



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente de la culture**

**Le mardi 29 août 2000 — N° 36**

Consultation générale sur le projet de loi n° 143— Loi  
sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics  
et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (1)

**Président de l'Assemblée nationale:  
M. Jean-Pierre Charbonneau**

---

**QUÉBEC**

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec  
Distribution des documents parlementaires  
880, autoroute Dufferin-Montmorency, bureau 195  
Québec, Qc  
G1R 5P3

Téléphone: (418) 643-2754  
Télécopieur: (418) 528-0381

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:  
[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)

Société canadienne des postes — Envoi de publications canadiennes  
Numéro de convention: 0592269

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

## Commission permanente de la culture

Le mardi 29 août 2000

### Table des matières

Remarques préliminaires	
M. Robert Perreault	1
M. François Ouimet	3
Auditions	
Conseil des relations interculturelles	4
Congrès juif canadien, région du Québec	12
Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)	21
Groupe de Réflexion et d'Action Plus (GRAP)	29
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	36
Association des Townshipers et Forum Action Québec	46
Alliance Québec (AQ)	52

### Autres intervenants

M. Matthias Rioux, président  
M. Marc Boulianne, président suppléant

M. François Beaulne  
M. Léandre Dion  
M. Pierre-Étienne Laporte  
M. Geoffrey Kelley

- \* M. Arlindo Vieira, Conseil des relations interculturelles
- \* Mme Dorothy Zalcman Howard, Congrès juif canadien, région du Québec
- \* M. Casper Bloom, idem
- \* M. Robert Haccoun, idem
- \* M. André Caron, FCSQ
- \* M. Bernard Tremblay, idem
- \* M. Réjean Morel, idem
- \* Mme Édith Lapointe, idem
- \* M. Jean Romane Sainvil, GRAP
- \* M. Claude Fillion, CDPDJ
- \* Mme Muriel Garon, idem
- \* M. Gary Richards, Association des Townshipers
- \* M. Anthony Housefather, AQ
- \* M. Darryl Levine, idem
  
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le mardi 29 août 2000

Consultation générale sur le projet de loi n° 143

*(Neuf heures trente-quatre minutes)*

**Le Président (M. Rioux):** Alors, nous entreprenons aujourd'hui la consultation générale sur le projet de loi n° 143 sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

Je vous informe que le Centre de recherche-action sur les relations raciales ne pourra pas se présenter ici, tel que prévu, à 10 h 45. Ils ont à comparaître en Cour suprême et ils nous ont informés dès ce matin qu'ils ne pourraient pas être présents. Alors, ce que nous allons faire, nous allons tenter par tous les moyens de rejoindre le Congrès juif canadien pour que celui-ci précipite sa venue à Québec et qu'il remplace le Centre de recherche-action sur les relations raciales de sorte qu'on termine nos travaux exceptionnellement à 11 h 15.

Je déclare donc la séance ouverte et je voudrais vous rappeler, mesdames et messieurs, MM. les députés, mesdames, que notre mandat ce matin est de débiter les auditions publiques dans le cadre de la consultation générale sur le projet de loi n° 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

Alors, M. le secrétaire, est-ce qu'il y a des remplacements?

**Le Secrétaire:** Oui, M. le Président. Mme Beauchamp (Sauvé) est remplacée par M. Kelley (Jacques-Cartier) et M. Lamoureux (Anjou) est remplacé par M. Ouimet (Marquette). Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. le secrétaire. Alors, l'ordre du jour va se dérouler comme je vous l'ai indiqué tout à l'heure. Quelques minutes de retard, 9 h 30. Généralement, on commence à l'heure, hein? Il faudra s'organiser dans les prochains jours et dans les prochaines étapes pour être à l'heure autant que possible. Alors, il y aura les remarques préliminaires du ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles et celles de l'opposition, et ensuite nous allons accueillir le Conseil des relations interculturelles immédiatement après. Alors, M. le ministre.

**Remarques préliminaires**

**M. Robert Perreault**

**M. Perreault:** Oui. M. le Président, est-ce que vous pouvez m'indiquer un peu combien de minutes on dispose pour les remarques préliminaires?

**Le Président (M. Rioux):** Une vingtaine de minutes.

**M. Perreault:** Une vingtaine de minutes, d'accord. Alors, écoutez, ça me fait plaisir d'être ici

aujourd'hui. Peut-être vous me permettrez de vous présenter les collaborateurs qui sont avec moi pour l'étude de ce projet de loi. D'abord, à ma droite, Mme Galipeault, qui est...

**Une voix:** Galarneau.

**M. Perreault:** Voyons, Galarneau. Les vacances ont été dures. Mme Galarneau, qui est sous-ministre associée au ministère; M. Leblanc, qui travaille comme directeur de ces programmes au ministère; et également je pense que c'est la sous-ministre au ministère qui est avec moi, Mme Brodeur; M. Claudel Toussaint, qui est à mon bureau.

