères (section 3.1.) permettant de justifier la hiérarchisation des facteurs proposés. Puis le rapport présente (section 3.2) ce que la littérature nous permet de savoir sur le rôle des processus d'embauche et sur le fait qu'ils puissent ne pas être corrigés alors qu'on déclare adopter des politiques d'inclusion et de gestion de la diversité. Ces observations générales sur les critères structurants des pratiques d'embauches sont alimentées par des exemples pris dans les documents à notre disposition concernant les collèges et les universités. Le rapport s'attaque ensuite aux comportements structurels des organisations qui freinent ou annihilent les efforts individuels pour lutter contre les discriminations systémiques (section 3.3). Il rend compte en particulier des enquêtes menées dans les cégeps sous forme de sondages notamment, par les comités paritaires, et qui pointent la responsabilité des employeurs ; deux types d'attitudes patronales sont présentées, en s'appuyant sur les exemples des cégeps et des universités impliquées dans le Réseau québécois pour l'ÉDI. Cette partie se termine sur le constat d'une mobilisation insuffisante des syndicats locaux (3.4.) et quelques raisons, dont certaines à caractère pour l'instant hypothétique, contribuant à cette situation – des raisons à confirmer ou à approfondir, ce qui alimente une partie des recommandations proposées.

3.1 Les apories de la lutte pour l'égalité

La partie 2 et sa section 2.3.2. en particulier ont mis en lumière les difficultés inhérentes à l'exercice de rechercher l'égalité entre des groupes de populations engagées dans différents types de relations, dont des rapports de pouvoir et de domination. Ces difficultés montrent les limites d'une lutte revendiquant seulement l'égalité : elle nous conduit à des impasses, si nous ne luttons pas parallèlement pour la transformation d'institutions (Vandelac, 1985 ; Galerland, 2009). Sachant que les institutions ne sont pas modelées seulement par des règles formelles, mais aussi par la façon dont on les interprète, donc par une culture, des symboles, qui expriment l'état des rapports de pouvoir entre les groupes de populations, et légitiment ou délégitiment leurs actions (Rocher, 1998 ; Armstrong et Bernstein, 2008). Autrement dit, toute institution peut incarner un jour le conservatisme et le lendemain le progrès social.

L'institution de la négociation collective n'échappe pas à cette règle. De tout temps, des clauses qui servaient à protéger contre la répression patronale ont aussi contribué, à certains moments, à l'exclusion de groupes de populations discriminées ; les femmes ont été dès la fin du 19^e siècle, victimes de ces processus. L'inclusion comporte toujours sa part d'exclusion. Reconnaître « le caractère contradictoire per se du syndicalisme » (Gagnon, 2003 : 8) est une clé d'analyse indispensable pour comprendre et dépasser les dilemmes de même nature qui se sont toujours posés aux organisations syndicales. Aujourd'hui, ce dilemme pourrait se formuler ainsi : faut-il revoir les clauses de nos conventions collectives (par exemple, les règles relatives aux priorités d'emploi) en faisant en sorte d'à la fois les préserver et les adapter pour éliminer les effets préjudiciables ? Ou se battre pour éliminer la précarité, car cela aidera à lutter contre les discriminations ?

En réalité, la seule position défendable est de faire les deux, c'est-à-dire d'avoir à la fois une position réformiste et une position transformatrice, parce que questionner seulement certaines dispositions de nos conventions collectives conduit à se défaire des acquis sans contrepartie, tandis que mettre de l'avant la lutte contre la précarité comme un grand principe qui n'est pas traduit concrètement, a conduit à abandonner à court terme différents groupes de travailleurs et travailleuses qui vont payer au prix fort le maintien des acquis des autres.

La nécessité de tenir les deux parties de l'équation est illustrée d'une autre façon par la lutte pour l'équité salariale. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, la moyenne des rémunérations des femmes rattrape celle des hommes. Mais la moyenne cache de grandes disparités, notamment parce que l'horizon des femmes reste le secteur privé²⁹ : en réalité, ce n'est qu'une partie des femmes, les plus diplômées, qui tirent leur épingle du jeu. Dans les emplois peu qualifiés, les écarts de rémunération entre hommes et femmes restent très importants (Legault, 2011) ; ils n'ont même pratiquement pas bougé en trente ans ! (ISQ) Et ce pour les raisons déjà évoquées, à savoir l'impossibilité pour les femmes de pénétrer des secteurs d'emplois peu qualifiés, mais correctement rémunérés parmi les cols bleus et la construction. Et parce que la loi comporte une limite très contraignante : on ne peut comparer les emplois que dans un même établissement. Impossible du coup d'établir, par exemple, à quel point les emplois sont dévalorisés dans le secteur public, comme le souligne l'IRIS (Desrochers et Couturier, 2019).

Faute d'une action transformatrice combinée sur les structures patriarcales et capitalistes ainsi que racistes, l'application de la loi sur l'équité salariale a pris un chemin facile qui allait dans le sens du courant (néolibéral) : celui de l'accroissement des inégalités. On assiste ainsi au Québec comme au Canada aux mêmes tendances lourdes que celles décrites pour les États-Unis (Périvier, 2009) : le rattrapage des femmes par rapport aux hommes s'est produit pour quelques professions les plus qualifiées sur fond d'accroissement des inégalités globales, et en particulier des inégalités entre femmes diplômées ou pas, ou entre femmes racisées ou pas. Car ce sont les femmes racisées (elles aussi souvent plus diplômées que les natives) qui se retrouvent dans les emplois du *care*, préposées dans les centres d'hébergement privés payées au salaire minimum ou dans ceux de la santé et des services sociaux, ou les Centres de la petite enfance.

En outre, tout se passe à présent comme si la réussite de certaines – qui sont devenues majoritaires par rapport aux hommes dans les emplois de la classe moyenne grâce au secteur public – réactualisait un discours libéral sur le thème que les autres femmes n'ont qu'à suivre cette voie et fournir les efforts nécessaires pour occuper les bons emplois. Le problème se réduirait en somme à une question de stratégie individuelle. *Exit* le caractère systémique de la domination.

Les stratégies syndicales nécessitent donc d'être débattues, car, comme va le montrer cette partie, parmi les facteurs contribuant à la reproduction des discriminations systémiques, il y a le manque de proactivité syndicale. « *Le syndicat doit sortir de la "culture du grief" qui consiste à recevoir des plaintes, et seulement quand celles-ci entrent dans les catégories prévues à la convention collective* », disait en substance Lucie Lamarche venue parler de cet enjeu à l'Université de Montréal sur

²⁹ 1 207 000 femmes y travaillent en 2016 contre 558 000 dans le secteur public (respectivement 1 479 200 et 332 200 pour les hommes), avec un taux de syndicalisation qui s'effondre en passant de 86,13 % dans le public à 17,64 % dans le privé (respectivement 80,34 % et 28,39 % chez les hommes).

l'invitation du SCCCUM en 2018. Et la juriste de souligner que, trop souvent encore, nous avons tendance à opposer les droits collectifs du travail aux droits prévus par les chartes québécoise et canadienne au lieu de rechercher une autre conception de l'égalité. Or, pour s'en tenir à l'exemple de la priorité d'emploi, en quoi traiter également les gens consiste à appliquer les actuelles clauses de priorité d'emploi négociées dans les conventions collectives, quand l'ancienneté ne peut être acquise par certains groupes de population faute de bénéficier d'un traitement équitable, c'est-à-dire faute, en premier lieu, de pouvoir accéder en toute égalité aux emplois offerts dans un secteur ? Lutter vraiment pour l'égalité suppose en réalité d'avoir comme priorité de transformer les pratiques d'embauche.

Cette démarche de proactivité n'est pas encore intégrée par les syndicats dans l'enseignement, alors que, comme le mentionne la CDPDJ (2016), ils sont pourtant régulièrement confrontés à des demandes d'adaptation des négociations collectives pour pouvoir implanter des mesures correctrices prévues au titre des PAÉE. Tout semble se passer comme si l'on croyait qu'en se penchant sur ce sujet de la lutte contre les discriminations systémiques, on est en train de fragmenter le collectif, de s'occuper d'intérêts spécifiques, voire, comme le notent les deux rapports au sujet des cégeps, d'introduire des privilèges en faveur d'un groupe de travailleurs ou de travailleuses (CCNAÉE, 2012 ; CDPDJ, 2016).

Mais l'on ne peut continuer à ignorer que les stratégies syndicales ont un impact qui n'a rien de neutre sur les différents groupes de population. Il n'a jamais existé de « quintessence de travailleur » autre que le salarié masculin blanc travaillant dans l'industrie d'Amérique du Nord ou d'Europe (Rose, 1997). Nous allons donc devoir sortir de nos rails, à moins de rivaliser d'inertie avec nos institutions et organisations, et de laisser le champ libre aux initiatives des employeurs.

Les principaux bilans et constats sur les démarches de PAÉE présentés ci-après, avec la façon dont le réseau des employeurs des cégeps résiste et, surtout, la façon dont les universités répondent aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC), devraient permettre d'élucider ces enjeux.

3.2 Des mesures correctrices vagues dans leurs objectifs et leurs indicateurs ou considérées « injustes »

Pour pouvoir intervenir de façon proactive, les syndicalistes sont obligés de s'intéresser de plus près aux processus et pratiques d'embauche, et à la façon dont ils sont biaisés, si ils et elles veulent pouvoir intervenir en faveur de mesures correctrices ou suivre leur application, et motiver directement leurs collègues participant aux comités de sélection d'examiner leurs pratiques.

3.2.1 Ce que dit la littérature sur les pratiques d'embauche

Quatre principales étapes jalonnent le processus de recrutement, chacune transportant des routines d'action et des représentations sociales sur ce qu'il convient de faire, nourries par des préjugés et stéréotypes dont on n'a pas conscience la plupart du temps (Khan, 2006 ; Rodriguez Oviedo, 2018). Mais ils conduisent à reproduire les hiérarchisations sociales et symboliques, et donc à laisser au bord de la route toujours les mêmes, tout en ayant eu l'impression qu'aucun ou aucune ou très peu de personnes candidates provenant de groupes cibles avaient les compétences requises. Donc, en ayant le sentiment d'avoir été juste et objectif (Lee, 2005).

Ce sentiment de procéder avec rigueur est entretenu par l'idée qu'acquérir de l'expertise conduit à dépasser les rivalités entre disciplines et les petites luttes de territoires qui émaillent les polémiques scientifiques. Avec du savoir-faire, on pourrait donc suivre des processus de recrutement « neutres » en regard des rapports de pouvoir existants. Comme si les « points de vue » (en l'occurrence, les critères de sélection de candidats et de candidates) n'étaient pas « situés » dans un contexte et une époque, ainsi que l'ont amplement démontré les *Black Feminists* et, avec elles, plusieurs autres mouvements sociaux et syndicaux³⁰.

Première illustration avec la première étape du processus de recrutement : la définition du poste à pourvoir et des compétences recherchées. Une grande partie de l'abattage s'effectue à ce moment-là, comme on le comprend de mieux en mieux. Cependant, au-delà de la nécessité d'afficher que la diversité est recherchée, de corriger la syntaxe pour « neutraliser » le genre et d'éliminer des exigences surqualifiant le poste (pratique courante en période de fort chômage), il y a des tas d'embûches possibles encore. Sans parler des annonces qui demandent de supporter une grande intensité de travail, de longs horaires, bref qui vous annoncent qu'il y a là une logique systémique de mise sous pression du personnel, dont on sait qu'elle peut se muer en harcèlement, sous la forme notamment de micro-agressions (Sheppard, 2018) destinées à faire rentrer dans le rang, et qui découragent d'emblée de postuler les groupes sur lesquels retombent plus lourdement ces pressions, les femmes et les populations racisées.

Pour prendre un exemple standard, la description de poste va en général insister sur les qualités à réunir, qui semblent évidentes, mais dont l'expression est en réalité spécifique à un contexte culturel, si ce n'est exclusivement relative à la culture organisationnelle de l'entreprise ou l'organisme considéré (Moss et Tilly, 2001 ; Chicha et Charest, 2013) et donc en fait à l'image qu'on se fait, *icitte*, de tel ou tel comportement quand on a telle ou telle compétence. Prendre conscience des biais dans ses attentes permettra de combler le besoin recherché en faisant appel à des personnes issues des groupes cibles. Il est souhaitable aussi d'indiquer dans l'annonce aux candidats et aux candidates qu'ils et elles auront la possibilité de faire connaître leurs besoins spécifiques d'adaptation – ce qui ouvre la porte aux candidatures des personnes en situation de handicap (CDPDJ, 2016).

Deuxième étape : la diffusion de l'annonce. C'est une action stratégique, car elle délimite le bassin de candidats et de candidates que l'entreprise ou l'organisme veut constituer. Il y a dix ans, les enquêtes établissaient que plus de 80 % des sondés rencontrés utilisaient « toujours le recrutement par un réseau informel » (Chicha et Charest (2009 : 69), qui passent souvent par les employé-es en place, qui font ainsi des recommandations estimées fiables (ibid.). Or, ces offres d'emplois ne se rendent ainsi jamais jusqu'aux personnes « différentes » du personnel en place. Il est nécessaire d'avoir recours à d'autres supports, dont Emploi-Québec, et de se mettre en relation avec des organismes communautaires mobilisant ou intervenant auprès des groupes cibles, qui sauront relayer ces offres (Chicha et Charest, 2009 et 2013 ; CDPDJ, 2016). Les sites WEB ne sont pas si ouverts, ni connus ni faciles à utiliser qu'on le croit.

³⁰ Pour un aperçu de la question, voir (Poiret, 2005 ; Rothenberg, 2002 ; Crenshaw, 1994 ; Collins, 1990). Pour une plongée dans la façon dont ces débats sont aujourd'hui réappropriés et neutralisés par le milieu universitaire dominant, voir (Bilge 2014). Et pour un aperçu du point de vue du Droit, Sheppard (2018).

Troisième étape : la sélection des candidats et des candidates, qui va du tri de CV à l'entretien d'embauche. Elle est redoutable, elle aussi, en matière d'abattage pour ceux et celles qui ont réussi à passer les deux premières, mais qui le plus souvent lorsqu'ils et elles proviennent de groupes cibles maintenus à la marge de ces emplois ou secteur, ne reçoivent jamais de réponse à leur lettre et CV parce que tout simplement, leur CV, pourtant de qualité, a été d'emblée écarté. Il y a eu plusieurs *tests* effectués à grande échelle, sur Montréal et sur Québec, à la demande de la CDPDJ notamment (Eid, 2012) ou dans le cadre d'un terrain de thèse³¹ qui établissent sans erreur possible que cette discrimination se produit à une vaste dimension³². De multiples raisons interviennent, souvent inconscientes (Beauregard, communication orale 2018) pour expliquer le phénomène. Par exemple, les tris de CV sont effectués par des employé-es qui ne sont pas nécessairement au service de GRH, qui ne sont donc pas formés à cette tâche alors qu'ils ont intégré inconsciemment, comme c'est courant, que les personnes venant d'Afrique, d'Amérique Latine ou d'Asie (selon la consonance des noms, pas selon la réalité de leur origine, car ces phénomènes frappent tant des personnes natives racisées que des personnes immigrantes récentes) possèdent des diplômes de moindre valeur, ou bien ne vont pas maîtriser suffisamment le français ou l'anglais – alors que ces tests sont faits avec des CV de personnes dont seul le nom est changé et laisse croire pour une partie à une origine étrangère. Il va sans dire que les CV aux noms sans consonance étrangère reçoivent bien plus souvent des propositions d'entretien.

La façon de mener les entretiens et toutes les autres actions qui font partie du processus de sélection, les tests et leurs critères notamment, contiennent aussi des biais, qui écartent toujours les mêmes types de personnes. Par exemple, on peut être un ou une représentante de commerce « qui en veut » tout en paraissant nonchalant... Des entreprises refusent aussi des candidatures parce qu'elles s'imaginent qu'une femme ne pourra jamais se libérer des soirs ou des week-ends. À cette étape, les stéréotypes reposent aussi sur des critères externes à l'organisation et sur ce plan, les PAÉE sont limités pour remédier à ce type d'inégalités « extra-institutionnelles, structurelles et intersectorielles, qui surviennent au cours du cycle de vie » (Sheppard, 2018 : 12). D'où l'importance de s'impliquer syndicalement pour inciter à suivre des formations, mettre à plat collectivement les critères, etc., pour prendre conscience des biais et les éliminer.

Dernière étape : l'intégration. Il s'agit alors de prévoir des modalités d'accueil, qui concernent tant les nouvelles personnes embauchées que le personnel en place (Chicha et Charest, 2009), pour accueillir et négocier les conditions d'entrée et l'orientation de cette personne pour son travail (Rodriguez Oviedo, 2018 : 30-31). Cette étape ne peut être négligée. Même si le gros de l'exclusion se produit avant, une intégration ratée va « naturellement » conduire à renforcer les préjugés et stéréotypes et décourager les efforts consentis auparavant.

3.2.2 Les mesures correctrices dans les PAÉE et leur application

Le rapport sectoriel sur les cégeps de la CDPDJ (2016) qui commente la deuxième période d'élaboration et de mise en œuvre des PAÉE souligne que la diversification des sources de recrutement n'est toujours pas suffisante, même si plus de la moitié ont désormais recours aussi à

³¹ Conférence de Jean-Philippe Beauregard, professeur en sociologie au CÉGEP et doctorant à Laval au cours REI 3435, le 25 septembre 2018.

³² Le principe de ces tests est d'envoyer aux entreprises ou organismes exactement les mêmes CV, mais avec des noms différents, puis de comptabiliser qui a reçu des réponses convoquant à un entretien et combien.

Emploi-Québec. Cependant, plus du quart des collègues ne précisent pas que les membres des groupes cibles sont invités à poser leur candidature. Seulement deux cégeps francophones « ont recours aux conseils de bande pour obtenir des candidatures des Autochtones » (*ibid.*, p.85). La plupart (93,8 %) des cégeps « n'ont pas développé de mécanismes permettant de comparer les résultats des membres de groupes visés avec ceux des personnes n'en faisant pas partie ». Et aucun des cégeps ne maintient de banques distinctes pour les membres des groupes visés alors que la CDPDJ recommande aux collègues de se rapprocher des organismes communautaires intervenant pour ou avec ces groupes cibles.

D'autres éléments de bilan pourraient être donnés³³. Mais ce qu'il est important ici de mentionner est que peu de mesures correctrices, c'est-à-dire à même de corriger tous les biais cités dans la section précédente, ont été implantées dans les cégeps, comme d'ailleurs dans la plupart des établissements d'enseignement préuniversitaire et universitaire.