C'est un projet de loi, M. le Président, que j'ai eu le privilège de déposer à l'Assemblée nationale au printemps dernier. Je pense qu'on peut dire sans trop d'hésitation que c'est un projet de loi qui, tous partis politiques confondus, est un projet de loi qui est souhaité, qui est bienvenu. En tout cas, c'est les commentaires que j'avais entendus — j'espère que ce seront ceux que j'entendrai de la part de l'opposition tantôt — lorsqu'on avait discuté de ces questions-là, qui est souhaité et qui est bienvenu de la part de l'ensemble des membres de l'Assemblée nationale. Évidemment, on fera l'objet de débats sur ces modalités de discussion. C'est bien évident que c'est un projet de loi complexe qui soulève un certain nombre d'interrogations. Ça, je suis disposé, bien sûr, à les entendre et puis à voir de quelle façon on peut modifier le projet de loi pour le rendre le plus parfait possible, et c'est l'objet même de cette commission.

Mais je dis que c'est un projet de loi qui est bienvenu parce que — et d'ailleurs plusieurs des mémoires, on le verra, y font référence — ça fait longtemps qu'au Québec on est conscient que, en matière d'égalité en emploi, de représentation dans la fonction publique et dans le secteur parapublic, donc dans des postes-clés des services de l'État, d'un certain nombre de catégories de personnes au Québec, un certain nombre de nos concitoyens, il y a des problèmes réels, et ces problématiques ont été clairement identifiées par la Commission des droits de la personne. Et, tout en reconnaissant de part et d'autre de l'Assemblée nationale que ces problèmes existaient, tout en posant de part et d'autre un certain nombre de gestes, je pense qu'on doit tous se dire en toute simplicité qu'on n'avait peut-être pas pris, de part et d'autre, les moyens nécessaires pour corriger la situation, pour la corriger véritablement.

Et, depuis un an, le premier ministre m'a confié le mandat de travailler à corriger cette situation-là en posant des gestes précis qui amenaient à ce que, au-delà des valeurs ou des principes que nous partageons... qui amenaient en quelque sorte à ce que nous puissions corriger certaines dimensions de discrimination réelle, systémique constatée dans le secteur public et parapublic au Québec, et c'était là une revendication

importante de la part de bien de nos citoyennes et concitoyens, et revendications justifiées et qui méritaient d'être corrigées.

Et c'est d'autant plus important de le faire, d'une part, parce qu'on sait que, 25 ans après l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, qui justement fonde les valeurs de notre société et qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la couleur de la peau, les femmes, les autochtones, les minorités visibles au marché du travail... on sait que, dans les institutions publiques, la représentation de ces groupes reste inférieure à ce qu'elle devrait être.

Alors donc, M. le Président, cette loi vient aussi répondre à une demande qui a été formulée justement par le premier groupe qu'on entendra, le Conseil des relations interculturelles, qui a justement pour mandat de conseiller le ministre sur ces questions et qui avait souhaité que, plus que des mesures, il y ait une loi et que cette loi soit en même temps le symbole de la volonté du changement, puis qu'elle contienne des dispositions qui garantissent ce changement.

● (9 h 40) ●

Je dirais, d'autre part, que la raison pour laquelle c'est important de procéder à ce moment-ci, c'est que même si nous avons déjà adopté dans le passé à l'égard de la fonction publique des programmes d'accès à l'égalité en emploi, même si nous avons comme gouvernement, l'automne dernier, modifié la loi pour faciliter, corriger les biais, en quelque sorte, qui créaient des contraintes à l'atteinte des objectifs des programmes d'accès à l'égalité en emploi... Et je dois dire que déjà, M. le Président, depuis janvier dernier, les résultats sont sensibles, sont réels. On sait que certaines catégories, notamment du côté des minorités, étaient moins de 3 % de représentation dans la fonction publique, et déjà, dans les nouvelles embauches depuis janvier, on a dépassé les 10 %, 11 % et 12 % d'embauche des gens issus de ces communautés, donc des objectifs que nous nous étions fixés.

Mais l'autre raison pour laquelle c'était important, c'est qu'on est à la veille, au Québec, dans tout le secteur parapublic, d'un renouvellement important des effectifs. Une bonne partie du secteur parapublic au Québec s'est créée à l'occasion de ce qu'on a appelé la Révolution tranquille dans les années soixante, et une partie importante des gens qui ont été engagés à cette époque-là vont très bientôt être à l'âge de la retraite, après 25, 28, 30 ans d'occuper des postes dans la fonction publique. Donc, il y a une occasion, une opportunité à saisir de corriger peut-être plus rapidement une situation qu'on pourrait le faire s'il n'y avait pas cette opportunité. Parce que, évidemment, on ne peut pas corriger une situation de sous-emploi dans la fonction publique, dans le secteur parapublic s'il n'y a pas de postes de créés, il faut qu'il y ait des postes de créés. Depuis quelques années, il s'en créait peu pour toutes sortes de raisons, mais là, à l'évidence, il va s'en créer de nouveaux. Alors, dans le secteur public, des mesures ont déjà été prises, on sait qu'il va se créer 5 000 postes au cours des prochaines années dans le secteur public.

Dans le secteur parapublic, là, vraiment, on étend — et c'est ce que fera le projet de loi n° 143 — à

plus de 700 employeurs, à tout près de 500 000 postes l'obligation de doter ces employeurs de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Donc, on fait un saut quantitatif considérable, et je pense qu'on devrait, une fois qu'on se sera dotés de cette loi et de ces dispositions, assister effectivement à des changements importants.