Lorsqu'on regarde les PAÉE qui nous ont été transmis pour des collèges privés ou des universités, c'est aussi le flou, une faible implantation de mesures pertinentes (comme la définition des titres d'emplois et des exigences) et l'insuffisance de ressources apportées qui est surtout frappant. Les déclarations d'intention ne sont que des coups d'épée dans l'eau si elles ne sont pas suivies d'actions précises comme des formations aux biais de recrutement. À l'heure de la marchandisation du savoir et de l'invasion des indicateurs quantitatifs de toute sorte, il est significatif de constater ce flou dans lequel règnent nombre de PAÉE.

Cette situation est analysée dans la section 3.3. Elle relève bien sûr de la faible implication des directions d'établissements, et explique que des mesures pourtant mises en place ne se propagent pas jusqu'aux destinataires, faute d'adaptation organisationnelle. Ainsi, un tiers seulement des cégeps ont implanté « un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés embauchées ou promues dans les regroupements d'emploi où il y a sous-représentation » (CDPDJ, 2016). On comprend qu'on navigue à vue et que dans cette situation, il y a de faibles chances que les diverses catégories de personnel prennent conscience de la sous-représentation des groupes cibles par rapport à ce qu'elle devrait être, compte tenu de leur poids dans la population active.

3.2.3 Les réticences face aux mesures de redressement, qualifiées d'injustes : un préjugé partagé du bas au haut de l'échelle sociale.

Tout ceci laisse entière la question de savoir pourquoi est (fréquemment) considérée injuste par le personnel, et par les enseignants et les enseignantes en particulier, la principale mesure correctrice, celle dite de taux de nomination préférentielle (CCNAÉE, 2012; CDPDJ, 2016) – la mesure si mal nommée pour désigner l'action de redressement qui consiste à réserver une partie des embauches aux membres des groupes cibles, afin de rattraper leur retard de représentation (voir page 12 et annexe 5).

Cette mesure, si elle ne règle pas tout – encore faut-il, répétons-le, que les membres des groupes cibles aient survécu aux biais qui jalonnent leur candidature – est essentielle pour combattre la

³³ Le rapport sectoriel de la CDPDJ est consultable par l'ensemble du personnel des cégeps.

discrimination systémique. Comme déjà mentionné dans ce rapport, les membres des populations racisées se heurtent comme les femmes, et encore plus que les femmes prises comme groupe (car il y a des femmes aussi dans les populations racisées), à une ségrégation professionnelle horizontale qui les refoule vers les pires emplois, sans même le prétexte qu'ils ou elles ne seraient pas assez diplômés, en moyenne.

Mais il continue de planer le doute auprès des comités de sélection qu'appliquer un taux global de nomination préférentielle ressemble à des quotas et s'effectue au détriment des compétences demandées. Les stéréotypes ont la vie dure. Et ils ne sont visiblement pas réservés aux personnes peu diplômées.

Une étude menée par M.-J. Legault auprès de travailleurs syndiqués des cols bleus (2006) relevait ainsi que la méfiance des travailleurs, et pas seulement des employeurs, dans ces métiers traditionnellement masculins correspondaient à une résistance à voir des femmes occuper leurs emplois. Il s'agit donc pour une part d'une concurrence ou rivalité typique, qui se traduit par un désintérêt notamment pour intégrer à la convention collective des clauses vécues comme concernant spécifiquement les femmes (et relatives à la conciliation travail-famille ou au congé maternité) ou pour accepter des critères sexistes d'évaluation des emplois. D'autre part, il s'agit aussi d'une incompréhension de la nécessité de revoir ce qu'on entend par égalité.

Autre raison, importante : l'exclusion des syndicats de la mise en place des programmes d'accès à l'égalité – ce qui n'est *a priori* pas le cas dans le secteur de l'éducation, là où les enseignants participent aux comités départementaux de sélection des candidats et des candidates (pour les chargé-es de cours, ce sont les professeur-es qui décident dans la plupart des cas si les candidats et les candidates à une charge de cours remplissent les exigences de qualification pour tel ou tel cours).

Chez les cols bleus, l'exclusion des syndicats « autorise des décisions unilatérales de la direction qui peuvent donner lieu à des entorses aux conditions de travail négociées » (Legault, 2006 : 109) si bien que le PAE devient en lui-même suspect. Et la méfiance conduit toujours aux mêmes résultats : les rumeurs enflent ; on peut imaginer que circule la croyance que tel recrutement est orchestré par la direction pour faire rentrer quelqu'un qui ne jouera pas le jeu syndical, etc.

Le doute porté par la rumeur représente un tel affront ou un tel soupçon que les membres des groupes cibles évitent de s'auto-identifier comme tels pour ne pas se faire recruter ainsi et éviter d'être vu comme moins compétents. Si bien que là aussi, on sous-estime le taux de candidats et de candidates disponibles et donc la (sous) représentation de ces membres³⁴.

Mais comment expliquer l'existence dans les cégeps, où les syndicats sont associés, de croyances analogues, qui s'expriment par le fait que les enseignants et les enseignantes doutent le plus souvent que le recrutement préférentiel ait été effectué à compétences égales ?

³⁴ Faute que la CDPDJ ait pu établir un rapport sectoriel pour l'ensemble des universités ou pour l'ensemble des collèges privés, il n'est pas possible de donner une vue d'ensemble sur ce sujet. Rappelons qu'aucun syndicat local membre de la FNEEQ dans un collège privé n'a intégré cette clause dans sa convention collective à l'heure actuelle. Il en va un peu différemment dans les universités, mais ce qui se produit dans ce réseau d'enseignement est traité dans la section 3.3.3.

En fait, les raisons de la méfiance proviennent aussi d'une forme, atténuée, mais réelle, d'exclusion des syndicats locaux de cégeps de la démarche des PAÉE, comme on va le voir ci-dessous (section 3.3.) Mais ce n'est pas la seule chose qui joue (voir section 3.4.)

3.3 Inertie des organisations et attitudes patronales

Les quatre étapes du processus de recrutement décrites dans la section précédente mobilisent en général principalement le service de GRH ou la personne responsable du personnel dans les entreprises de petite taille.

Mais dans les établissements d'enseignement, où ce sont les pairs qui sélectionnent les candidats et les candidates, il y a bien plus de types d'acteurs qui interviennent, et c'est d'autant plus vrai dans les Cégeps où la gestion des PAÉE fait formellement l'objet d'un processus paritaire avec la mise en place de comités locaux d'accès à l'égalité en emploi.

Ainsi, dans une université, le profil du poste à pourvoir peut venir du département de relations industrielles ou d'anthropologie, ou de biologie humaine, mais c'est le service de GRH qui va traiter la rédaction de l'offre d'emploi, sa diffusion et peut-être le tri des CV. Ou bien cela va être le ou la technicienne adjointe du ou de la directrice du département qui va faire ce tri en fonction de consignes vagues, puis le comité départemental de sélection va examiner les CV retenus et organiser les entretiens, sans avoir été nécessairement formé de façon à réviser leurs pratiques et, en particulier, leurs critères de sélection. Et sans être nécessairement au courant des mesures prioritaires à implanter dans le cadre du PAÉE. Ou bien ce comité est informé, mais il est prévenu tardivement des efforts à produire pour recruter des personnes issues des groupes cibles. Ces efforts impliquent de suspendre une clause de la convention collective, ce qui a pu être déjà discuté, mais ce qui pose problème lorsqu'il s'agit de le mettre en œuvre dans l'urgence, face à des candidatures déjà présélectionnées.

Dans les organisations structurées hiérarchiquement, la littérature s'accorde pour souligner le caractère impératif et incontournable d'une impulsion venant de la haute direction (Chicha et Charest, 2009 et 2013 ; Rodriguez Oviedo, 2018). Mais si un collège ou une université affiche avoir un fonctionnement collégial (enfin, plus ou moins selon les catégories d'emplois concernées), cette impulsion ou engagement n'en est pas moins important (CCNAÉE, 2012 ; CDPDJ, 2016), car même si les recrutements sont effectués par des comités départementaux de pairs, même s'il existe des comités paritaires locaux de suivi des PAÉE (qui fonctionnent plus ou moins, voir la section 3.3.2.), ce ne sont pas seulement ou même pas du tout ces structures qui assurent au quotidien le suivi de l'information sur les effectifs, les postes à créer ou à pourvoir à la suite d'un départ, etc. ni sur l'état d'avancement des PAÉE, les nouvelles mesures à implanter, etc.

3.3.1 « De la tuyauterie bureaucratique » ou pourquoi une information ne se rend pas jusqu'aux principaux destinataires

Les organisations sont des systèmes complexes, surtout lorsqu'il manque l'impulsion de la direction pour modifier des pratiques routinières³⁵. On se heurte alors à des problèmes de tuyauterie quasi

³⁵ Autant la volonté de modifier peut venir du haut dans une entreprise hiérarchique, où le but est la poursuite du profit, et où un système de récompenses et sanctions permet d'orienter les pratiques des employé-es, autant de tels mécanismes sont

insolubles : voilà, en particulier pour les cégeps, le bilan qui ressort des commentaires effectués dans les rapports respectifs du CCNAÉE en 2012 et de la CDPDJ en 2016.

On y souligne le peu d'adhésion organisationnelle. Les directions se plaignent du manque de clarté du processus encadré par la CDPDJ, tandis que les commentaires du personnel révèlent « une méconnaissance du but, du contenu et des différentes mesures des PAÉE » (CCNAÉE, 2012 : 29). Les gestionnaires se succèdent (CCNAÉE, 2012). Il y a un manque de ressources humaines et cela rend difficile le transfert du dossier quand la personne responsable de l'implantation du programme s'en va (CDPDJ, 2016). Résultat : les informations ne sont pas transmises aux personnes concernées (CCNAÉE, 2012). En 2016 encore, la CDPDJ fait le constat qu'entre la moitié et les deux tiers des cégeps n'informent pas ou pas toujours « la haute direction, les membres des comités de sélection et les personnes responsables de la décision d'embauche » de la sous-représentation en emploi et des modalités d'application des mesures de redressement (ou taux de nomination préférentielle) alors que ce sont bien évidemment les plus efficaces pour lutter contre la sous-représentation des groupes cibles.

L'information pertinente n'arrive donc pas aux principaux destinataires. Parlant de la phase d'élaboration des PAÉE dans les établissements, le CCNAÉE (des personnels enseignants, professionnels et de soutien) remarque que les collègues avaient du mal à recoller les morceaux pour en déduire quelles actions ou quelles mesures étaient les plus appropriées :

L'une des difficultés rencontrées à cette étape a été de choisir des mesures en lien direct avec l'analyse du système d'emploi et la pratique à corriger qui soient les mieux adaptées au milieu. De plus, certains responsables du dossier ont eu de la difficulté à évaluer de façon réaliste la quantité et la complexité des mesures à mettre en œuvre pour une première phase d'implantation (CCNAÉE, 2012).

Faut-il s'étonner dès lors que de la méfiance puisse s'installer, lorsque la mise en œuvre d'une mesure de redressement va nécessiter d'adapter une clause de la convention collective ? On peut comprendre qu'il y ait, dans ces conditions, des difficultés à responsabiliser des services ou des personnes.

Une telle complexité organisationnelle ne permet pas non plus à la CDPDJ d'évaluer correctement les démarches. La multiplicité des démarches de PAE, les ressources insuffisantes, la lourdeur bureaucratique des étapes demandées par la CDPDJ avaient déjà été soulignées par Chicha et Charest (2013) et par Beeman (2003). Ce constat sur les limites des réglementations proactives figure comme un résultat robuste dans la littérature :

Une autre critique récurrente est l'insuffisance de la surveillance et le manque de transparence institutionnelle en matière de conformité [...] il existe souvent un arriéré important dans la surveillance gouvernementale et une réticence à imposer des pénalités notables pour le manque de conformité (Sheppard, 2018 : 10).

inutiles ou conduisent à des effets non intentionnels, non prévus, dans des organisations démocratiques, comme les syndicats

3.3.2 La résistance des employeurs du réseau du cégep à la mobilisation des structures paritaires

Les gouvernements tardent à prendre des mesures pour obliger les employeurs à se conformer, et ceux-ci tardent à mettre en place les mesures. Concernant les PAÉE dans les cégeps, la CDPDJ indique ainsi en 2016 que 93,5 % des cégeps n'ont pas de mécanisme permettant de rendre imputables les gestionnaires.

Au-delà de la complexité même de la démarche, il y a visiblement une résistance des employeurs. L'une des principales recommandations de la CDPDJ en 2016 est de voir

« la haute direction [affirmer] fermement et de façon constante [son engagement à] atteindre des résultats dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi [...] de rendre les gestionnaires imputables [...] d'accorder les ressources humaines et financières nécessaires à l'implantation et à l'application des mesures ainsi que de prévoir des mécanismes de transfert, lors du départ de la personne responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi (sic) ».

Dans ses recommandations, la CDPDJ fait quasiment œuvre de GRH... Tant qu'il n'y aura pas de risque de sanction et que la principale menace que peut faire la CDPDJ est de recommander aux cégeps de « respecter la loi », le réseau des Cégeps risque de faire du surplace.

Pour l'instant, le problème principal de la partie patronale semble être de décourager toute participation syndicale paritaire à l'élaboration et la mise en œuvre des PAÉE. En 2016, la CDPDJ, qui souligne que « l'adhésion de l'ensemble du personnel [est] une condition de réussite du programme », note qu'il y a des comités paritaires locaux consultatifs d'accès à l'égalité en emploi dans plus de la moitié des cégeps (56,3 %). Ce qui veut dire que plus de 40 % n'en ont toujours pas. Par ailleurs ceux existants sont en dormance, indique Virginie L'Hérault, la partie patronale ne les réunissant pas :

La partie patronale résiste à convoquer tant les comités locaux que celui national. Les syndicats locaux indiquent qu'il ne se passe rien, malgré leurs demandes et les résolutions adoptées pour réclamer la convocation du comité local. Et parallèlement, la partie patronale défend qu'il ne serait pas nécessaire de convoquer le comité national puisqu'il y a des comités locaux (communication orale). On se retrouve dans une situation absurde.

Devant tant de mauvaises volontés, une partie du personnel des cégeps s'est découragé et les syndicats des professionnels et de soutien ont accepté aux dernières négociations du secteur public et parapublic, en 2015, de retirer de leur convention collective la clause assurant leur participation paritaire à la démarche des PAÉE. Restent les syndicats locaux d'enseignants, face à une partie patronale qui veut sans doute retrouver le contrôle des embauches et sortir du fonctionnement collégial. Tout un défi.

3.3.3 La mobilisation inattendue des universités

Mais des attitudes patronales qui se situent à l'opposé de celle suivie par les employeurs des cégeps peuvent aussi constituer un défi pour les syndicats locaux, d'un autre ordre. Depuis environ une année, les universités québécoises se sont regroupées en réseau pour s'attaquer à l'ÉDI... Oui, un nouvel acronyme qui désigne l'équité (et non l'égalité), la diversité et l'inclusion. Et les impacts se font déjà sentir : autant les quelques PAÉE transmis par des syndicats de chargés de cours donnent le

sentiment que la démarche tombait en désuétude, était à peine prise au sérieux, ou que les mesures revenaient à des déclarations de principe peu engageantes, sans action réellement pertinente, autant avec les plans ÉDI, les mesures proposées sont pertinentes, les ressources mobilisées. Éclairages.

3.3.3.1 L'impact des exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC)

En 2017, le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC), qui finance ces chaires – ce qui représente beaucoup d'argent pour la recherche, les bourses pour les étudiants doctorants qui font leur thèse dans le cadre de l'activité de recherche de la chaire, sans compter le prestige qui va avec et qui rend attractif l'université et les départements auxquels sont attribuées ces chaires –, le CRC, donc, faisait connaître aux universités son plan d'action pour le nouvel acronyme ÉDI (équité, diversité et inclusion). Et là, par rapport au (non) pouvoir de sanction de la CDPDJ, cela ne rigole plus ! Voici quelques-unes des exigences formulées, qui sont dorénavant prises en compte pour l'évaluation de la performance d'une chaire et donc dont dépend l'attribution ou le renouvellement de la chaire – à hauteur globalement de 20 % de l'évaluation, soit un cinquième de la note totale :

- Obligation pour les établissements ayant cinq chaires ou plus **d'élaborer leur propre plan ÉDI** « qui les guidera pour maintenir la représentation, ou remédier à la sous-représentation » (CRC, 2017) ;
- Obligation de **reddition de comptes** à la population et de transparence « relativement à l'ÉDI » - donc plus question de prétexter une tuyauterie complexe pour tenter de justifier la difficulté à vérifier la démarche adoptée et mise en œuvre ;
- Obligation pour les établissements de « transmettre **les affichages et annonces de postes publiés**, avec l'exemplaire papier, pour toutes les mises en candidature présentées dans le cadre du Programme en vue de faire l'objet d'une évaluation par les pairs » ;
- Obligation d'« offrir de la **formation à toutes les personnes qui prennent part au processus de recrutement et de mise en candidature** » - cette mesure s'adresse autant à la haute direction qu'aux membres, enseignants, des comités de sélection ;
- « **Élaboration et diffusion de pratiques exemplaires en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste** » - les universités québécoises se sont attelées à la tâche en créant le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion³⁶. Plusieurs d'entre elles ont déjà établi leur plan ÉDI, nommé des responsables ad hoc de la mise en œuvre et du suivi... Leur mobilisation est cette fois indéniable.

Au niveau des méthodes d'établissement des cibles et collectes de données, tout se passe comme si les PAÉE au Québec et les programmes pour l'équité en emploi au Canada n'avaient jamais procédé ainsi. Ainsi, le CRC fait obligation à tous les établissements de « recueillir des données sur la participation des personnes des quatre groupes désignés ».

³⁶ Ce Réseau a été lancé « par deux employées de Polytechnique et ÉTS et a rapidement été coordonnée par trois facilitatrices affiliées à l'Université de Montréal, IVADO et McGill » (document du Réseau interuniversitaire québécois pour l'ÉDI transmis par la CDPDJ à Carole Yerochewski pour le comité IDRSTÉ). Tant les personnes ayant la responsabilité de mettre en œuvre l'ÉDI dans leur établissement universitaire que celles intéressées par la démarche, et notamment les chercheuses et chercheurs, peuvent participer.

Mais l'exercice se limite aux candidats et aux candidates aux postes de titulaire de chaire et aux titulaires de chaire en poste, qui relèvent du domaine de compétence du CRC. Et c'est bien là l'un des nœuds du défi que ce programme des CRC, qui provoque une forte mobilisation des universités³⁷, soulève pour les syndicats locaux d'enseignants et d'enseignantes ou de chargé-es de cours. Un défi qui n'est en réalité que l'autre face de la médaille du défi que représente, dans les cégeps, la résistance de la partie patronale à la mise en œuvre de la démarche des PAÉE : dans les deux cas, que la partie patronale résiste ou se mobilise, le risque est fondamentalement que la démarche échappe aux travailleurs et aux travailleuses et à leurs syndicats³⁸.

3.3.3.2 Les potentiels dangers de cette soudaine mobilisation des universités

Les syndicats d'enseignants et d'enseignantes et des autres parties de personnel universitaire, car beaucoup de gens gravitent autour des chaires de recherche, tels les responsables administratifs, les techniciens et techniciennes de soutien, les collègues et les assistants et assistantes de recherche, ainsi que les étudiants et les étudiantes, seront-ils ou elles associés, et de quelle façon, à la démarche? Jusqu'où va se propager cette démarche dans les universités, et de quelle façon? S'agira-t-il d'organiser une chasse aux cerveaux dans le cadre de la marche vers l'excellence, c'est-à-dire vers la marchandisation du savoir – chasse aux cerveaux qui n'est jamais qu'une autre façon de continuer à piller les pays périphériques ou ex-colonisés, en retenant ici des brillants et de brillantes universitaires au lieu de les voir retournées dans leur pays et contribuer à l'essor des recherches entreprises par ces personnes et à leur application sur place? S'agira-t-il, plus globalement de s'inscrire dans une démarche individualisée comme cela est en train de se produire pour l'équité salariale, en mettant des moyens, mais en dépouillant l'éducation publique et le réseau universitaire de ressources permettant d'offrir un enseignement de qualité au plus grand nombre?

Ces enjeux sont à garder à l'esprit compte tenu de l'analyse que l'on peut faire de la marchandisation néolibérale et des dérives qu'elle suscite au Québec, et ailleurs en Amérique du Nord ou en Europe, quand il s'agit de lutter contre les discriminations systémiques. Le principal risque de dérive consiste à favoriser les opportunités d'accès à l'emploi et à une carrière brillante d'une élite, que cette élite (*de facto* et non nécessairement à l'origine) soit composée de femmes, ou de populations racisées (la liste s'arrête hélas là, car les personnes autochtones ou les personnes en situation de handicap continuent d'être massivement laissées au bord de la route).

La dérive est inscrite dans le paradigme libéral qui consiste à évaluer toute action sous l'angle de l'investissement qu'elle représente, promesse d'un futur profit. En matière de démarches d'accès à l'égalité, elle aboutit à aggraver les inégalités, comme le soulignent Chicha et Charest :

L'ensemble des discours tenus par les employeurs au sujet des bénéfices résultant des programmes d'accès à l'égalité renvoie à l'idée d'une analyse de rentabilité (*business case*) qui

³⁷ Selon un article paru dans *University Affairs/Affaires universitaires*, 77 % des universités canadiennes « mentionnent explicitement l'équité, la diversité et l'Inclusion (ÉDI) dans leurs plans stratégiques ou leurs documents de planification à long terme, et 70 % d'entre elles ont déjà adopté ou sont sur le point d'adopter un plan d'action » selon un sondage d'Universités Canada. Charbonneau, L. « La plupart des Universités ont un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, mais des défis persistent », 6 NOV 2019, [en ligne : https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/la-plupart-des-universites-ont-un-plan-daction-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion-mais-des-defis-demeurent/?_ga=2.232714713.799048422.1573387490-863108247.1560267008]

³⁸ Selon l'article précédemment cité, Statistiques Canada a lancé une *Enquête sur le corps professoral et les chercheurs de niveau post-universitaire*, qui sera rendue publique au printemps. L'enquête envoyée à 100 000 personnes est actuellement en cours et se termine le 6 décembre prochain.

risque de faire perdre de vue leur fondement égalitaire. [Ce discours peut entraîner au moins deux problèmes] : il amène à mettre en évidence l'impact des pratiques sur la performance financière de l'entreprise plutôt que sur l'égalité entre les travailleurs ; **il pose aussi les assises d'une gestion inégalitaire et utilitariste qui risque de maintenir les individus dans certains emplois uniquement en raison de leurs caractéristiques démographiques.**³⁹ (Chicha et Charest, 2009 : 69)

Ces enjeux sont implicites et non explicites. Les déclarations du Réseau interuniversitaire québécois pour l'ÉDI sont, comme toutes déclarations, suffisamment vagues pour être interprétées par chaque groupe social selon ses cadres d'analyse. Ainsi, le Réseau se veut « une communauté de pratique et un forum de collaboration et de partage ouvert [...] à travers toutes les sphères d'opération des universités et l'ensemble de la communauté universitaire » (Réseau pour l'ÉDI). Et il se propose de « déboulonner » des mythes selon lesquels diversité et excellence seraient incompatibles, alors qu'il faut remettre en cause les critères traditionnels d'appréciation de cette excellence, essentiellement quantitatifs, et la « culture de surproductivité » qui l'accompagne.

Cependant, son souci de la performance et du savoir-faire est sujet à interrogations. Le Réseau s'emploie à connaître et diffuser les bonnes pratiques parmi ses membres, réinventant soi-dit en passant, la roue. Pourquoi ne pas commencer par cerner les raisons pour lesquelles cette mobilisation n'a pas eu lieu avant, avec la démarche des PAÉE ?

Par ailleurs, la recherche de l'expertise est aussi une façon de déradicaliser le potentiel subversif des mobilisations collectives contre le racisme et la discrimination systémiques : « *La place grandissante que prennent les technocrates et les gestionnaires dans le droit à l'égalité dans les organisations* » est à replacer en perspective avec le fait que « *Ce qui était auparavant une lutte politique pour la justice salariale devient un domaine hautement technique et spécialisé de la gestion du personnel* » note Sheppard (2018 : 11). Et reprenant le terme de « *blanchiment de la discrimination* »⁴⁰, elle souligne que cette technicisation tend à faire reposer la « gestion de la diversité » sur « *les actes individuels des employés [...] plutôt que sur des problèmes organisationnels et structurels plus vastes de partialité et d'exclusion* » (Sheppard, 2018 : 11).

Quand on examine les plans pour l'ÉDI des universités (pour ceux qui nous sont parvenus), il y a matière à rester perplexes sur la direction prise, au-delà des déclarations de principe. Par exemple, l'UQAM indique, après avoir souligné la rapidité de ses efforts : « *Notre signal est clair : nous devons transformer notre façon de faire afin de mieux (et plus rapidement) nous adapter au contexte changeant de la société québécoise et des milieux de recherche et d'enseignement* ». Et elle se défend d'instrumentaliser sa démarche, à la façon dont, en psychanalyse freudienne, on parle de dénégation (ne croyez pas que...). « *L'important pour l'UQAM est de vivre la diversité selon les principes d'ÉDI et non pas de la gérer en ayant uniquement comme vision d'atteindre des cibles demandées par le SPIIE.* » (Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements).

À Concordia, on utilise aussi la formule de la dénégation : « These efforts will continue to expand with the implementation of mandatory training of hiring committee members along with the goal of

³⁹ Les passages en gras dans les citations sont de notre fait.

⁴⁰ Le terme est repris de Green (2016)

implementing EDI training across the board as **an institutional cultural imperative rather than reserving these efforts for CRC hiring committees only. Notably, we aim to have mandatory EDI training for hiring committee members for all full-time faculty hiring processes by December 2019.** »

À l'Université de Montréal, le recteur a nommé une conseillère spéciale en la personne de Marie MC Andrew, réputée pour son engagement professionnel dans ce domaine. Celle-ci a tenu à consulter l'ensemble des personnels et de ses syndicats pour élaborer une vision commune sur l'ÉDI – les énoncés de vision sont une spécialité de cette université qui en produit régulièrement dans différents domaines. L'énoncé a été présenté à l'Assemblée universitaire ; il vise à faire évoluer l'ensemble des milieux, tant étudiants que de travail, et à « intensifier les partenariats contribuant au développement économique, social, culturel et éducatif des groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université ou dans diverses disciplines [...] ». Quelle sera la traduction concrète de cet énoncé de vision qui annonce vouloir procéder à des transformations institutionnelles ?

Reste que le Programme des chaires de recherche du Canada a déjà indiqué que la chasse aux cerveaux est bien ouverte :

« Annoncé dans le budget fédéral de 2017, le Programme des chaires de recherche Canada 150 investit 117,6 millions de dollars pour rehausser la réputation du Canada en tant que centre mondial d'excellence en sciences, en recherche et en innovation, dans le but de souligner le 150^e anniversaire du Canada. Le Programme prévoit un investissement ponctuel qui permettra aux établissements d'enseignement canadiens d'attirer au Canada des universitaires et des chercheurs de premier plan qui sont en poste à l'étranger. » (CRC, 2017)

La situation décrite dans les universités peut toutefois fournir une fenêtre d'opportunité pour intervenir d'une façon globale, en reliant les luttes contre les discriminations à une vision syndicale de l'éducation et de la place des différentes catégories de personnel et des étudiants et des étudiantes. Plutôt que de laisser le terrain à ces initiatives managériales, il serait intéressant de prendre au mot l'UQAM qui se propose de revoir ses politiques d'embauche dans le cadre de son plan ÉDI, ou l'UdeM qui veut associer tout le personnel et les étudiants, et les membres du Réseau interuniversitaire québécois pour l'ÉDI, lorsqu'ils et elles affirment vouloir sortir des critères productivistes d'évaluation, pour proposer des actions structurantes sortant l'éducation du processus de marchandisation en cours.

Reprendre l'initiative, voir les syndicats adopter une attitude proactive est aussi une façon d'occuper le terrain face à la résistance patronale dans les cégeps. De même dans les collèges privés, l'inertie des employeurs laisse un espace d'intervention.

3.4 L'insuffisante mobilisation des syndicats locaux

Les attitudes patronales ne sont pas la seule raison pour laquelle les syndicats hésitent quant aux stratégies à suivre vis-à-vis de la lutte contre le racisme et les discriminations systémiques. Le fait d'être tenu à l'écart de la démarche par la loi n'a pas empêché des syndicats dont les membres n'avaient pas, contrairement aux enseignants et aux enseignantes, de pouvoir direct sur le recrutement, d'intervenir et d'infléchir les politiques à ce sujet. « Les représentants syndicaux peuvent

en effet demander l'engagement de femmes ou l'implantation d'un PAE négocié et certains le font avec succès» (Legault, 2006 : 112)⁴¹. Ils peuvent intervenir contre des modèles de gestion harcelants, réclamer des formations, lancer des réflexions sur l'impact des clauses de priorité d'emploi sur les groupes cibles (ibid.).

3.4.1 Une conception traditionnelle de l'égalité

Encore faut-il être convaincu que se battre contre les discriminations et le racisme systémique va de pair avec le fait d'adopter des mesures de redressement. Or, c'est là que le bât blesse, comme l'indiquent les deux rapports cités dans ce texte concernant les cégeps. « Soulignons aussi que la perception erronée du personnel relative aux compétences des personnes provenant de groupes visés est un frein majeur à la perception de justice des PAÉE. » (CCNAÉE, 2012 : 40).

La première des raisons qui émergent pour expliquer l'insuffisante mobilisation des syndicats locaux – ce qui se traduit notamment par l'ignorance de l'existence de la démarche des PAÉE pour une partie des membres de la FNEEQ et par la quasi-inexistence de comités syndicaux sur cet enjeu –, tient à cet achoppement sur *la conception de ce qui est juste et de ce qui ne l'est pas*. La réaction des collègues et du milieu de l'enseignement, relevée par les rapports du CNAÉE et de la CDPDJ, ne se différencie pas du constat fait auprès des cols bleus par Legault :

Les travailleurs interrogés sont d'avis qu'il faut se soucier d'implanter une procédure d'embauche neutre et sans préjugé sexiste, d'inviter les femmes à postuler, de leur donner d'égales chances d'être sélectionnées, d'éliminer les effets des préjugés sexistes dans les entrevues, les tests, les exigences de qualification, etc. Mais cela suffit. En d'autres termes, selon le vocabulaire de l'équité en emploi, l'égalité des chances est un principe acceptable et suffisant, **mais les mesures de redressement qui concernent l'atteinte de résultats précis et préétablis par une préférence temporaire ne sont pas acceptables à leurs yeux.** (Legault, 2006 : 112)

Refuser les mesures de redressement, c'est-à-dire le fait de favoriser l'embauche de personnes issues des groupes cibles, au prétexte (le plus souvent) qu'on embauche ainsi des personnes qui n'ont pas vraiment les compétences requises, est révélateur du manque de réflexion au sein des rangs syndicaux de la nécessité de contrecarrer les inégalités inscrites dans les règles et les pratiques organisationnelles, et en général inconscientes⁴².

Alors que l'on trouve logique de s'organiser collectivement face aux employeurs, et de bénéficier de droits collectifs pour faire contrepoids au pouvoir patronal, parce qu'un travailleur ou une travailleuse et un employeur ne sont pas en position égale et que si on laisse se dérouler des négociations individualisées, on sait que l'on risque de voir baisser les salaires et les conditions de travail, pourquoi est-il difficile de transposer ce raisonnement aux situations des femmes, des populations racisées, des Autochtones, des personnes en situation de handicap ?

⁴¹ L'auteure prend notamment les exemples du Syndicat du transport et des employés des services d'entretien de la STM (CSN) et du Syndicat des travailleuses et travailleurs du cimetière Notre-Dame des neiges (CSN).

⁴² Ces situations ont déjà débouché sur des conflits portés par des groupes de travailleuses ou de jeunes devant le Tribunal des droits de la personne, faute de voir le syndicat appliquer son devoir de juste représentation et soutenir les démarches de ces groupes – ce qui a valu aux syndicats dans certains cas de se voir eux-mêmes mis en cause en vertu de l'article 47.2 du Code du travail (Brunelle, 2002 ; Legault, 2006).

Or, si leur position collective n'est pas renforcée, si ces groupes ne se voient pas attribués des droits collectifs qu'on croit spécifiques, mais qui consistent en réalité à lever des obstacles à leur participation pleine et entière comme citoyen ou comme citoyenne et travailleur ou travailleuse, comment, en dehors de quelques exceptions individuelles, pourraient-ils et pourraient-elles échapper à cette loi de la pesanteur des inégalités institutionnalisées ?

C'est parce que les mouvements de femmes se sont développés que ce que vivait chaque femme en termes de domination et d'exploitation spécifiques est devenu un problème public, d'ordre général⁴³. Il n'y a aucun doute au fait que ce sont de tels mouvements, qui sont en train de s'organiser (en témoignent des mouvements comme *Idle no more* ou *Black Lives Matter*) et qui permettront de redéfinir nos horizons.

Les centrales syndicales se sont mobilisées en faveur de la création des programmes d'accès à l'égalité et de la loi sur l'équité salariale. Il s'agit donc aujourd'hui de poursuivre ces luttes en révisant notre conception de l'égalité, ou dit autrement, en ne réduisant plus la lutte contre les discriminations à une lutte pour l'égalité sans intégrer la nécessité d'apporter les mesures qui combattent les inégalités inscrites dans des rapports sociaux.

3.4.2 La non perception du phénomène, la croyance qu'il n'y a pas de problème

Une autre raison majeure pour expliquer l'insuffisante mobilisation – et qui peut aussi nourrir la première raison mentionnée – tient dans la sous-estimation du problème, voire la croyance qu'il n'y a pas de problème.

Selon le projet de recherche mené à la demande de la CSN pour récolter les perceptions des délégations ayant participé aux congrès des différentes fédérations de la CSN, qui se sont tenus en 2018⁴⁴, « Les répondants rapportent très peu de tensions internes concernant les groupes de la diversité, de façon générale, malgré l'existence de certains cas ». Mais cela ne signifie pas que ces tensions n'existent pas. C'est plutôt qu'elles ne sont pas perçues comme un problème de racisme systémique, et ce pour au moins deux principales raisons :

D'une part, parce que les syndicalistes continuent, comme la plupart de la population, à croire que *tant qu'il n'y a pas d'intention* – et il n'y a pas d'intention dans le fait de ne pas choisir des stratégies appropriées ou proactives faute de percevoir l'ampleur du problème des discriminations systémiques⁴⁵ – *alors, il n'y a pas de racisme, comme si le racisme et la discrimination systémiques n'existaient pas, comme s'il s'agissait d'enjeux individuels* ; alors qu'il s'agit de combattre les inégalités inscrites dans nos institutions et pratiques organisationnelles, et de ce fait même rendues naturelles.

⁴³ Ainsi des services de garde pour enfants, des congés parentaux et autres mesures qui semblaient s'adresser spécifiquement aux femmes et qui sont considérés aujourd'hui comme des services collectifs « neutres » ou d'intérêt général pour les familles.

⁴⁴ Il est important de préciser que la méthodologie consistait à recueillir les perceptions, non des faits. Les estimations citées dans la suite de cette section, et issues du résumé distribué lors de la réunion du Conseil fédéral de la CSN qui s'est tenu les 25 et 26 septembre 2019 à Lévis, sont donc analysées en conformité avec la méthodologie retenue pour ce projet, mené en partenariat entre la CSN, le Service aux collectivités de l'UQAM et l'Observatoire des diasporas du Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie (CRIDAQ).

À signaler que des syndicats locaux ont répondu à la demande du comité IDIRSTÉ de mentionner si le syndicat connaissait précisément la proportion de membres racisés dans ses rangs et les quelques questionnaires renvoyés indiquaient que non.

⁴⁵ Voir à ce sujet Yerochewski (2018) et Yerochewski et Gagné (2017).

D'autre part, et corollairement, parce que les syndicalistes étant eux-mêmes principalement membres du groupe dominant, le groupe des Blancs, ils pourraient être susceptibles de vivre ce qu'Alexandra Pierre, féministe membre du conseil d'administration de la Ligue des droits et libertés, appelle la « Fragilité blanche » : une réponse émotive et individuelle à la dénonciation d'un système inégalitaire, qui conduit les personnes blanches rarement confrontées au racisme, et se sentant coupables si de tels événements sont mentionnés sans détour, à éluder le sujet puisqu'il ne fait pas partie de leur réalité⁴⁶. Les militants syndicaux pourraient être d'autant plus vulnérables à ce type de pensée qu'ils se battent pour plus de justice sociale et ont du mal à s'imaginer comme faisant partie du problème.

Quelques résultats, rendus publics, de ce projet de recherche auprès des délégations aux congrès des fédérations peuvent servir à confirmer qu'il y a une sous-estimation du problème : par exemple, selon les perceptions des délégations interrogées, il y aurait 7 % des membres qui seraient une personne LGBT+. Or, il n'y a aucune raison pour que la proportion de membres syndicaux LGBT+ soit plus faible que dans le reste de la population du Québec et donc plus faible que 13 %⁴⁷. L'estimation des membres des délégations au sujet de la proportion de membres LGBT+ est donc deux fois plus faible que ne l'est la réalité.