Je rappelle que certains de ces organismes se sont déjà dotés de certains programmes d'accès à l'égalité en emploi, ont déjà développé des mesures favorisant la recherche de candidatures issues des groupes visés, mais, dans bien des cas, cependant, dans la majorité des cas, tout ça tient davantage de la bonne volonté que ce qu'on pourrait appeler d'un processus formel bien engagé, bien organisé en vertu des dispositions de la loi et de l'expérience de la Commission des droits de la personne et des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Alors, ça me semblait important de souligner ça.

Le projet de loi vise bien sûr des groupes qui ont été identifiés par la Commission des droits de la personne comme faisant l'objet de discrimination. On a la chance au Québec, je pense — je le dis, puis ça me semble important, avant d'aborder une telle loi, de le redire — il faut se le dire, de ne pas vivre dans une société qui fait face à des groupes militants actifs et qui prônent volontairement la discrimination à l'égard des groupes. Il y a des individus parfois, c'est chaque fois regrettable, mais on n'est pas une société qui, de ce point de vue là, est mal nantie. Mais il existe quand même dans les faits, et il faut le reconnaître, des formes de discrimination au-delà des discriminations volontaires, des discriminations systémiques, et c'est ce que la loi va venir corriger, notamment à l'égard de trois groupes qui ont été identifiés par la Commission des droits comme faisant l'objet d'une telle discrimination systémique. C'est les femmes, pour lesquelles déjà beaucoup a été fait, mais pour lesquelles il reste encore beaucoup à faire dans notre société, qui constituent 50 % de la population, toutes origines et toutes communautés confondues. Les gens issus des minorités visibles. Je rappelle qu'au Québec le concept des minorités visibles est un concept qui touche des groupes très importants issus de l'immigration, puisque, à toutes fins pratiques, il touche tous les groupes qui ne sont pas des groupes issus de la race blanche, qui est un peu, là, la majorité historique, qu'elle soit anglophone ou francophone. Et également les autochtones. Donc, pour ces trois groupes, le projet de loi vise à corriger la situation.

Je prends les devants un petit peu puis je ne serai plus long, M. le Président, je vais terminer. Je sais que beaucoup de mémoires vont nous interpeller sur d'autres considérations. On va entendre des commentaires là-dessus, je suis ouvert à discuter. Cela dit, on a soulevé, par exemple, la question de... Pourquoi pas les personnes handicapées? La loi fédérale touche les trois catégories plus les personnes handicapées. Je rappelle là-dessus, par exemple, que le Québec a déjà une loi spécifique pour les personnes handicapées et que la réalité, la problématique nous semblent un peu différentes dans le cas des personnes handicapées, puisqu'il y a comme une double problématique. Il peut y avoir parfois certains préjugés non fondés à l'égard de

l'embauche, mais les mesures nécessaires, dans le cas des personnes handicapées, sont aussi des mesures d'une autre nature parce que c'est le problème de l'accessibilité des postes de travail, c'est le problème de la faisabilité technique, et ça, c'est une autre façon d'aborder ces choses-là. On a eu des discussions au Conseil des ministres là-dessus et on a préféré considérer que les gestes qui devaient être posés en ce sens devraient l'être à travers la loi qui vise spécifiquement les personnes handicapées, que ça serait plus adapté à la situation.

Il y aura d'autres considérations aussi qui viendront, j'aurai l'occasion d'y revenir. Je sais que les gens souhaitent qu'on élargisse la portée de la loi, je peux comprendre l'objectif. Tout projet de loi a ses limites, tient aussi compte d'un certain nombre de contraintes. On aura l'occasion d'échanger là-dessus.

Et puis, évidemment, le projet de loi — et je termine là-dessus — prévoit toute une série de modalités et, entre autres, confirme la Commission des droits de la personne dans ses importantes responsabilités en ces matières, tant du point de vue de faire l'analyse des situations que de surveiller un peu tout l'ensemble de ce processus. Et, de ce point de vue là, la loi... Parce qu'il y aurait eu d'autres choix possibles, et le choix que nous avons retenu, c'est de rester dans la logique et l'esprit de ce qui avait été les dispositions de la Charte des droits et libertés et des dispositions relatives au programme d'accès à l'égalité en emploi qui sont comprises dans cette Charte des droits et libertés.

Alors, M. le Président, en terminant, je pense qu'on va passer à travers, bien sûr, la discussion du projet de loi. Encore une fois, on est conscients qu'il n'est pas parfait, il est discutable. Cependant — et je termine là-dessus — à mon avis, il constitue, de mon point de vue, le geste le plus important que j'aurai eu à faire comme ministre à date dans les responsabilités qui sont les miennes. Ma conviction, c'est que le Québec est mûr pour des changements importants en cette matière et qu'il faut faire en sorte que les changements soient concrets et réels et s'inscrivent dans les faits, et c'est l'objectif de ce projet de loi.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. le ministre. Je vous rappelle que, d'ailleurs, c'est la beauté des commissions parlementaires, c'est d'améliorer les projets de loi. Les parlementaires sont ici pour ça.

Alors, nous allons céder maintenant la parole au représentant, de l'opposition officielle, M. le député de Marquette. M. le député.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président...