Pour les populations racisées, ceux et celles qui, dans les relevés statistiques des PAÉE, apparaissent sous la catégorie des « minorités visibles », ou en partie sous celle de « minorités ethniques » (eu égard aux réticences à se déclarer « visibles »), il est sûr que la sous-représentation de ces personnes parmi le personnel éducatif et, en particulier, parmi le corps enseignant, diminue leur présence dans les rangs syndicaux et alimente un cercle vicieux (voir partie suivante).

Compte tenu de tous ces facteurs – non-connotation comme racisme de problèmes ou plaintes faites et sous-représentation réelle des membres racisés – on peut d'autant plus se questionner sur l'ampleur réelle des tensions et manifestations de racisme, c'est-à-dire de traitements injustes institutionnalisés ou routinisés. Et ce d'autant plus qu'à la lecture des résultats du projet de recherche, on constate aussi que les perceptions exprimées accordent, certes, beaucoup moins de place à ces manifestations considérées isolées de racisme (18,7 %) qu'aux problèmes de relations entre hommes et femmes ou aux problèmes intergénérationnels (31,4 % indiquent qu'il y a quelques problèmes isolés concernant ces relations et 38,3 % concernant les problèmes intergénérationnels). Cependant, si l'on additionne les problèmes dits isolés concernant les relations interculturelles (18,5 %) et ceux concernant les manifestations de racisme (18,7 %), on atteint 37,2 %.

Tout ceci correspond à des résultats moyens sur l'ensemble des délégations aux différentes fédérations de la CSN. Mais d'une part, on a vu que les enseignants et les enseignantes n'étaient pas plus à l'abri que les cols bleus d'une mésestente (au sens de Rancière, 1995)⁴⁸ sur les notions de

⁴⁶ La définition résumée ici présentée est adaptée de « Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme » publié en 2017 (voir en ligne : <http://liguedesdroits.ca/?p=4119>, consulté le 15 novembre 2019). La notion de fragilité blanche sous-entend aussi qu'une « bonne personne » ne peut être raciste, « que le racisme recouvre des comportements conscients et intentionnels » (ibid).

⁴⁷ Voir l'article paru en 2017 du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine, qui rappelle que la moitié des personnes LGBT+ n'ont en revanche pas fait leur « coming out » de peur des représailles professionnelles ou des potentielles moqueries et intimidations de la part de leurs collègues de travail, [en ligne] : <http://cdeacf.ca/actualite/2017/08/15/13-population-canadienne-appartiendrait-aux-communautés-lgbt>

⁴⁸ Pour le philosophe Jacques Rancière, la mésestente se situe sur un autre plan que les dysfonctionnements de communication ; elle a trait à un conflit entre des groupes sociaux (dominants-dominés, ou privilégiés-discriminés) sur le contenu à donner aux notions contestées. Il prend l'exemple d'Olympe de Gouges relisant la notion d'égalité proclamée lors de la Révolution française

discrimination systémique et d'égalité (qui peuvent les conduire à ne pas connoter de façon appropriée des événements) ; d'autre part, il y a de bonnes raisons à ce que les personnes victimes de manifestations de racisme hésitent, elles aussi, à faire une sorte de « *coming out* », en protestant publiquement ou en s'adressant à leur syndicat.

À leur façon, elles craignent aussi de se rendre « visibles » : dans un climat qui, sans être hostile, n'est en tout cas pas vraiment ouvert à la « diversité », ainsi qu'il est politiquement correct de nommer ces enjeux, le souhait de nombre d'entre elles est sans doute « de ne pas faire de vagues », de ne pas en rajouter dans le sentiment d'être « différente », de craindre d'être stigmatisée comme « la » personne qui soulève des problèmes, etc. À titre d'exemple, il ne semble pas rare que des personnes discriminées n'en parlent même pas et – concernant des chargée-es de cours – quittent l'université parce que – réaction typique de victime –, *c'est elles qui ont honte de ce qui leur arrive* (exemple mentionné lors d'un 5 à 7 organisé par le SCCCUM à ce sujet, le 20 mars 2018).

En tout cas, le propre de la discrimination systémique, c'est que les événements qui s'y rattachent sont vécus ou perçus comme des problèmes isolés, ou individuels. Mais des problèmes dits isolés et signalés par au moins 30 % des membres des délégations aux congrès syndicaux, voire près de 40 % pour les enjeux intergénérationnels, on s'entend que ce ne sont plus des problèmes isolés : c'est le révélateur que le syndicalisme n'a pas encore pris la mesure des bouleversements économiques, sociaux, culturels et politiques qui sont intervenus depuis une trentaine d'années et qui refaçonnent à la fois la population active et la façon dont ses différentes composantes se perçoivent dorénavant, et aspirent à l'égalité⁴⁹.

3.4.3 Insuffisamment d'informations et de formations sur les mesures correctrices appropriées à mettre en œuvre

Une troisième raison pour expliquer l'insuffisante mobilisation des syndicats, qui se dégage directement des bilans effectués par le rapport du CCNAÉE ou celui de la CDPDJ (concernant les cégeps), et qui est sans doute valable pour les camarades des universités et des collèges privés, c'est la difficulté à se réapproprier la démarche faute d'informations et de formations appropriées.

Les syndicats d'université et de collèges qui ont répondu à notre demande d'information sur, d'une part l'existence d'un PAÉE dans leur établissement (que nous leur demandions de nous transmettre) et, d'autre part, sur l'intégration de la gestion de la diversité dans sa convention collective et sur la proportion de membres qui sont des femmes ou des populations racisées ou autochtones ou en situation de handicap, ne savent pas, pour certains, ce que sont ces PAÉE. Et quand ils transmettent les PAÉE, ils ne formulent pas d'appréciation sur la qualité du PAÉE dans leur établissement. Or, on pourrait s'attendre à ce qu'ils transmettent parallèlement des remarques sur le caractère flou des mesures ou l'absence d'indicateurs précis, ou, dit autrement, sur l'absence de mesures correctrices pertinentes, et leur implication pour corriger les biais des processus et critères d'embauche. Mais cela n'a pas été le cas. Parce que notre courriel ne le demandait pas ?

de 1789 au profit de l'intégration des femmes comme citoyennes à part entière puisque les femmes avaient autant le droit de se faire guillotiner que les hommes, elles devaient avoir un droit égal à voter, etc.

⁴⁹ Sur ce point, on peut souligner que des leaders de la FTQ font la même analyse. Voir l'article du président du Conseil régional Montréal métropolitain de la FTQ : Joubert, M.-É. 2019. « Pour des structures syndicales plus inclusives », À *babord* ! no. 81, novembre 2019.

En tout cas, les éléments s'additionnent pour dire que les syndicats locaux manquent de connaissances quant aux enjeux, quant aux façons dont on doit examiner les processus et critères d'embauche de façon à les modifier pour supprimer les biais. Nous croyons donc que, faute de pouvoir intervenir avec assurance sur ces enjeux, face à des directions qui traînent des pieds, ou face à des manques qui ne résultent pas d'intention, mais de la reproduction de routines, les syndicats locaux ne sont pas, ou n'osent pas, être proactifs et faire des propositions.

En outre, si cet enjeu est sous-estimé, comme on l'a souligné dans la section précédente, on ne perçoit pas non plus qu'il y ait urgence à s'informer et se former sur ces enjeux, ni à expliquer et à mobiliser.

3.4.4. Des bonnes pratiques à souligner

Des syndicats locaux plus sensibilisés à ces enjeux, sans doute pour diverses raisons (volontarisme de collègues, présence plus importante des groupes cibles parmi le personnel enseignant et dans les instances syndicales, voire l'interpellation sur ces sujets du syndicat par des groupes d'étudiants et d'étudiantes⁵⁰) ont mis en place des comités *ad hoc*, distincts des comités paritaires locaux de suivi de la mise en œuvre des PAÉE, afin de se mobiliser et agir. Cela débouche sur une compréhension de la nécessité de mettre la pression sur la direction, mais aussi de se donner les moyens au niveau du syndicat d'intervenir et de mobiliser les collègues enseignants.

Ainsi le syndicat d'enseignants et d'enseignantes du cégep de Marie-Victorin a adopté une résolution. Parmi ses considérants, il faut souligner en particulier deux d'entre eux, qui sont énoncés de la façon suivante :

Considérant la lenteur avec laquelle cette obligation [apporter des correctifs au PAÉE], dont la responsabilité incombe à la direction générale du cégep, a été mise en œuvre au fil des années pour des raisons de charge de travail et de hiérarchisation des priorités ;

Considérant l'absence générale de mécanismes, dans les pratiques départementales de présélection, de sélection et d'entrevue d'embauche, visant explicitement à assurer une plus grande diversité dans le corps professoral, donc à éviter les effets d'exclusion précédemment mentionnés ;

Son assemblée générale a mandaté l'exécutif pour qu'il demande à la direction des mesures concrètes (résolution du 23 octobre 2019) comme celle de créer un poste à temps plein de conseillère en ÉDI au sein du cégep ; de s'assurer que cette personne travaille en collaboration étroite avec le syndicat et en particulier, son comité syndical contre le racisme systémique ainsi qu'avec le comité PAE ; d'offrir des formations [sur l'application du PAE] à tous les enseignants et de toutes les enseignantes et les personnes concernées par la sélection des candidats et des candidates.

Il est possible, ou en tout cas souhaitable, que des syndicats en viennent ainsi à réexaminer leur convention collective de leur propre chef – sans attendre que l'employeur leur impose sa façon de comprendre la démarche des PAÉE –, en se posant la question de savoir si les règles d'ancienneté et

⁵⁰ Il faut mentionner ici que les syndicats d'étudiants peuvent être sensibilisés à ce sujet, mais que les étudiants pris individuellement peuvent être plus sévères, dans leur évaluation d'un cours, envers des enseignant-e-s chargé-e-s de cours (*versus* ayant le statut de professeurs) ou racisé-e-s. C'est un constat fait à l'Université de Montréal et corroboré d'ailleurs par M. MC Andrew, la conseillère spéciale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, nommée par le recteur depuis que le programme des CRC exige des plans ÉDI.

les règles de sélection des candidats ou de supplantation sont adaptées à la mise en œuvre d'une réelle égalité face aux inégalités discriminatoires inscrites dans les arrangements institutionnels et les routines organisationnelles. Ceci peut constituer une piste d'action.

4. UNE FAIBLE REPRÉSENTATION DANS NOS SYNDICATS ET INSTANCES SYNDICALES, QUI LIMITE LA PROACTIVITÉ

Commençons par la représentation des femmes dans les instances syndicales en général, parce que cela permet là aussi d'illustrer le décalage des perceptions par rapport aux réalités. On a le sentiment que la question des femmes est une affaire réglée : « la lutte des femmes dans les syndicats ou pour la syndicalisation y apparaît comme de l'histoire ancienne, une bataille menée et remportée » écrivent en 2006 trois sociologues (Gagnon, Bilge et Quérin, 2006 : 6), qui doutent en fait de cette réalité, l'attribuant plutôt au fait que « l'adversaire, tout au moins au Québec, ne semble plus s'identifier aux structures et aux traditions syndicales masculinisées, sinon à quelques délinquants que les personnes au pouvoir dans les structures s'empresseront de rappeler à l'ordre (ibid., p. 15).

Cette intuition analytique vaut toujours, car en réalité, les femmes ne sont toujours pas représentées dans les instances en proportion de leur présence réelle dans les rangs, y compris dans les secteurs d'activités dits féminins, comme la santé et les services sociaux. Quant aux secteurs où elles sont peu présentes, elles sont absentes des comités exécutifs comme on le voit à la FIM-CSN (Fédération de l'industrie manufacturière). C'est plutôt ce dernier cas de figure que l'on retrouve pour les populations racisées dans l'éducation : elles sont peu présentes comme membres, et quasi absentes des instances.

Quelques faits saillants extraits du projet de recherche mené en partenariat par la CSN, le Service aux collectivités de l'UQAM et l'Observatoire des diasporas du CRIDAQ permettent de brosser un tableau assez précis : « Dans les syndicats où les minorités ethnoculturelles constituent au moins 20 % des membres, leur participation est jugée suffisante ou forte dans seulement le tiers des syndicats » ; « Les membres des minorités ethniques et sexuelles sont généralement absents du comité exécutif des syndicats, même dans les syndicats où ces groupes participent davantage à la vie syndicale » ; « Les enjeux concernant les femmes et les jeunes sont abordés par les syndicats, mais peu d'activités seraient organisées afin d'inclure la diversité ethnoculturelle et sexuelle » ou encore « peu de travaux sur les enjeux qui concernent davantage les personnes LGBT+ et les personnes immigrantes ou racisées (harcèlement, maintien en emploi, santé-sécurité) ».

Pour mettre l'accent sur un constat ouvrant une piste d'action, citons que « La présence des femmes et des groupes de la diversité au comité exécutif d'un syndicat semble faire une différence pour encourager leur inclusion à la vie syndicale et la prise en compte de leurs enjeux »

4.1 Une situation (hélas) conforme à la sous-représentation dans l'éducation

La faible présence, dans les syndicats locaux et dans les instances, des membres racisés, des personnes autochtones et en situation de handicap est hélas tout à fait logique avec la sous-représentation de ces populations parmi le corps enseignant. Et si l'on doute qu'il y ait beaucoup de

personnes racisées, autochtones ou en situation de handicap qui soient suffisamment qualifiées et compétentes, alors il faut reprendre les recensements effectués par Statistiques Canada⁵¹.

En recourant aux catégories utilisées pour établir les statistiques, on constate ainsi que les personnes membres des « minorités visibles » sont, en proportion de leur présence au Québec, significativement plus diplômées que les autres Québécois et Québécoises. Les recensements montrent aussi que l'on sous-estime la qualification des personnes en situation de handicap au sens où, comme pour les membres des « minorités visibles », le taux de chômage des personnes en situation de handicap diplômées est lui aussi anormalement plus élevé que celui des personnes qui sont diplômées, mais qui ne sont pas dans cette situation.

Quelques chiffres permettent d'illustrer ces discriminations systémiques, qui repoussent hors des établissements des membres potentiels des syndicats que l'on se doit d'intégrer dans ce portrait. Ces chiffres sont établis en comparant les taux d'emploi des 25 à 64 ans (ce qui élimine des écarts de scolarité liés à des effets démographiques, en prenant en compte une population encore aux études) selon les catégories de population⁵². Ils montrent que 31,2 % des femmes n'appartenant pas à une minorité visible possèdent un diplôme de baccalauréat ou un diplôme supérieur. Parmi les femmes appartenant à une minorité visible, la proportion grimpe à 38,1 %. Quand on regarde par « type de minorités visibles », on s'aperçoit que les Coréennes, les Japonaises et les Asiatiques occidentales ont des taux de diplomation universitaire (baccalauréat et +) encore plus élevés : respectivement 60,7 % ; 54,5 % ; 54,1 %. Ce sont aussi ces femmes qui connaissent les taux de chômage les plus importants parmi les membres des minorités visibles. Pour les hommes, on retrouve les mêmes phénomènes.

C'est bien le fait d'appartenir à une minorité visible qui est en cause ici, pas celui d'être immigrant ou immigrante et de mal maîtriser la langue, comme le souligne notamment une étude à ce sujet (Ledent, Bélanger et Marois, 2014). Les *testing* sur les pratiques d'embauche l'ont mis en évidence sans ambiguïté (voir section 3.2.1.).⁵³

Dans l'ensemble, les populations les plus touchées sont les Noirs et les personnes originaires du Maghreb, en particulier de l'Algérie, parce que ce sont aujourd'hui les plus nombreuses parmi les membres des minorités visibles. Cette précision est apportée pour souligner un fait qui est peu pris en considération, alors qu'il peut permettre de resituer la montée des discours xénophobes de la part des classes dirigeantes politiques et économiques : la composition de l'immigration a complètement changé au cours des trente dernières années. Alors que les immigrants et les immigrantes venaient principalement de l'Europe (de l'ouest), ils et elles proviennent aujourd'hui des Caraïbes, de l'Amérique du sud, et des pays arabes. Donc soient ceux et celles qui vivaient dans des pays dominés par le colonialisme, ou dans des pays périphériques par rapport aux pays centres/dominants du développement capitaliste, et qui ne sont tolérés que s'ils ou elles sont particulièrement brillants ou brillantes, ou s'ils ou elles entrent par le biais de programmes temporaires d'immigration. Le Québec

⁵¹ Rappelons que ces recensements établissent le niveau de diplômes ou de qualification en fonction des déclarations ou des emplois occupés, sous estimant ainsi en partie le niveau de diplômes ou de qualification réelle.

⁵² Les données sont issues du recensement effectué par Statistiques Canada en 2016. Elles ont été mises en forme par un journaliste éditorialiste, Mario Jodoin, qui publie *Jeanne Emard*. [accessible en ligne : <https://jeanneemard.wordpress.com/2018/05/22/la-scolarité-le-revenu-demploi-et-le-niveau-de-compétences-des-emplois-des-membres-des-minorités-visibles/>, consulté le 15 novembre 2019, publié le 22 mai 2018].

⁵³ Il est clair que le fait d'être immigrant-e récent-e et membre d'une minorité visible amplifie encore les difficultés d'accès à l'emploi (recensement 2016 de Statistiques Canada).

et le Canada ne sont pas du tout les seuls pays occidentaux à procéder ainsi, mais ils n'échappent pas non plus à cette logique des rapports de pouvoir qui dominent la mondialisation des flux économiques et des flux de main d'œuvre.

Aujourd'hui, d'après les données du recensement de 2016, 13 % de la population québécoise appartient à la catégorie minorité visible. Si on considère la catégorie minorité ethnique, c'est 31 % de la population qui est concernée (d'après les autodéclarations). Si l'on s'intéresse à la Ville de Montréal, c'est 33 % de la population qui s'identifie cette fois à une minorité visible. Le pourcentage oscille même entre 45 et 49 % dans certains quartiers parmi les plus pauvres de Montréal. Si l'on élargit la focale et que l'on examine la région métropolitaine, pour avoir une vision d'une population plus hétérogène (Montréal, comme on le sait, concentre les familles à faibles revenus), alors c'est 23 % de la population qui se déclarent membres d'une minorité visible.

Et si l'on considère toutes les populations issues de l'immigration, elles représentent aujourd'hui 59 % de la main-d'œuvre sur la région métropolitaine (selon la Commission des partenaires du marché du travail). C'est un véritable choc démographique que vit le Québec (et sans aucun doute le Canada, suivant en cela ce qui s'est produit aux États-Unis). Mais ni les strates qualifiées des emplois ni les syndicats n'en sont représentatifs actuellement.

4.2 Une situation (un cercle vicieux) qui contribue à la non-proactivité

La faible présence dans les rangs syndicaux et leur quasi absence dans les instances, y compris là où les populations racisées sont présentes (et canalisées, vers des emplois dans des secteurs d'activité connus pour leurs bas salaires, ou là où les conditions de travail se dégradent) ne favorise pas le fait de (voir des militants) rendre visibles les mécanismes des discriminations systémiques. Et le fait de ne pas voir les syndicats agir de façon proactive – sans attendre que les populations concernées arrivent à occuper l'espace public et à rendre visibles les problèmes – ne favorise pas la prise en compte de ces problèmes ni, donc, l'accès des populations racisées aux divers emplois, et en particulier aux emplois qualifiés, en proportion de leur présence sur le marché du travail et de leur niveau réel de diplomation.

On a donc affaire à un cercle vicieux qu'il s'agit de rompre de façon à favoriser la présence réelle dans les emplois et dans les rangs syndicaux ainsi que dans les différentes instances syndicales des populations concernées (et y compris des femmes, pour lesquelles cela n'est pas encore acquis). Car c'est la mobilisation et l'organisation des premières personnes concernées qui peut contrebalancer ces phénomènes de discrimination systémique. On l'a toujours vérifié historiquement et on l'explique assez bien sociologiquement à présent, avec le concept de point de vue situé (voire note de bas de page no.34, p. 30).

Ce que vivent les personnes en situation d'inégalités institutionnalisées, c'est-à-dire naturalisées, n'est pas spontanément perceptible par les personnes qui ne sont pas dans cette situation. Notamment parce que ces dernières bénéficient d'un traitement que l'on peut qualifier de privilégié, mais qui, surtout, leur paraît accessible à tout le monde pour autant que l'on ait du mérite, que l'on travaille fort dans ce sens. C'est pourquoi seules la mobilisation et l'implication des premières personnes concernées permettent de dévoiler des mécanismes, de les combattre et de faire des propositions pertinentes pour modifier les institutions et les pratiques.

Cette mobilisation contre le racisme et les discriminations systémiques existe à présent au Québec, même si elle ne s'est pas encore traduite par une prise en charge et une représentation collectives significatives dans les rangs syndicaux. Mais comme toute mobilisation collective sur la scène publique, elle permet de redéfinir les problèmes, les enjeux, les causes et responsabilités (Cefaï, 2001). Elle offre des pistes pour agir.

L'expression de ces points de vue situés au sein des syndicats peut se faire par la création de comités syndicaux et en s'appuyant sur des alliances avec des organismes communautaires mobilisant ou représentant ces groupes cibles. Le transfert de connaissances procède nécessairement d'une démarche collective, où l'attention cognitive individuelle est interpellée par les interactions délibératives qui s'y déroulent (Blondiaux, 2005 ; DiMaggio, 1997). Car en délibérant sur un pied d'égalité, l'agir communicationnel (au sens de Habermas) s'opérationnalise, c'est-à-dire qu'il favorise la reconnaissance et la prise en compte de la position de l'Autre et suscite dans le même mouvement une prise de conscience (au sens littéral du terme, soit mettre à jour ce qui restait inconscient) de ses représentations sociales tenues pour acquises ; cet agir communicationnel favorise l'adoption de projets, ou de représentations mentales de ce qu'il serait souhaitable de faire, restés dans l'ombre jusqu'alors, car inimaginables depuis sa seule individualité (depuis son point de vue individuel) ou paraissant totalement utopiques (Callon, Lascoumes et Barthes, 2001).

L'existence de tels comités syndicaux, de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques, et de reconnaissance de l'interculturalité comme une reconnaissance d'un ensemble de points de vue situés, est en outre nécessaire pour éviter que la présence, dans des instances de représentation collective, de populations minorées ne soit réduite à un phénomène individuel de réussite personnelle, de trajectoire méritante que les autres personnes n'ont qu'à suivre.

C'est un récit ou une rationalisation de leur parcours que les personnes concernées sont, elles-mêmes, tentées de reprendre : « En réclamant un traitement non discriminatoire, les individus cherchent souvent le droit d'être traités de la même façon que des groupes dominants au sein de la société. Ils revendiquent le droit en insistant sur leur similitude, plutôt que d'être inclus malgré leurs différences » (Sheppard, 2018 : 5).

Mais ce récit contribue à masquer et renaturaliser les inégalités institutionnalisées. Les années de présidence de Barack Obama marquées par une progression meurtrière du profilage policier envers les (hommes en l'occurrence) Noirs états-uniens est l'illustration flagrante de ces phénomènes contradictoires. Les luttes du peuple Noir pour les droits ont permis une amélioration de leur situation et une reconnaissance de leur qualité de citoyen ou de citoyenne, mais, faute de transformer les institutions, elles ont été en quelque sorte dénaturées, ou en partie cooptées avec l'aveuglement d'une élite Noire, dont la progression sociale s'est appuyée sur un approfondissement des différenciations en termes de classes sociales entre Noirs (Taylor, 2017).

Être vigilant et vigilante collectivement par rapport à ces enjeux, c'est articuler ou entrecroiser des luttes plutôt que de subir et de se faire piéger par l'imbrication des différentes dominations et exploitations.

CONCLUSION

Le Québec, comme le reste de l'Amérique du Nord, vit un véritable choc démographique. 59 % de la main-d'œuvre montréalaise provient de l'immigration. La composition de cette immigration a été complètement bouleversée au cours des trente dernières années : ce sont principalement des Caraïbéens, des Latinos ou des personnes de l'Amérique Centrale, des pays Arabes et du continent asiatique, et non plus des Européens (de l'ouest) qui en constituent la principale composante. C'est 13 % de la population québécoise qui est identifiée à présent (recensement de 2016 effectué par Statistiques Canada) à la catégorie dite « minorités visibles » et pour la ville de Montréal, c'est 33 % de sa population. La composition de la population québécoise s'est ainsi modifiée en profondeur, s'adjoignant des personnes en moyenne plus qualifiées que les natifs et les natives, mais qui connaissent des taux de chômage bien plus importants et n'ont pas pleinement la possibilité de choisir leur trajectoire professionnelle.

Ce constat vise d'abord à attirer l'attention sur le fait que les syndicats de la FNEEQ (en particulier, mais pas seulement) ne rendent pas compte de ces transformations majeures, ni dans la composition de leurs membres, ni dans la représentation à leurs différentes instances, ni dans la participation à la vie syndicale, ni dans la prise en compte de ces enjeux par des actions, des études, etc.

La situation résulte en premier lieu des discriminations à l'embauche, qui réduisent le nombre de personnes issues de ces groupes parmi le personnel enseignant, et les réduisent à l'état de membres potentiels. Sans qu'il y ait une quelconque intention, comme on le comprend maintenant, ces processus d'embauche reposent sur des critères biaisés, mais institutionnalisés, et sur des routines organisationnelles dont les effets discriminatoires ne sont pas perçus, car intégrés dans les schémas quotidiens d'action. Tout cela joue en défaveur des populations racisées ou d'autres groupes cibles visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Malgré l'exercice des PAÉE, ces biais dans les processus d'embauche ne sont pas correctement examinés ou corrigés, et se reproduisent. Une partie des raisons à cette situation échappe aux syndicats et aux enseignants et aux enseignantes qui sont impliqués dans les sélections de candidats et de candidates : non-reconnaissance des diplômes en amont du processus ; inertie des organisations et résistances ou volontarismes des employeurs et de l'encadrement, qui visent à contourner les syndicats et à individualiser le processus, pour en garder la maîtrise ; manque d'engagement de la haute direction, etc. Cette tuyauterie bureaucratique étouffe les initiatives. Dans cette situation, il arrive assez fréquemment que les principaux concernés, membres des comités de sélection départementaux, ne soient même pas au courant des corrections à apporter dans le processus de recrutement, ni des objectifs à atteindre pour redresser le taux de participation des candidats et candidates racisés.

Toutefois, les bilans effectués tant par le comité paritaire consultatif national (en 2012) que par la CDPDJ (en 2016) concernant les cégeps, qui sont les principaux établissements à disposer d'une clause de gestion paritaire du suivi des PNAÉE (les syndicats en ayant été exclus dans le règlement promulgué des programmes d'accès à l'égalité ; les représentants et les représentantes des employeurs s'y opposant farouchement), montrent que les réticences existent aussi du côté des membres et des structures. Cette situation est particulièrement illustrée par le fait que, comme le soulignent tant le rapport publié en 2012 du CCNAÉE que celui, en 2016, de la CDPDJ, les

enseignants et les enseignantes considèrent, pour une grande part, que le principe des mesures de redressement, c'est-à-dire des mesures qui consistent à embaucher en priorité une personne issue d'un groupe cible sur une partie (en général 50 %) des embauches, du moment qu'elle possède les compétences, est injuste. Cette mesure destinée à contrecarrer les situations inégalitaires – comme le droit collectif du travail vise à contrecarrer la position dominante de l'employeur vis-à-vis de ses salarié-es – est comprise comme une mesure injuste, non pertinente, aboutissant à embaucher des gens moins qualifiés. Et ce constat s'applique sans nul doute aux syndicats des chargé-es de cours à l'université ou du personnel enseignant de collège privé. Ce constat n'est pas nouveau parmi les rangs syndicaux, comme nous le soulignons dans ce rapport.

Les femmes se sont heurtées et se heurtent encore à ce type de réticences, pour une partie non négligeable des emplois de cols bleus ou de l'encadrement. Ces réticences proviennent de nos représentations sociales tenues pour acquises et donc inconscientes, sur ce que les hommes et les femmes seraient quasi naturellement qualifiées à faire. Et ce, bien que les divisions sexuées du travail aient beaucoup évolué au fil du temps et des contextes.

C'est pourquoi nous défendons l'idée qu'il est important de commencer par revoir nos conceptions traditionnelles de l'égalité, si l'on veut contrecarrer dans les faits la discrimination et le racisme systémique.

En faisant le tour des situations réelles et en analysant les facteurs qui contribuent à la reproduction de ces situations, mais aussi en relevant quelques pistes d'actions parfois ouvertes par des syndicats locaux, le Comité Interculturalité, Discrimination et Racisme Systémiques et Éducation (IDRSTÉ) propose plusieurs pistes d'action structurées autour des enjeux principaux qui ressortent de ce *Portrait des difficultés que vivent nos membres... et les membres potentiels*.

PISTES D'ACTION

A) Autour de la conception de l'égalité et de la justice sociale

Pour développer la proactivité des syndicats vis-à-vis des PAÉE et, d'une manière générale, pour agir contre la discrimination et le racisme systémiques, il nous paraît important d'inviter les syndicats locaux à une réflexion en profondeur sur nos conceptions de l'égalité.

Afin aussi que cette réflexion se traduise concrètement dans les pratiques d'embauches, il est nécessaire d'aller au-delà de la méfiance envers les directions des établissements : d'une part, en veillant à détenir l'information sur les postes à pourvoir, sur les critères de sélection retenus, etc. ; d'autre part, en organisant les rétroactions sur les objectifs de représentation à atteindre, en examinant les répercussions potentielles sur la convention collective afin de les gérer de façon proactive, pour faire avancer la solidarité entre tous et de toutes les travailleuses et enrayer les discriminations et racismes systémiques.

Les pistes pour mener cette réflexion pourraient associer la lutte pour l'égalité à la lutte pour la transformation de nos institutions. Elles pourraient s'appuyer sur des études qui, à travers l'analyse des contenus pédagogiques, ou des critères mis en œuvre dans les processus d'embauche, favoriseraient une analyse différenciée par groupe de population (racisée, Autochtone, personnes en

situation de handicap), sur le modèle de ce qui peut être pratiqué pour l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) – une analyse qui pourrait être de son côté relancée.

B) Sur les actions de formations

Considérant que les biais dans les pratiques d'embauche sont largement inconscients, il pourrait être particulièrement utile de mettre à jour, par des actions de formation ou des recherches-actions, les façons dont les enseignants procèdent pour établir ou se réapproprier des critères de recrutement. Des recherches-actions locales auraient l'intérêt d'associer les enseignants à travers des volets de questions couvrant les différents aspects, y compris les moyens ou ressources qu'ils et elles estimerait nécessaires pour mener correctement ces tâches.

En effet, l'intérêt des recherches-actions réside dans le fait que l'on peut en rendre compte en associant les principaux protagonistes, lors des regroupements cégeps, Université et collèges privés, et que de telles démarches servent aussi d'évaluation formative.

Le comité IDIRSTÉ invite aussi les syndicats locaux à désigner une personne en charge du dossier, qui soit formée de façon à pouvoir intervenir de façon proactive.

Le comité IDIRSTÉ invite les syndicats locaux et la FNEEQ à proposer des activités qui permettent de sensibiliser les membres au caractère discriminatoire des pratiques routinières, et institutionnalisées, par exemple, par des formules s'inspirant de la pédagogie dé-coloniale, inclusive, ou par les techniques de théâtre d'Augusto Boal, qui consistent à proposer des alternatives à la scène jouée - ce qui finit par montrer qu'il n'y a pas d'alternative à moins de changer les logiques systémiques

C) Sur la représentation collective au sein des syndicats et des diverses instances

Le comité IDIRSTÉ recommande fortement aux syndicats locaux d'agir de façon proactive face à la sous-représentation des membres des populations racisées, des Autochtones et des personnes en situation de handicap en créant un comité syndical à ce sujet en le reliant aux enjeux d'interculturalité. Ces comités contre la discrimination et le racisme systémiques sont pertinents pour épauler des représentants des groupes racisés et des autres groupes protégés par la Charte des droits et libertés dans les instances. Ils sont incontournables pour maintenir une démarche collective et non individuelle.

Il est aussi important de faire en sorte de donner un pouvoir d'intervention à ces comités locaux, notamment afin qu'ils aient les moyens de pratiquer une analyse différenciée

Il est souhaitable aussi de travailler en collaboration avec des organismes communautaires de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques, et de susciter des alliances avec eux, en veillant à apporter des ressources, car ces organismes sont eux aussi souvent précaires

Le comité IDIRSTÉ se donne de son côté le mandat d'informer les syndicats locaux au sujet des organismes communautaires agissant dans ce domaine et des possibilités et conditions de collaboration.

Le comité IDRSTÉ suggère aussi aux syndicats locaux d'inviter les comités syndicaux sur les femmes, la diversité sexuelle, les jeunes et l'interculturalité et la lutte contre les discriminations et le racisme systémiques à échanger sur les bonnes pratiques, les façons d'avancer pour assurer une représentation collective de l'ensemble des groupes protégés par la Charte dans les instances syndicales.

D) Sur la responsabilité des syndicats locaux en termes de négociation collective

Pour la CDPDJ, il est clair, même en cas de compressions budgétaires, que les efforts par rapport aux groupes cibles devraient être maintenus, comme elle le souligne dans son rapport sectoriel (2016). Ce qui invite à une réflexion sur la façon dont sont rédigées ou interprétées certaines clauses des conventions collectives. La réflexion pourrait porter sur le fait de savoir si les règles de priorité d'emploi ou les règles de sélection des candidates et des candidats ou de supplantation sont adaptées à la mise en œuvre d'une réelle égalité, face à la précarité ainsi que face aux inégalités discriminatoires inscrites dans les arrangements institutionnels et les routines organisationnelles.

Il est sans doute possible ou en tout cas souhaitable que les syndicats en viennent ainsi à réexaminer leur convention collective de leur propre chef – sans attendre qu'une loi ou l'employeur leur impose leur façon de comprendre la démarche des PAÉE, perspective que l'on pourrait craindre dans les universités avec les plans ÉDI.

RECOMMANDATION

Considérant le mandat confié par le 32^e Congrès au Comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation à l'effet de

« de tracer un portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la fédération issus de groupes racisés et de la représentativité de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires ».

Considérant l'appel du 32^e Congrès à travailler avec les organisations qui sont engagées dans la lutte contre la discrimination, y compris les organisations communautaires, gouvernementales et autochtones ;

Considérant le rapport du comité présenté, confirmant notamment le recul de la représentation des personnes issues des groupes racisés dans les différentes catégories d'emploi que la Fédération représente ;

Il est proposé que la FNEEQ :

- réaffirme son engagement pour l'accès à l'égalité et donc soutienne activement des mesures de redressement ;
- appelle ses syndicats affiliés à les expliquer et les défendre dans l'éducation ainsi qu'à réclamer en ce sens les moyens nécessaires afin d'appliquer ces mesures de redressement (notamment, l'accès à l'information, former des comités syndicaux sur ces questions, nomination de personnes responsables dans les établissements et dans les syndicats, etc.) ;
- mandate le comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation afin d'élaborer une formation adaptée pour chaque regroupement afin de mieux outiller les syndicats et leurs membres sur les enjeux d'accès à l'égalité dans le recrutement et dans la représentation des personnes issues des groupes racisés dans les instances syndicales.

BIBLIOGRAPHIE

Armstrong, E. A. et Bernstein, M. 2008. « Culture, Power, and Institutions: A Multi-Institutional Politics Approach to Social Movements », *Sociological theory*, vol. 26, no 1, p. 74-99.

Adell, Bernard. 1996. « Le droit et la régulation des relations du travail : l'équilibre difficile entre les droits collectifs et les droits individuels ». Dans *L'état des relations professionnelles*. G. Murray, M.L. Morin, I. Da Costa, dir. Québec : Les Presses de l'Université Laval (PUL), 460-466.

Barré, Alain. 1988. « Le régime des rapports collectifs et les Chartes ». Dans *Les Chartes des droits et les relations industrielles*. R. Blouin, G. Ferland, G. Laflamme, A. Larocque et C. Rondeau, dir. Québec : PUL, 131-156.

Beeman, Jennifer, 2003. *La mixité au travail. Un défi d'égalité*, Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Bélanger, P., R. ; Lapointe, P.-A. ; Lévesque, B. 1998. « Innovations organisationnelles et blocages institutionnels. Le cas des entreprises au Québec », *Cahiers du CRISES*, (Études Théoriques), no. ET9809.

Bernier, Jean, Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., et Vultur, M. 2014. « Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences », *Cahier de transfert de l'ARUC - Innovations, Travail et Emploi*, 2014, 180 p.

Bilge S. 2014. Le blanchiment de l'intersectionnalité, *Recherches Féministes*, vol. 28, no. 2, p. 9-32.

Blondiaux, Loïc (2005), « L'idée de démocratie participative : enjeux, impensés et questions récurrentes », dans M-H. Bacqué et H. Rey (dir.), *Gestion de proximité et démocratie participative. Une perspective comparative*, Paris : la Découverte, p.119-137.