**Le Président (M. Rioux):** Vous pouvez aussi prendre le temps qu'il vous faut ou être plus bref. Libre à vous. On ne dépasse pas...

**M. François Ouimet**

**M. Ouimet:** Très bien, merci. Le Parti libéral du Québec est conscient de la nécessité d'agir concrètement pour que le Québec de demain devienne une société plus prospère, plus juste et plus équitable envers tous ses citoyens. La participation et l'apport inestimable des femmes, des communautés culturelles et des

autochtones dans le développement économique, social, politique et culturel du Québec sont incontournables.

Inscrite à l'article 1 de sa constitution, la justice sociale est une valeur profondément ancrée dans l'histoire de notre formation politique riche d'une participation active des communautés culturelles anglophone et francophone à tous les niveaux, dans toutes les régions du Québec. Le thème de notre prochain congrès, au mois d'octobre, poursuit d'ailleurs l'ambitieux projet de bâtir avec fierté un Québec pour tout le monde. Nous avons donc à ce stade-ci un préjugé favorable à l'endroit du projet de loi n° 143.

Toutefois, les membres de cette commission devront être vigilants. Nous le serons pour plusieurs raisons. Nous savons d'expérience que ce gouvernement utilise — avec beaucoup d'adresse, d'ailleurs — son pouvoir législatif pour donner l'impression qu'il agit, alors qu'en réalité il agit bien peu, dilue et renvoie par loi le remède à un problème aux calendes grecques. Or, la situation sur le terrain est désolante. Selon certains mémoires que nous entendrons bientôt, la situation des communautés culturelles dans la fonction publique régresse depuis 1995 au lieu de progresser. D'autres nous diront que ce projet de loi ne fait que combattre à moitié la discrimination. Nous devons donc questionner le contenu de ce projet de loi qui apparaît, après une première lecture des mémoires déposés au secrétariat de la commission, déconnecté sérieusement, pour des raisons mystérieuses, de l'opinion de plusieurs experts en ces matières.

Plusieurs questions légitimes se posent et devront obtenir des réponses. S'agit-il d'un projet de loi d'apparence, pour la galerie, sans effet prévisible tellement il est sans contraintes pour ceux et celles qui ont le pouvoir et le devoir de l'appliquer et de le respecter? Est-ce que le gouvernement a l'intention d'annoncer une augmentation des crédits pour que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse... pour lui permettre d'exercer son mandat ou va-t-il mettre une muselière à l'organisme responsable de surveiller l'application de cette loi et l'empêcher d'agir en la laissant sans ressources supplémentaires? Pourquoi le gouvernement, les ministères et les organismes régis par la Loi sur la fonction publique se sont-ils exclus eux-mêmes de l'application de cette loi? Pour quelles raisons?

● (9 h 50) ●

Pourquoi les personnes handicapées, les minorités ethnoculturelles sans signe distinctif, ceux et celles qui parlent une langue différente sont-ils exclus? Pourquoi le gouvernement a-t-il choisi de fermer la porte à ces catégories de personnes victimes d'une triste réalité pourtant bien évidente? Pourquoi les emplois temporaires et à temps partiel sont-ils exclus de l'application de ce projet de loi, alors que ce type d'emplois est en croissance? Pourquoi les entreprises privées qui donnent des services à ces organismes, qui reçoivent des subventions, qui doivent une partie de leur existence à l'accès qu'ils ont aux fonds publics sont-ils exclus de l'application de ce projet de loi? Pourquoi ce gouvernement a-t-il choisi d'exclure de cette obligation de justice et d'équité les organismes de moins de 100 employés? S'agit-il d'une autre astuce pour noyer le poisson, d'une autre astuce pour limiter la portée réelle et véritable du geste, de la volonté?

Est-ce que la loi s'appliquera à 700 organismes ou à 24? Selon certains que nous rencontrerons en commission parlementaire, près de 93 % d'administration locale ne seront pas couverts par la loi. En matière de santé et services sociaux, c'est près de 97 % de ces organismes qui ne seront pas couverts. Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas prévu des recours concrets et praticables pour ceux et celles issus des groupes cibles qui se sentiraient lésés dans leurs droits à l'égalité? Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas prévu de sanctions à l'endroit des organismes et des dirigeants qui ne respecteraient pas leurs obligations? Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas reconnu et prévu la participation essentielle des travailleurs et travailleuses et de leur association accréditée aux démarches d'équité en emploi?

Par ailleurs, l'occasion que nous avons comme législateurs d'examiner et d'étudier ce projet de loi nous amènera à réfléchir sérieusement sur l'organisation de nos mesures pour combattre efficacement la discrimination et atteindre l'équité en emploi. Ces mesures sont éparpillées, peu connues, peu respectées, peu appliquées et, à toutes fins pratiques, inefficaces. Compte tenu des résultats décevants de l'application de ces mesures prises depuis 20 ans, nous devons tenter d'éviter les erreurs du passé. L'équité en emploi est une question de société. En conséquence, le gouvernement ainsi que le ministre, avec l'appui de l'opposition, pourraient aller beaucoup plus loin et profiter de l'occasion pour harmoniser les mesures, les rendre plus universelles, moins timides et moins éparpillées, parce que, dans le fond, on ne peut pas croire que les élites du Québec, ceux et celles qui détiennent le pouvoir d'embaucher et de faire travailler les Québécois et Québécoises, ne partagent pas ces valeurs d'ouverture, de générosité et d'égalité.