Brunelle, C. 2002. « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail », *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, vol. 57, no 2,

Callon, M. 2003. « Le renouveau de la question sociale : individus habilités et groupes concernés », P. Moatti (dir), *Nouvelle Économie, Nouvelles Exclusions ?*, La Tour d'Aigues (France) : éditions de l'Aube.

Callon, M., Lascoumes, P., Barthe, Y. 2001. *Agir dans un monde incertain*. Essai sur la démocratie technique, Paris : Seuil.

Castel, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris : Fayard

Cefaï, Daniel (2001), « Les cadres de l'action collective. Définitions et problèmes » dans D. Cefaï, et D. Trom (dir.), *Les formes de l'action collective, mobilisations dans les arènes publiques*, Paris : éditions de l'EHESS, p.51-98

Chicha, M-T et Charest, E. 2009. Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable. *Gestion*, 34 (3) : 66-73

Chicha, M-T et Charest, E, 2013. *Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Montréal, Centre d'études ethniques des universités montréalaises.

Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse. 1989. Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité. Montréal, Éditions Yvon Blais, 197 pages.

Choudry, Aziz et Mostafa Henaway. 2012. «Agents of misfortune: Contextualizing migrant and immigrant workers' struggles against temporary labour recruitment agencies», *Labour, Capital and Society*, Vol.45 no 1, p.36-64

Cloutier-Villeneuve, Luc et Robinson Saint-Frard. 2015. Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec : résultats méthodologiques et empiriques, Québec, Institut de la statistique du Québec.

Crenshaw, K. 1994. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color". In: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. *The Public Nature of Private Violence*. New York: Routledge, p. 93-118.

Collins, P. H. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Boston : Unwin Hyman.

Comité consultatif national d'accès à l'égalité en emploi (CCNAÉE) du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien, 2012. Analyse de la première phase d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans le réseau collégial, rapport rédigé par M.-C. Boudreault et L. Massé, publication déposée à la Bibliothèque nationale du Québec. Rapport rédigé par Suzanne Labelle, déposé à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2016. L'accès à l'égalité en emploi. Rapport sectoriel sur les Cégeps. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Document adopté à la 627^e séance de la Commission tenue le 27 mai 2016, par sa résolution COM-627-7.1.

Commission des normes du travail (C.d.n.d.t.). 2013. « Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail », [En Ligne] : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/2013/Rapport_CNT29_octobre_2013_LB.pdf, Québec, 49 p.

Davis, K. 2015. « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 20 Mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 30 octobre 2019.
URL : <http://journals.openedition.org/cedref/827>

Desrochers, François et Eve-Lyne Couturier. 2019. « Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : l'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public », IRIS, Montréal février 2019, consulté le 20 février 2019, https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_equite_salariale_2019_web.pdf

DiMaggio, Paul J. (1997), « Culture and Cognition », *Annual Review of Sociology*, no 23, p.263-287.

Eid, P. 2012. Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultat d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Montréal, Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ). http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.

Gagnon, M.-J. 2003. « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et Politiques*, n° 49, 2003, p. 15-33.

Gagnon, M.-J. ; Bilge, S. ; Quérin, J. 2006. « Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féministes », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, p.1-23.

Galerand, E. 2009. « Classes de sexe ou contradictions entre femmes : un faux dilemme », *Cahiers de l'IREF*, n° 19, p. 107-124.

Galerand, E., Gallié, M. et Gobeil, J. O. 2015. Travail domestique et exploitation : le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada. Rapport de recherche, Montréal, Service aux collectivités de l'UQAM et PINAY.

Glenn, Evelyn, N. (2016) « Race, Racialization and Work », dans Edgell, Stephen, Heidi Gottfried et Edward Granter, *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment*, London: Sage Publication, p. 93-108.

Green, T.K. 2016. *Discrimination Laundering : The Rise of Organizational Innocence and the Crisis of Equal Opportunity Law*, Cambridge University Press.

Khan, C. 2006. "L'angle mort" : racisme et discrimination au travail. *Nos diverses cités*, no. 2, p.67-72

Jean, Nadège, avec la collaboration de Pharet Pheng. 2018. « Rémunération des salariés. État et évolution comparés. 2018 ». Travail et rémunération, Institut de la Statistique du Québec.

Ledent, J., A. Bélanger et G. Marois. 2014. « La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal », in *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp.97-127.

Lee A. 2005. Unconscious Bias Theory in Employment Discrimination Litigation, 40 Harv CR-CLL Rev 481.

Legault, M.-J., 2006. « Qui donc parlait de “contradiction secondaire” déjà ? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, 2006, p. 97-128.

Legault, M.-J. 2011. La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6 (1) : 20-58.

Lin, J. 2008. « Tendances de l'emploi et de la rémunération de 2002 à 2007 », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 9, no. 9, septembre, Statistiques Canada, no. 75-001-XIF. [en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2008109/article/10694-fra.htm#a1>], consultée le 15 novembre 2019.

Moss, P. Tilly, C. 2001. *Stories Employers Tell : Race, Skill, and Hiring in America*, Russel Sage Foundation.

Ouali, N. et Jefferys, S. 2015. « Hard Times for Trade Union Anti-racism Workplace Strategies », *Transfer*, 21 (1), p. 99-113.

Périvier, H. 2009. « Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis. Évolutions mises en perspective avec celles de la France et de la Suède », *Revue de l'OFCE*, vol. 1, n° 108, p. 49-84.

Poiret, C. 2005. « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. Quelques enseignements du débat nord-américain », *Revue européenne des migrations internationales*, 21, (1), 195-226.

Programme des chaires de recherche du Canada 150, 2017. [en ligne] : <https://www.canada150.chairs-chaires.gc.ca/home-accueil-fra.aspx>, consulté le 21 octobre 2019.

Rancière J (1995) *La Méésentente. Politique et philosophie*. Paris : Galilée.

Réseau pour l'Équité, la diversité, et l'Inclusion, 2018. Documents mimeo.

Rocher, Guy, (2000 et 2002), « Les représentations sociales : perspectives dialectiques », communication présentée à la 5e conférence internationale (2000) sur les représentations sociales. (Information sur les sciences sociales), SAGE publications, p. 83-99.

Rodriguez Oviedo L. 2018. *Analyse des récits de deux groupes d'acteurs du marché du travail sur les processus d'embauche des femmes immigrantes qualifiées latino-américaines à Montréal*, Mémoire de maîtrise, UQAM.

Rothenberg P. S. 2002. *Learning to see the interrelatedness of race, class and gender discrimination and privilege: implications for policy and practice*, communication consultable en ligne : <http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/publicaties/2003/lezingen.pdf>.

Sassen, S. 2006. « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs », *Cahiers du Genre*, vol. 1, no. 40, p.67-89.

Sheppard, C. 2018. Contester la discrimination systémique au Canada : Droit et changement organisationnel, *La Revue des droits de l'Homme*, no. 14, p.1-20, en ligne.

Taylor, K.-Y. 2017. *From #blacklivesmatter to black liberation*, Chicago, Haymarket Books.

Vandelac, L. (dir.), 1985. *Du travail et de l'amour : les dessous de la production domestique*, Montréal, Editions Saint-Martin, 1985é

Wynance, M. 2004. « Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions », *Politix*, no.66, p. 201-227.

Yerochewski, C. 2014. *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité. Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec.

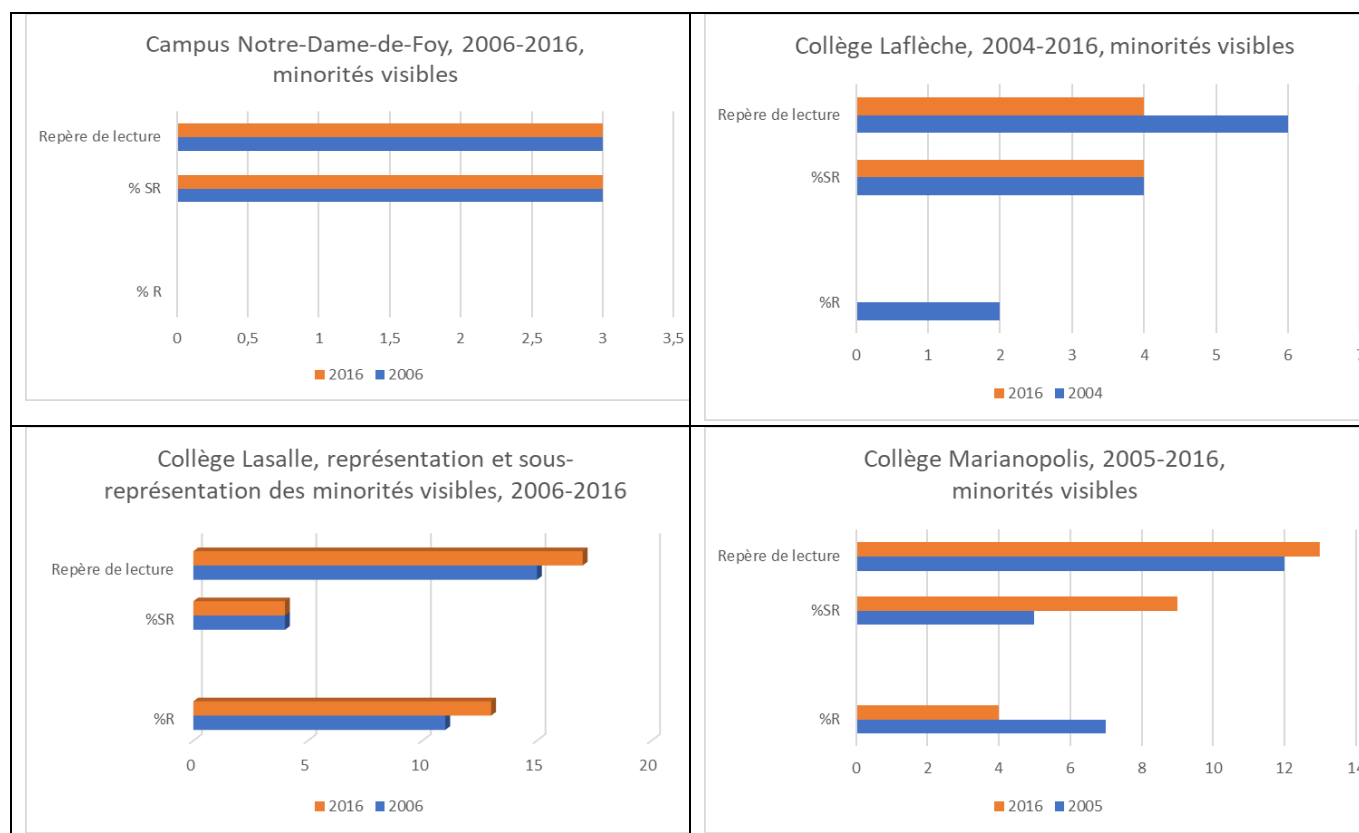
Yerochewski, C. 2018. « Prendre en compte les femmes à bas salaires et racisées », *Nouveaux Cahiers du socialisme*, no. 19, p. 41-52.

Yerochewski, C. ; Gagné, D. 2017. « Quand le droit conforte les stratégies syndicales reproduisant les arrangements institutionnels sources de discrimination systémique », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 72, no. 3, p. 551-573.

ANNEXE 1 : REPRÉSENTATION (R) ET SOUS-REPRÉSENTATION (SR) DES MINORITÉS VISIBLES DANS LES COLLÈGES PRIVÉS

Nota bene : nous avons pris les collèges pour lesquels il y avait eu deux exercices de programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), qui permettaient d'effectuer une comparaison au sein de chaque collège, d'après les données dont nous disposions.

Rappelons par ailleurs que ce sont les collèges privés de 100 employés et plus qui sont tenus de produire des PAÉE.

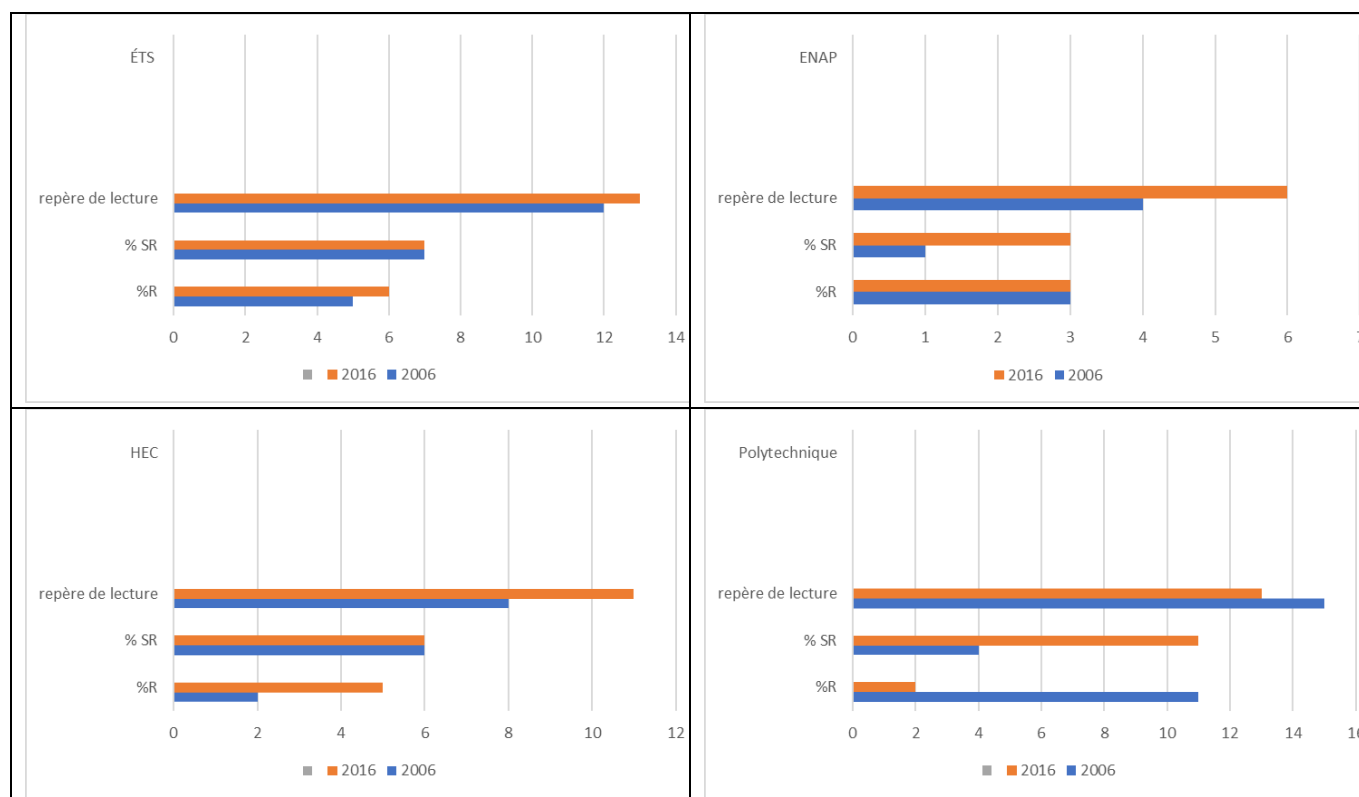


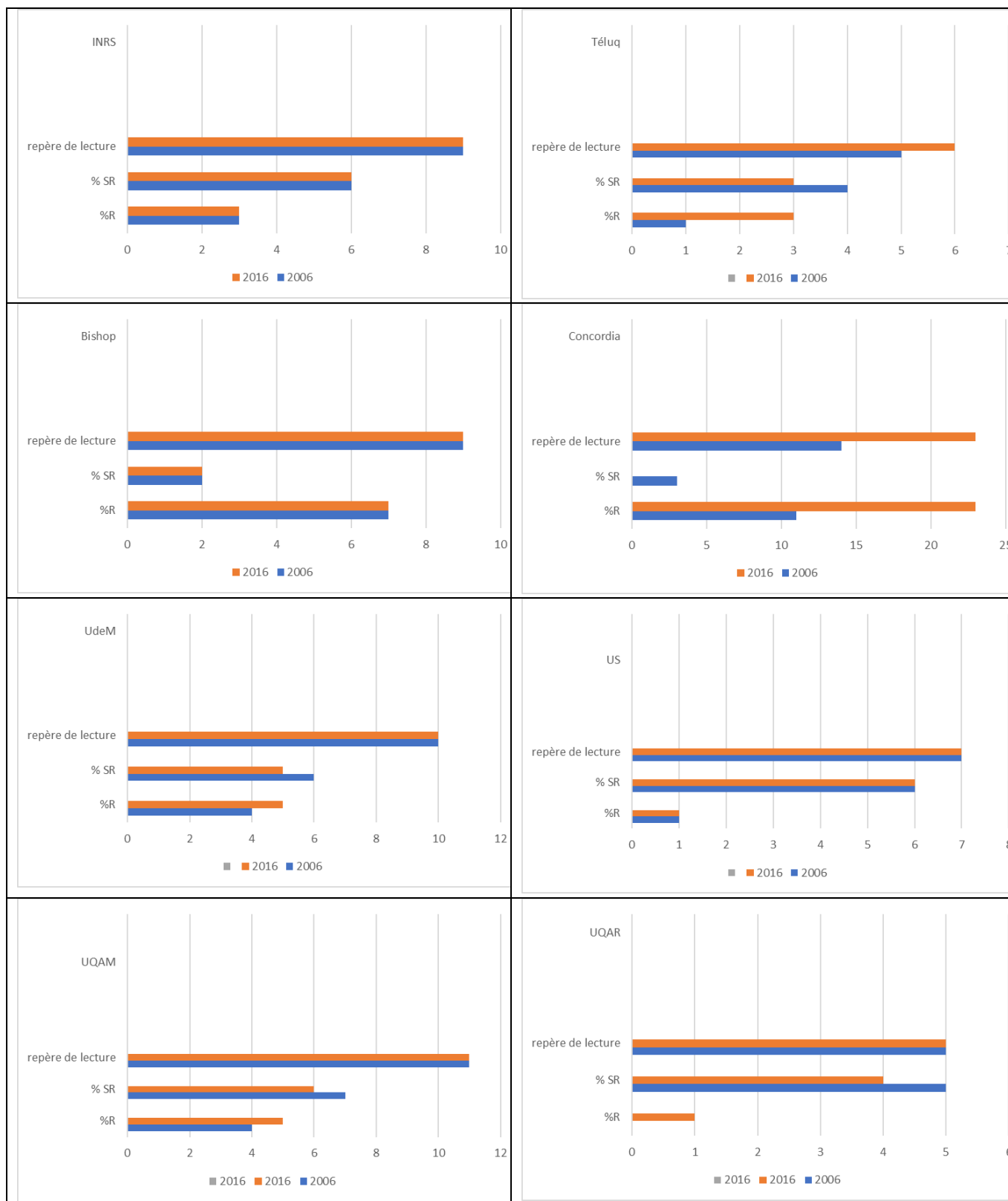
ANNEXE 2 : REPRÉSENTATION (R) ET SOUS-REPRÉSENTATION (SR) DE LA CATÉGORIE MINORITÉS ETHNIQUES DANS LES UNIVERSITÉS

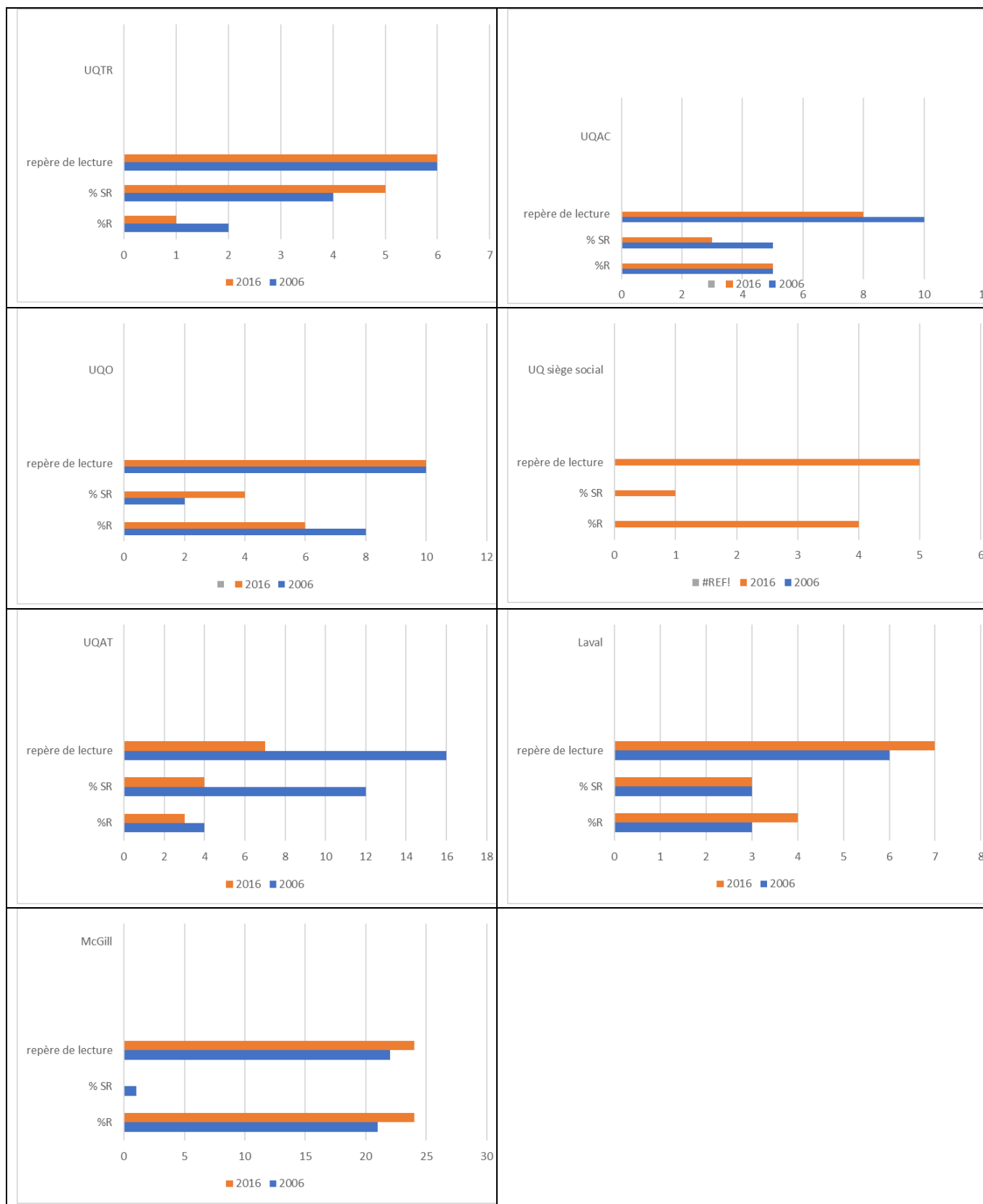
Source : CDPDJ d'après les données des PAÉE. Construction des tableaux par nous.

Pour lire les histogrammes : le % de représentation ou de sous-représentation est calculé par catégorie d'emplois. Ici, nous avons regardé l'activité globale en fonction des pourcentages fournis par la CDPDJ. Mais fournir un taux de disponibilité globale n'a pas de sens.

À ces pourcentages, qui peuvent paraître faibles, correspondent des nombres, qui peuvent être d'autant plus élevés que l'université a d'effectif. C'est le cas par exemple de l'Université de Montréal, dont les effectifs étaient de 5785 en 2006 – ce qui signifie que 346 membres des ME manquaient à l'appel en 2006 – et de 6637 en 2016 – ce qui signifie que 333 membres des ME auraient dû être là. Un progrès minime et parallèlement, la situation pour les membres des minorités visibles s'est dégradée, et globalement (voir les tableaux pour les membres des MV).





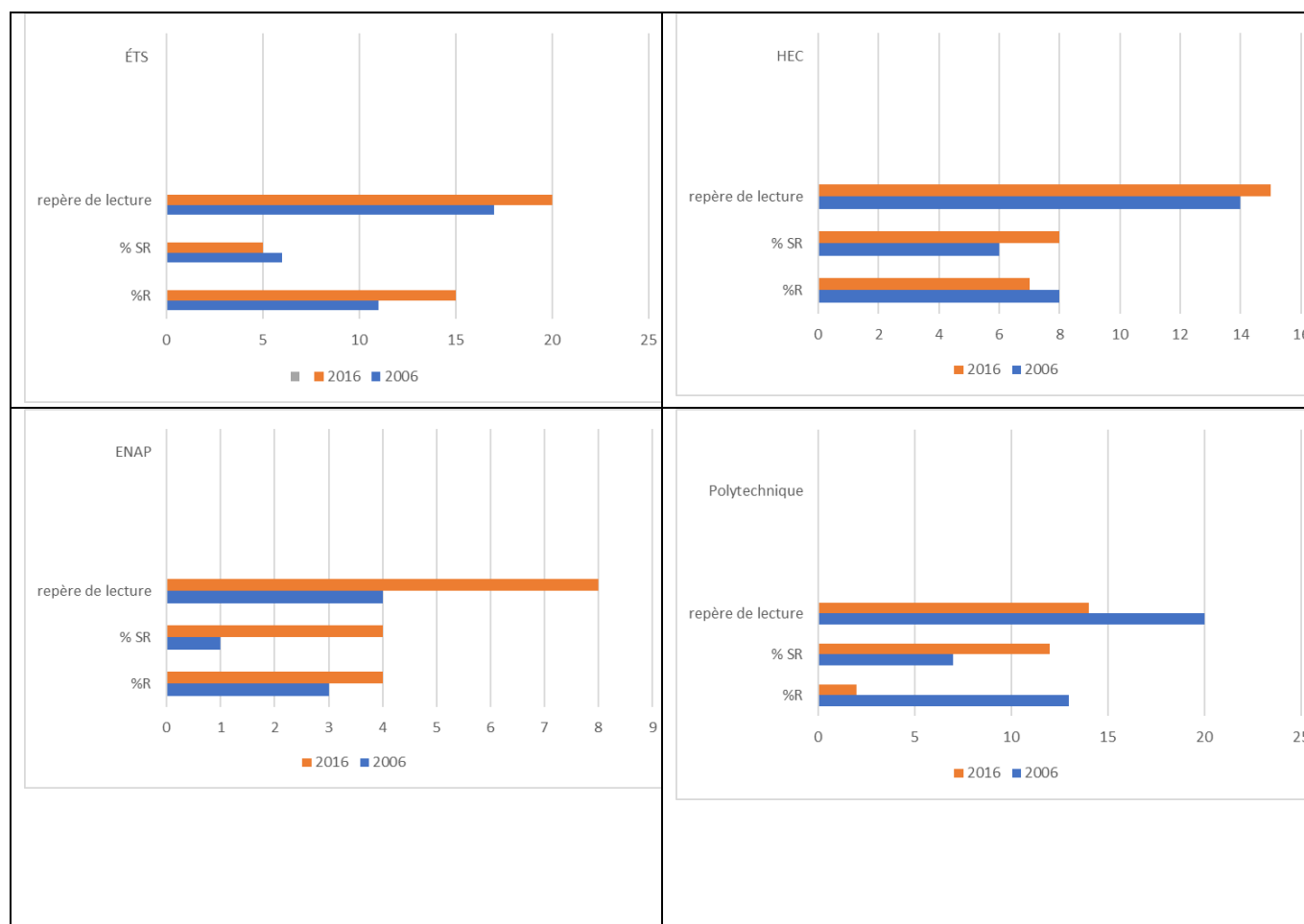


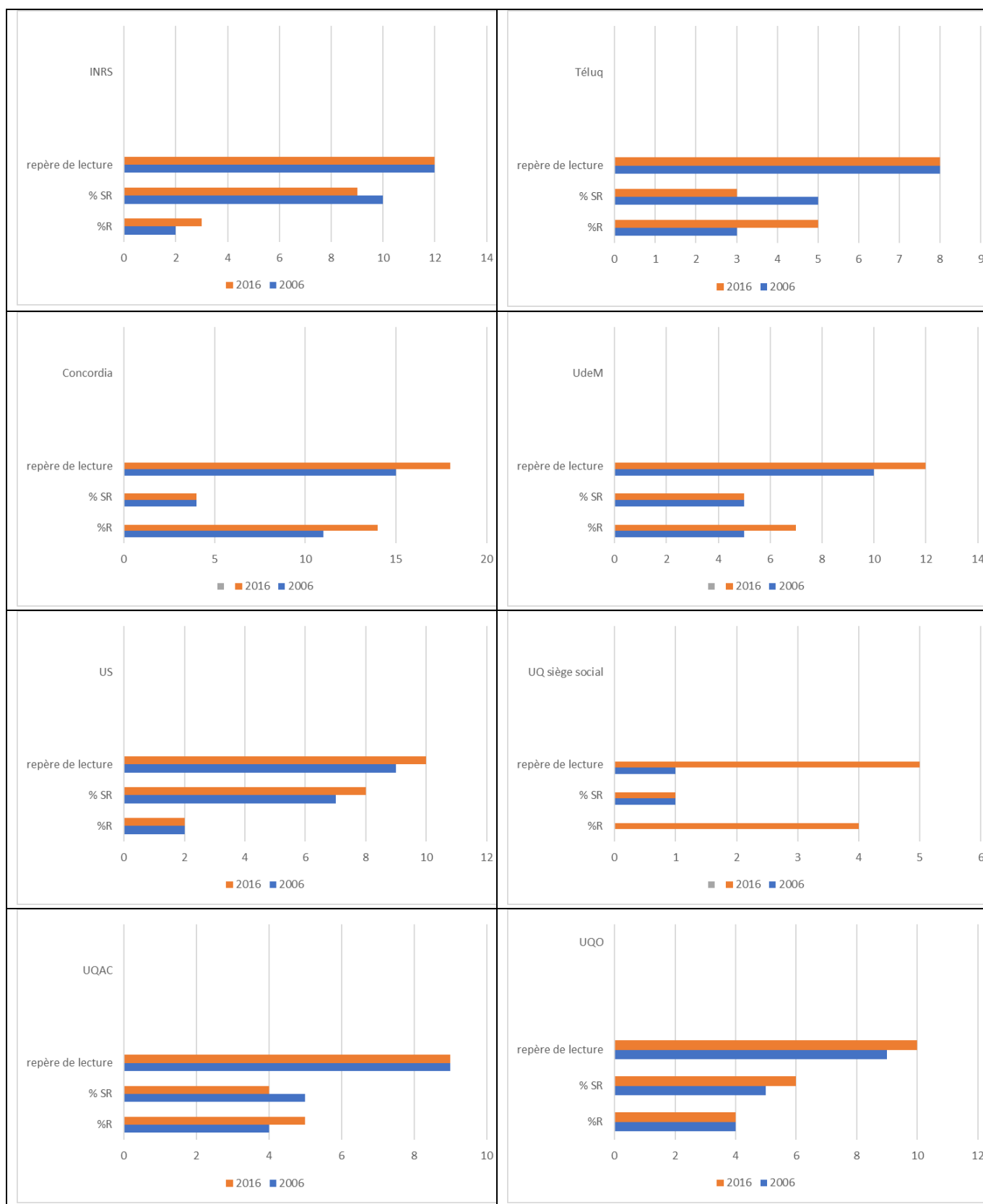
ANNEXE 3 : REPRÉSENTATION (R) ET SOUS-REPRÉSENTATION (SR) DE LA CATÉGORIE MINORITÉS VISIBLES DANS LES UNIVERSITÉS

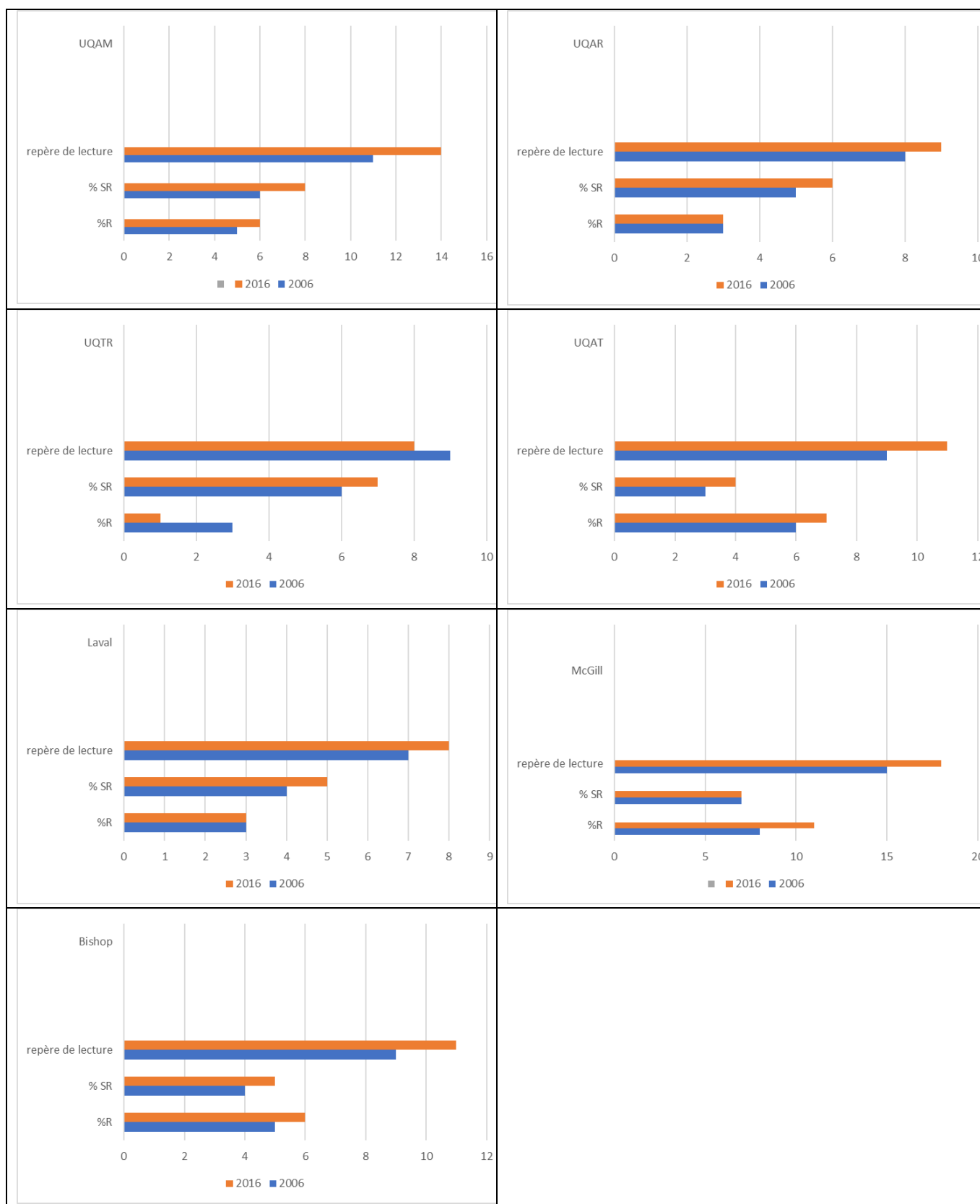
Source : CPDJ d'après les données PAÉE, construction des histogrammes par nous.

Pour lire les histogrammes : le % de représentation ou de sous-représentation est calculé par catégorie d'emplois. Ici, nous avons regardé l'activité globale en fonction des pourcentages fournis par la CDPDJ. Mais fournir un taux de disponibilité globale n'a pas de sens.

À ces pourcentages, qui peuvent paraître faibles, correspondent des nombres, qui peuvent être d'autant plus élevés que l'université a d'effectif. C'est le cas par exemple de l'Université de Montréal, dont les effectifs étaient de 5785 en 2006 – ce qui signifie que 299 membres des minorités visibles manquaient à l'appel en 2006 – et de 6637 en 2016 – ce qui signifie que 363 auraient dû être là. Même si certaines universités ont augmenté la représentation des membres des minorités visibles, la sous-représentation en nombres de personnes reste très importante. Ces données sont toutefois calculées par rapport aux données du recensement de 2006, qui contribue à une sous-estimation de la sous-représentation des membres des minorités visibles.