Le ministre peut compter sur une approche constructive de l'opposition. Nous allons participer objectivement aux travaux de cette commission sous la présidence éclairée et juste du député de Matane qui, j'en suis sûr, protégera nos droits de parlementaires avec équité même si nous sommes minoritaires. Nous allons travailler au meilleur de nos connaissances dans le but d'améliorer ce qui semble être une ébauche de loi très perfectible.

Je veux donc saluer mes collègues membres de la commission de la culture, le ministre ainsi que les membres de son personnel, mais je veux surtout féliciter tous ceux et toutes celles qui ont participé de près ou de loin, en plein été, bien souvent pendant leurs vacances, à la rédaction des mémoires que nous entendrons. Ils sont tous empreints d'une grande générosité, d'une grande qualité, et plusieurs sont de véritables cris du coeur pour une plus grande égalité, une meilleure équité dans l'accès aux emplois stables et rémunérateurs de la fonction publique et des organismes parapublics de l'État. L'accès au travail est un droit fondamental dans toute société. Ce droit à la dignité et à la fierté doit être ouvert à tous les Québécois sans distinction quels que soient leurs origines, leur sexe ou la couleur de leur peau. Voilà pour mes remarques préliminaires, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Merci beaucoup, M. le député de Marquette. J'invite maintenant le

Conseil des relations interculturelles à prendre place. Il s'agit du mémoire n° 4. Pour ceux qui le chercheraient, là, c'est le mémoire n° 4. Alors, je vais demander aux représentants du Conseil de se présenter, parce qu'on aimerait bien avoir vos noms et vos fonctions pour... je ne vous dirai pas l'histoire, mais presque. Allez.

#### Auditions

##### Conseil des relations interculturelles

**M. Vieira (Arlindo):** Bonjour, M. le Président. Mon nom est Arlindo Vieira, le président du Conseil des relations interculturelles du Québec, et je suis accompagné pour cette présentation de l'agent de recherche de notre Conseil, Mme Lise Frenette.

**Le Président (M. Rioux):** Alors...

**M. Vieira (Arlindo):** En ce qui concerne le Conseil, je pense...

**Le Président (M. Rioux):** ...vous avez 15 minutes pour nous présenter votre mémoire. On vous écoute.

**M. Vieira (Arlindo):** Merci. Donc, je disais que le Conseil des relations interculturelles tient à remercier les membres de cette commission pour l'opportunité, je dirais, le privilège d'être les premiers à s'adresser à vous pour exprimer notre opinion sur le projet de loi n° 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

Disons d'emblée que notre Conseil considère que ce projet de loi est une avancée importante pour les minorités visibles au Québec et que notre Conseil se réjouit des suites que le gouvernement du Québec a données, et plus particulièrement le ministre responsable, à l'avis que nous lui avons soumis l'automne dernier qui s'intitulait *L'équité en emploi: de l'égalité de droit à l'égalité de fait*, parce que, en déposant ce projet de loi, le gouvernement indiquait qu'il entend prendre rapidement les mesures nécessaires pour corriger une situation qui était clairement dénoncée et énoncée dans cet avis et non seulement par cet avis de notre Conseil, mais aussi par plusieurs de nos partenaires et des acteurs qui sont impliqués dans ces questions au Québec.

Si le Conseil intervient à nouveau aujourd'hui, c'est qu'il croit depuis plusieurs années à l'importance d'enrayer les phénomènes de discrimination et de faciliter une véritable citoyenneté participative de tous les citoyens. Il suffit de rappeler que déjà en 1988 notre Conseil avait formulé un avis sur cette question qui avait une portée un peu plus limitée, mais qui proposait l'adoption d'un programme pour la fonction publique québécoise et une politique qu'on a appelée d'obligation contractuelle, et effectivement elle s'est traduite plus tard dans ces programmes-là.

Plus récemment, en 1997, il relançait le débat autour de cette question en soulignant dans un autre avis qui s'intitulait *Un Québec pour tous ses citoyens — Les défis actuels d'une démocratie pluraliste*, donc, la question de la sous-représentation. On insistait beaucoup sur cette sous-représentation persistante des

membres des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles et indiquait que, face à ce que nous appelions alors un déficit démocratique, il était urgent et nécessaire de proposer des moyens concrets afin de redresser cette situation. C'est ce que nous avons fait dans l'avis que j'ai mentionné tout à l'heure, *L'équité en emploi: de l'égalité de droit à l'égalité de fait*, et on y proposait notamment l'adoption d'une loi, on proposait d'expliquer les avantages d'une loi qui est un instrument plus contraignant que les mesures qui avaient été «implémentées» avant, les mesures volontaires ou obligatoires qui étaient mises en place et dont les résultats, il faut le constater, se sont avérés décevants.