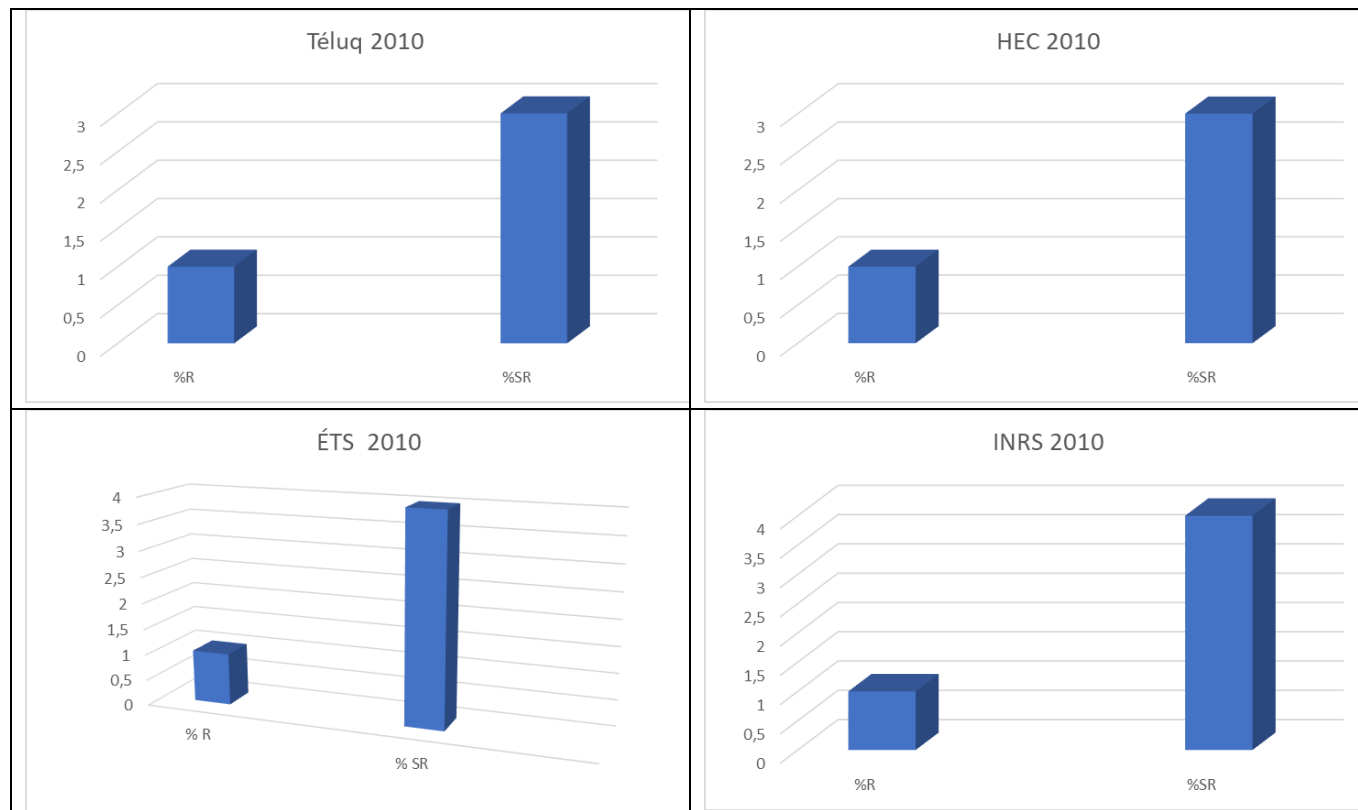
ANNEXE 4 : REPRÉSENTATION (R) ET SOUS-REPRÉSENTATION (SR) DE LA CATÉGORIE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES UNIVERSITÉS

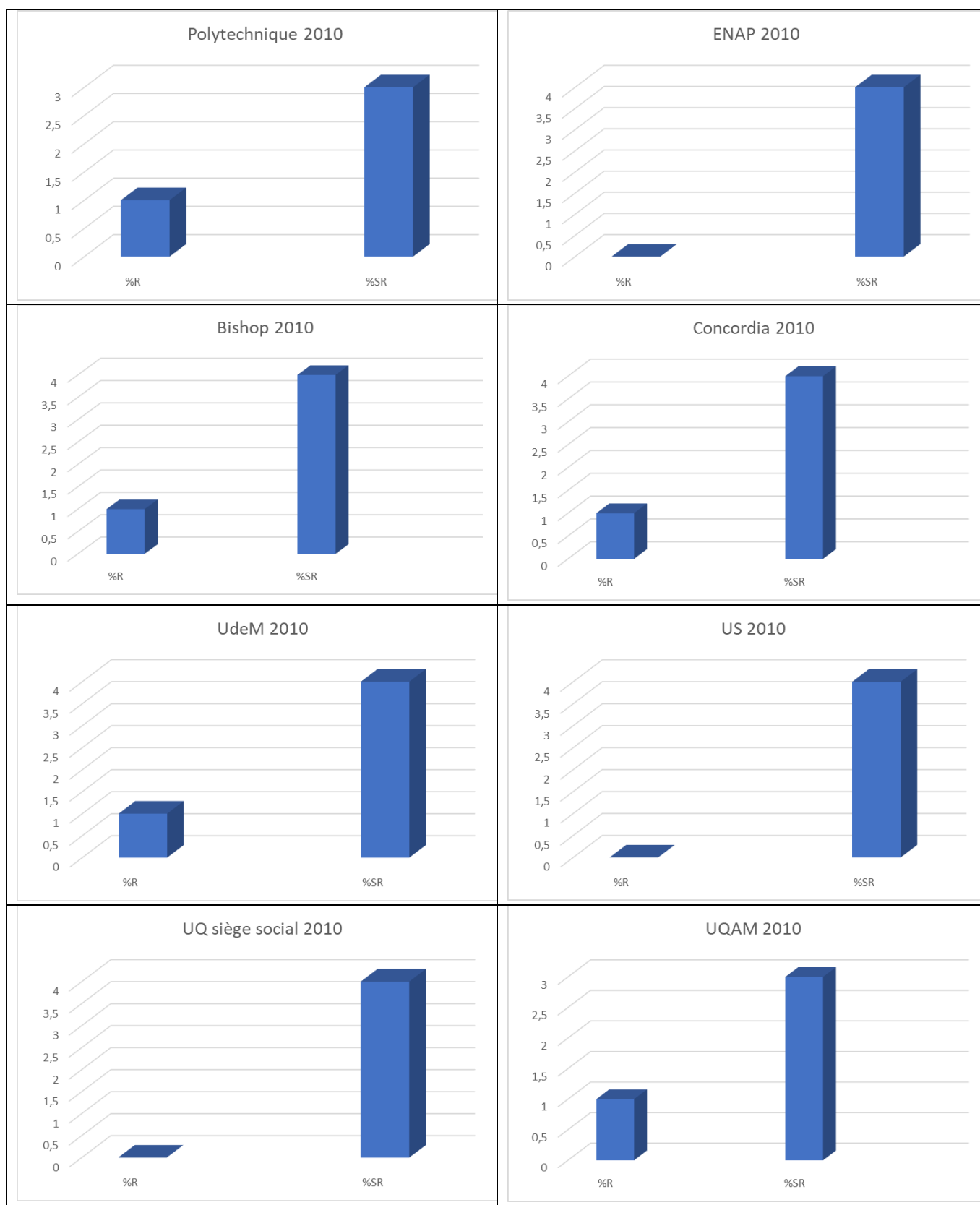
Source : CPDJ d'après les données PAÉE, construction des histogrammes par nousé

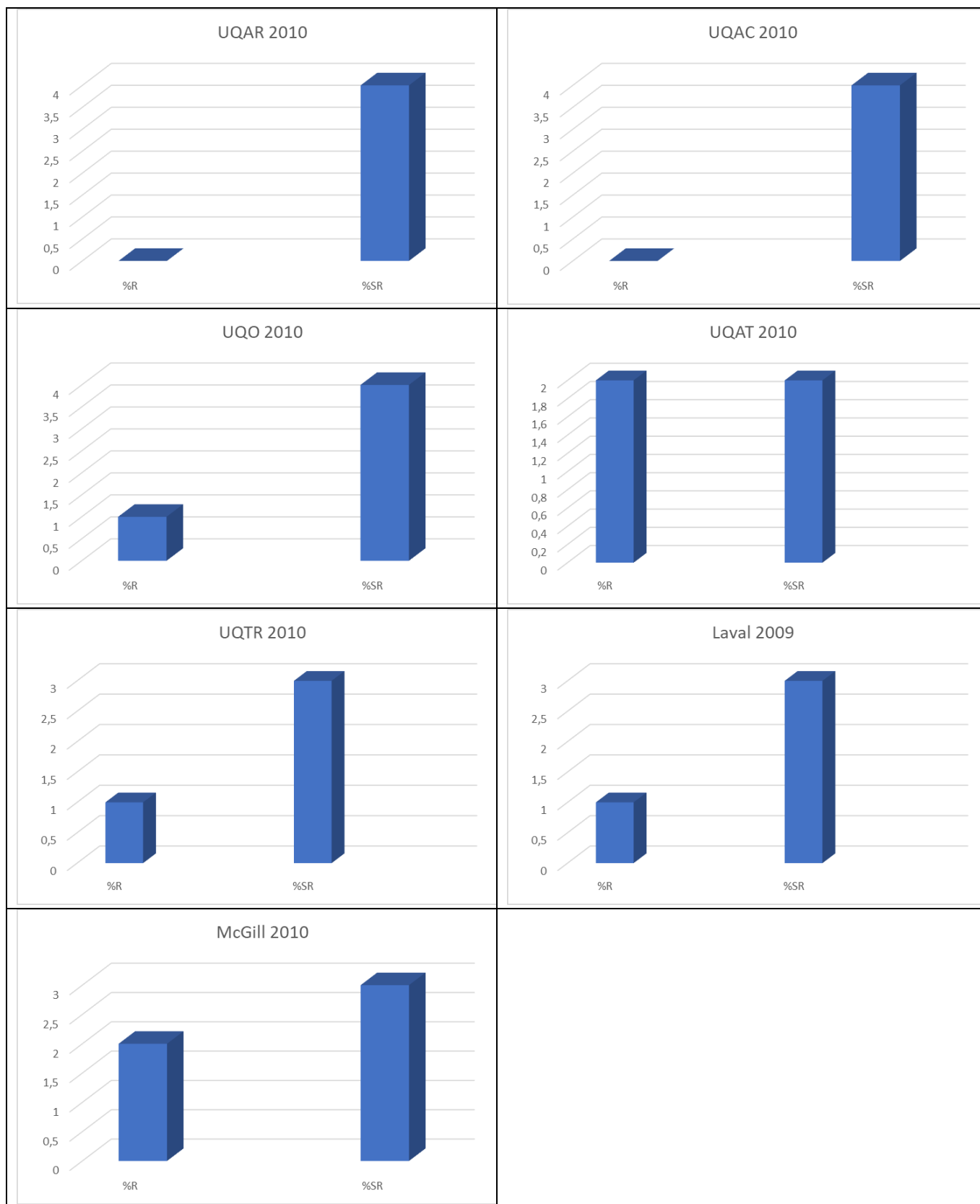
Il n'y a qu'un exercice de PAÉE disponible pour les personnes en situation de handicap.

Pour lire les histogrammes : le % de représentation ou de sous-représentation est calculé par catégorie d'emplois. Ici, nous avons regardé l'activité globale en fonction des pourcentages fournis par la CDPDJ. Mais fournir un taux de disponibilité globale n'a pas de sens

Légende : Un paysage d'exclusion pour les personnes en situation de handicap.







ANNEXE 5 : LES MESURES DE REDRESSEMENT ET LEUR TRADUCTION EN TERMES DE TAUX DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

(Document transmis par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

MESURES DE REDRESSEMENT

Un programme d'accès à l'égalité comprend « des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ». (art.13 par. 3)

Les mesures de redressement ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable, en leur accordant une préférence. Ces mesures sont temporaires et ne sont justifiées que dans la mesure où les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire que la sous-représentation n'est pas éliminée. L'application de ces mesures cesse lorsque la représentation des membres des groupes visés correspond à leur disponibilité dans la zone appropriée de recrutement. Toutefois, « tout organisme doit, après l'atteinte des objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, veiller au maintien de cette égalité » (art. 21).

NOMINATIONS PRÉFÉRENTIELLES

Les mesures de redressement prennent notamment la forme de nominations préférentielles dans le cadre des activités de dotation. L'application des nominations préférentielles s'exprime sous forme d'un taux de nomination préférentielle qui est la proportion, exprimée en pourcentage, des nominations que l'organisme prévoit accorder par préférence aux personnes compétentes des groupes visés, dans les regroupements d'emplois où une sous-représentation est identifiée.

Le taux de nomination préférentielle vise principalement les embauches, les mutations et les promotions tant dans les emplois réguliers que non réguliers. Ces derniers constituent d'ailleurs les principaux bassins internes de recrutement et de relève ou les portes d'entrée dans l'organisme et, conséquemment, devraient compter un niveau de représentation suffisant pour favoriser l'atteinte des objectifs dans les emplois réguliers.

TAUX GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

Les mesures de redressement d'un programme d'accès à l'égalité ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable.

La mesure de redressement vise à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés lors des nominations. À cet effet, et dans la mesure où les ententes collectives de travail sont respectées, un taux global de nomination

préférentielle d'au moins 50 % sera appliqué pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation.

La Commission recommande l'adoption d'une mesure visant l'application d'un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés, dans chacun des regroupements d'emplois où ils sont sous-représentés. Lorsqu'il y a simultanément de la sous-représentation pour plusieurs groupes visés dans un même regroupement d'emplois, il faut s'assurer que les mesures conduiront à l'atteinte de résultats suffisants pour chacun des groupes visés concernés.

Le taux de nomination préférentielle doit toutefois être appliqué dans la mesure où les ententes collectives de travail sont respectées. En effet, celles-ci prévoient les règles établissant les priorités de dotation et prévalent sur le taux de nomination. Cependant, s'il s'avérait que de telles règles avaient un effet négatif significatif à l'endroit des groupes visés, elles pourraient devoir être revues dans le cadre d'un renouvellement d'entente collective de travail.

La proposition présentée ci-après devrait constituer la composante principale de toute politique ou mesure de redressement dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi. Les modalités relatives à l'application de cette mesure sont précisées plus loin.

APPLICATION DU TAUX GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

L'application d'un taux global de nomination préférentielle, soit un taux unique pour l'ensemble des groupes visés, doit se faire sans perdre de vue les progrès à réaliser pour chacun des groupes concernés, et ce, en tenant compte des éléments énoncés dans la Loi¹.

Certains de ces éléments sont particulièrement pertinents lorsque le nombre de postes vacants à combler requiert une certaine « gestion de la répartition » des nominations préférentielles entre les différents groupes. Également, lorsqu'il n'y a qu'un seul poste à combler, il pourrait arriver que l'organisme ait le choix entre deux personnes issues de deux groupes sous-représentés et se demande vers qui orienter la préférence. Ces éléments, décrits ci-après, pourront guider la décision, le cas échéant.

Dans les faits, une mesure préférentielle devrait être appliquée dès que l'occasion de le faire survient, c'est-à-dire dès qu'un organisme a la possibilité de nommer une personne compétente d'un groupe sous-représenté, en particulier lorsqu'il y a des difficultés de recrutement pour ce groupe et que les occasions de dotation sont peu fréquentes. Cette démarche doit cependant se faire sous réserve de ces mêmes éléments.

ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER POUR L'APPLICATION DU TAUX GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

1. Sous-représentation des groupes visés

L'ampleur de la sous-représentation, c'est-à-dire du rattrapage à effectuer, en nombre et en pourcentage, est un élément important à considérer. Plus celle-ci est importante, plus les efforts à l'endroit du ou des groupes concernés devraient s'intensifier.

L'estimation de l'ampleur de la sous-représentation doit également prendre en compte la représentation du groupe parmi les effectifs du regroupement. Ainsi, un groupe pour lequel il n'y a

aucune représentation est, à priori, dans une situation plus préoccupante. À l'inverse, un groupe pour lequel la représentation est presque égale à son objectif de représentation serait dans une situation moins critique.

2. Disponibilité des groupes visés

En principe, le taux de nomination préférentielle devrait toujours être nettement supérieur au taux de disponibilité afin d'assurer un rattrapage vraiment significatif dans un délai raisonnable. Lorsque ce principe s'applique à un seul groupe à la fois, il n'y a généralement pas de problèmes.

Toutefois, dans le contexte de l'application d'un taux global, par exemple de 50 %, il peut s'avérer difficile de respecter ce principe, notamment lorsqu'il y a de la sous-représentation pour plusieurs groupes dans un même regroupement d'emplois. Avec une disponibilité avoisinant fréquemment le 50 %, comme c'est le cas pour les femmes, la quasi-totalité des nominations préférentielles risquerait alors de leur être accordée au détriment des autres groupes. Il faudra donc relativiser l'incidence de la disponibilité en ce qui concerne la répartition des nominations entre les divers groupes en présence. Dans certaines circonstances, il pourrait d'ailleurs s'avérer nécessaire d'appliquer un taux global de nomination préférentielle supérieur à 50 % dans certains regroupements, comme dans l'exemple ci-après. En effet, un taux global de nomination préférentielle de 50 % serait alors nettement inférieur au taux de disponibilité combiné de chacun des trois groupes qui totalisent ici 71 %. De plus, dans ce cas-ci, l'ampleur de la sous-représentation démontre qu'il y a un rattrapage important à effectuer pour les trois groupes sous-représentés.

3. Incidence sur les personnes qui ne sont pas membres d'un groupe visé

Lorsque le taux global de nomination préférentielle doit être établi au-delà de 50 %, il y a des limites à ne pas franchir. La Loi, à l'article 14, précise en effet qu'un programme d'accès à l'égalité ne doit pas porter atteinte d'une manière indue aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé. Conséquemment, l'application des mesures préférentielles pour l'ensemble des groupes visés ne doit pas avoir pour effet d'écarter les autres candidats de façon excessive. Dans le même ordre d'idées, les concours qui seraient exclusivement réservés à un ou plusieurs groupes visés sont à proscrire.

4. Occasions de dotation

Le taux global de nomination préférentielle, soit la proportion des nominations accordées aux personnes membres des groupes visés sous-représentés, est établi en fonction des occasions de dotation, pour une période de référence donnée, par exemple sur une base annuelle.

Un taux global de nomination, par exemple de 50 %, c'est-à-dire d'un poste sur deux, peut être appliqué en alternance lorsqu'il y a un seul poste vacant à combler à la fois mais ce n'est pas toujours possible ni souhaitable. Ainsi, lorsqu'il y a des difficultés de recrutement pour certains groupes visés dans certains emplois, il peut s'avérer opportun d'appliquer une mesure préférentielle deux fois de suite si l'occasion se présente.

Ces modalités relèvent de chaque organisme et dépendent du contexte. L'intensité des efforts devrait s'accroître dans les situations où les occasions de dotation sont peu nombreuses afin de favoriser l'atteinte de résultats significatifs dans un délai raisonnable.

RAPPORT DU COMITÉ INTERCULTURALITÉ,
DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES AU TRAVAIL
ET ÉDUCATION (IDRSTÉ)



FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC
FNEEQ-CSN, 1601 DE LORIMIER, MONTRÉAL (QC) H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2241 / Sans frais : 1 877 312-2241 Télécopieur : 514 598-2190
fneeq.reception@csn.qc.ca / www.fneeq.qc.ca
www.facebook.com/fneeqcsn / www.twitter.com/fneeqcsn