Peu de temps après le dépôt de son avis, notre Conseil lançait un débat en organisant notamment un colloque sur ce sujet au cours duquel plusieurs partenaires ont été invités à discuter de la nécessité, entre autres, d'une loi et à proposer une série d'autres moyens. Un consensus, qui est d'ailleurs bien documenté dans les actes de ce colloque, a été établi parmi les participants qui ont fait part de commentaires sur les éléments importants qui devraient faire partie intégrante de cette loi et sur ce qui devrait l'accompagner. C'est en partie la résultante de toute cette réflexion que nous vous présentons ici aujourd'hui.

Donc, comme je disais tout à l'heure, nous saluons ce projet de loi parce qu'il traduit quant à nous de façon non équivoque l'intention, la volonté du gouvernement de s'engager fermement dans la voie d'une plus grande équité. Il poursuit, comme le lui avait suggéré le Conseil, sa volonté de mettre en place des conditions visant à enrayer les phénomènes de discrimination qui persistent toujours dans notre société. Il s'inscrit d'ailleurs dans le cadre d'autres actions significatives du gouvernement comme la modification de la Loi sur la fonction publique et des différentes lois relatives à l'imputabilité des sous-ministres et au processus de nomination pour s'assurer de l'atteinte de résultats concrets. En déposant ce projet de loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, le gouvernement vient mettre en place des mesures permanentes pour en étendre la portée à l'ensemble du secteur public sous sa responsabilité directe ou indirecte.

Pour en assurer l'efficacité, le Conseil intervient aujourd'hui pour proposer des modifications ou des bonifications, je dirais, au projet de loi qui seraient susceptibles surtout d'en étendre la portée, certaines pour en simplifier l'application et une harmonisation qu'on considère importante et nécessaire avec un certain nombre d'autres mesures qui sont déjà en place. D'autres commentaires plus précis sur certains aspects plus techniques sont aussi formulés concernant certains articles qui, quant à nous, mériteraient d'être améliorés. Et, bien que la réglementation n'ait pas été déposée en même temps que ce projet de loi, ce qui nous aurait permis d'évaluer de manière plus précise son application concrète, le Conseil voudrait aussi faire un certain nombre de suggestions générales qui permettraient, on le pense, d'atteindre mieux les objectifs proposés de ce projet de loi.

● (10 heures) ●

Venons-en donc à ces objectifs. Et je pense que, pour bien comprendre les objectifs poursuivis, le projet

de loi devrait, quant à nous, en faire mention d'une manière plus explicite que ce qui est évoqué simplement dans les notes explicatives du projet de loi qui parlent d'un cadre particulier afin de favoriser, pour les femmes, les autochtones et les personnes faisant partie d'une minorité visible, l'accès à l'égalité en emploi. Mais c'est la seule référence qu'on a aux objectifs de la loi. Donc, nous, on pense qu'il serait possible de rendre plus univoque la portée de cet objectif en indiquant clairement dans la loi, dans ses premiers articles, que la loi cherche à favoriser l'atteinte de l'équité dans les milieux de travail.

Deux sous-objectifs qui pourraient être énoncés aussi viendraient préciser les intentions du législateur. Premièrement, la promotion d'un accès égal et équitable à l'emploi serait réalisée par l'élimination, d'abord, des pratiques discriminatoires existantes. Et, comme deuxième sous-objectif, la loi viserait à mettre en place des mesures d'action positive pour corriger les désavantages subis par les groupes visés jusqu'à ce qu'une représentation équitable soit atteinte dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons des organismes. Le Conseil propose donc que ces objectifs soient inclus comme un des premiers chapitres et qu'ils suivent immédiatement la définition habituelle contenue au début de chaque projet de loi.

Maintenant, sur les organismes et les travailleurs qui sont couverts, nous aimerions aussi faire quelques considérations. Si l'on inclut les organismes communautaires, par l'actuel projet de loi n° 143, et ceux déjà visés par d'autres lois au programme, comme la loi sur l'équité en matière d'emploi qui, elle, est du ressort du fédéral ou le Programme d'obligation contractuelle et le Programme de contrats fédéraux, environ 1 million de travailleurs répartis dans plus de 1 400 organisations de 100 employés ou plus seraient touchés. Cet estimé représente plus de trois travailleurs sur cinq et moins du tiers des organisations appartenant à cette tranche d'organisations de 100 employés ou plus. Par rapport à l'ensemble des salariés québécois, le projet de loi couvrirait environ un travailleur sur six et assujettirait moins de 1 % des employeurs, dans sa forme actuelle. Notre Conseil avait plutôt proposé d'inclure tous les employeurs des secteurs privé et public de 50 employés ou plus, soit environ 8 054 entreprises ou organismes employant 1 774 100 salariés. La portée de la loi dans notre proposition, c'était beaucoup plus large, puisqu'elle couvrirait près des deux tiers des travailleurs, tout en impliquant néanmoins seulement 3,7 % des organismes. Cette proposition serait beaucoup plus simple d'application, quant à nous, puisque tous les organismes y seraient soumis en autant qu'ils regroupent 50 travailleurs ou plus.

Il aurait été possible, nous croyons, qu'à l'intérieur de la loi des exigences plus souples pour les organisations de plus petite taille, celles par exemple entre 50 et 99 employés, ou des exigences plus élevées pour celles de plus grande taille, entre 100 et 500 employés, ou 500 et plus, par exemple. De plus, l'harmonisation entre tous les intervenants actuels sur le territoire québécois aurait été facilitée.

Le projet de loi n° 143, qui exclut le Programme d'obligation contractuelle et qui ignore, en quelque sorte, l'intervention fédérale au Québec, ne permet pas,

je crois, d'atteindre cette simplification et cette harmonisation entre les lois et les programmes actuellement en vigueur, et beaucoup de partenaires nous le mentionnent comme étant une difficulté, un obstacle important à essayer d'améliorer. Il faut comprendre que, par son Programme de contrats fédéraux, l'administration fédérale rejoint déjà un certain nombre d'organisations des secteurs, notamment de la santé et de l'enseignement qui seront soumis à cette nouvelle loi. De plus, le Programme d'obligation contractuelle touche certaines entreprises sous juridiction fédérale qui obtiennent des contrats avec le gouvernement du Québec. Ces derniers programmes s'appliquent aussi à des entreprises qui sont soumises aux exigences du Programme de contrats fédéraux et c'est pour ça qu'on pense qu'une certaine forme d'harmonisation aurait été importante.

La future loi devrait chercher à éviter ces chevauchements et ces interventions différenciées suivant le niveau de gouvernement qui en est responsable. Les groupes visés n'étant pas identiques ni les exigences en matière de démarche à suivre, les rapports que les entreprises ou les organisations doivent produire aussi vont différer. Et, du point de vue de l'organisation touchée, cela risque de compromettre un peu, je crois, l'application de ce nouvel instrument législatif et de rendre plus complexe une démarche que le Conseil aurait souhaitée plus simple, et semble être une demande un peu répétée des organisations: éviter ces chevauchements avec des critères différents des groupes cibles qui sont différenciés, des rapports à produire après qui doivent refléter tout cela.

Faire le choix de ne pas inclure l'administration provinciale proprement dite, c'est-à-dire les organismes et ministères soumis à la Loi de la fonction publique, nous semble aussi faire un peu problème. Et j'aimerais faire quelques commentaires sur cet aspect de l'exclusion de la fonction publique québécoise. Nous avons mentionné et salué tout à l'heure les actions du gouvernement qui, il y a à peine un an, a modifié deux lois qui s'appliquent à la fonction publique, soit la Loi sur la fonction publique et la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes, afin d'assurer que l'application des programmes d'accès à l'égalité produise les résultats attendus par une imputabilité accrue et permette plus de souplesse dans la nomination des personnes membres des groupes visés, par notamment l'abolition du classement par niveau et un certain nombre d'autres mesures complémentaires qui ont été prévues. Celles-ci visent la nomination d'un certain pourcentage de membres de groupes spécifiques parmi les étudiants et stagiaires, notamment.

Si les amendements législatifs et ces mesures témoignent, il faut le dire, d'un engagement clair à l'égard de l'équité et d'une volonté indéniable d'y parvenir mais en excluant la fonction publique de l'application de la présente loi, le message du gouvernement se trouve ou risque d'être quelque peu brouillé, quant à nous, et nous avions indiqué, le Conseil, qu'il préférerait voir l'administration publique provinciale aussi assujettie à cette nouvelle loi proposée. C'est une recommandation qui était contenue... la recommandation n° 4 de l'avis auquel j'ai fait référence tout à l'heure, parce que cette inclusion dans la loi impliquerait des obligations que nous pensons beaucoup plus

contraignantes pour l'État québécois. En s'excluant, le secteur public québécois se voit soumis à des exigences que nous croyons moins fortes que les autres secteurs et échappe en quelque sorte à toute reddition de comptes que pourrait lui imposer l'organisme mandaté pour assurer l'application et le contrôle de la nouvelle loi.

● (10 h 10) ●

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles a été reconnu, selon les termes mêmes du Secrétariat du Conseil du trésor, comme ayant atteint une faible performance. C'est le moins qu'on puisse dire. Le Secrétariat a indiqué aussi que l'heure est maintenant à l'atteinte de résultats plus significatifs. Il considérerait que le gouvernement a déjà reconnu la situation inacceptable de la sous-représentation de la diversité québécoise. Le récent bilan d'ailleurs du Conseil du trésor rejoint donc les conclusions du Conseil des relations interculturelles et celles notamment de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En maintenant un cadre législatif similaire, même modifié par des amendements évoqués plus haut, les garanties de résultats attendus sont insuffisantes malgré les manifestations de cette volonté plus ferme. Aux yeux du Conseil, il est nécessaire de renforcer le contrôle, le suivi et les vérifications de la part d'un organisme externe ayant le pouvoir de le faire. Ainsi, le Conseil réitère sa proposition de soumettre la fonction publique à cette loi. Celle-ci pourrait ainsi permettre d'inclure d'autres groupes sous-représentés, comme les anglophones et les membres des minorités ethnoculturelles qui n'appartiennent pas à une minorité visible, et ainsi couvrir d'autres groupes qui ne sont pas visés par le projet de loi actuel. Je pense que la fonction publique représente d'une façon importante le marché du travail québécois et qu'il doit refléter la diversité de la population québécoise.

Juste un mot sur les groupes visés. Moi, je pense que... D'abord, il y a trois groupes, soit les femmes, les autochtones et les personnes membres de minorités visibles, qui sont inclus dans le projet de loi actuel. Le Conseil avait plutôt opté pour une inclusion et une définition plus large, soit les membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, que celle proposée par le projet de loi à l'égard de tous les services publics. Et je pense que, là aussi, il y aurait une modification importante.

Nous allons, parce que le temps nous presse... vous avez dans notre mémoire une série d'autres aspects un peu plus spécifiques. J'aimerais simplement... en tout cas, ce n'est pas nécessaire peut-être de les passer un à un, mais j'aimerais quand même faire quelques commentaires généraux reliés à l'encadrement de cette loi, parce que, pour faciliter l'application et en assurer l'efficacité, il faudrait qu'on s'assure des ressources suffisantes qui devraient être allouées aux différentes instances qui devront voir à l'application de cette loi et en support qu'on décrit plus en détail dans notre mémoire.

Donc, le Québec, je pense, par cette loi, propose de mettre en place une loi qui le placerait à l'avant-garde de plusieurs pays et provinces, et ça, je pense qu'il faut le signaler aussi: le Conseil s'en réjouit. Et l'engagement qu'il a pris à avancer et à soutenir une telle proposition,

qu'il constate aujourd'hui appuyée par le gouvernement, porte ses fruits. Le moment semble opportun, car plusieurs organismes visés par le projet de loi devront renouveler leurs effectifs vieillissants, ce qui permettra de réduire ce déficit de représentation constaté dans plusieurs secteurs d'activité, privés comme publics, dans des délais intéressants. Cette loi, avec les améliorations et les amendements que nous avons proposés, offrira une solution globale qui permettra de s'amplifier et de rendre plus efficaces les interventions existantes.

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira...

**M. Vieira (Arlindo):** Oui, je conclus donc...

**Le Président (M. Rioux):** ...c'est à peu près terminé.

**M. Vieira (Arlindo):** Merci. Alors, je pense que ça va imprimer un mouvement irréversible qu'on croit qui finira par nous mener vers une équité réelle plus que celle qu'on a dans nos législations. Je vous remercie...

**Le Président (M. Rioux):** Je vous remercie beaucoup, M. Vieira, et je suis sûr que les commentaires spécifiques qu'il y a dans votre mémoire, les députés certainement... soit qu'ils les ont lus ou les liront sûrement.

Alors, nous avons 30 minutes de questions à diriger vers le Conseil et il y a 15 minutes pour les députés ministériels et 15 minutes pour l'opposition. Je vais alterner parce que ça fait une discussion plus dynamique, parce que, si on se tape 15 minutes de chaque côté, il risque d'y avoir des longueurs et la démarche pédagogique va être moins intéressante. Alors, vous avez 15 minutes du côté gouvernemental et ministériel.

**M. Perreault:** Merci, M. le Président. Alors, tout d'abord je tiens à remercier le Conseil pour ses commentaires. M. le Président, vous avez évidemment mis fin à l'intervention parce que le temps était écoulé, mais c'était quand même un peu de la musique à mes oreilles. Je dois dire qu'effectivement le Conseil souligne, et je pense qu'il faut en prendre acte, que ce projet de loi placera le Québec à l'avant-garde des sociétés occidentales en la matière. Et je suis heureux de l'entendre et j'en remercie le Conseil.

D'autre part, j'en profite, M. le Président, pour souligner que ce projet de loi n'aurait pas été possible sans le travail du Conseil des relations interculturelles. C'est un organisme qui est peu connu au Québec, qui ne fait pas beaucoup d'interventions publiques, il est là pour conseiller le ministre principalement. Mais, dans ce dossier, il y a quand même eu un peu de pression, je pense qu'il faut le reconnaître, et c'est une pression qui, on le voit, donne des résultats. Je veux souligner le travail du Conseil, féliciter le président et lui demander de transmettre au membres du Conseil mon appréciation pour cet effort, parce que c'est des gens bénévoles et il y a un effort qui a été fait pour faire en sorte que les choses bougent et changent et j'en suis très heureux.

Je vais aborder une question, dans un premier temps, avec le président du Conseil. Il y en aura d'autres, j'imagine. Il y en a une qu'il a abordée longuement et je

voudrais un peu en discuter avec lui, qui est la question qui est soulevée par plusieurs groupes: Pourquoi pas une loi une seule loi qui engloberait tout? Ce serait simple, ce serait clair. En plus, on réglerait en même temps nos problèmes avec le fédéral, d'un seul coup. Puis, pour ce qui est de régler nos problèmes avec le fédéral, moi, j'ai une proposition là-dessus sur la façon de régler ça, mais je n'en parlerai pas avec le président du Conseil aujourd'hui. Je pense qu'il y a une bonne façon de régler la duplication des législations et c'est celle de faire la souveraineté du Québec. Ça réglerait l'affaire une fois pour toutes.

Mais, sur la question plus spécifique de pourquoi introduire, inclure ou non la fonction publique dans le projet de loi, qui est peut-être l'affaire que vous avez le plus élaborée... Parce que, sur ce qui est du fédéral, moi, je dois dire que les situations à travers le Canada ne sont pas identiques. Les problèmes peuvent se ressembler, mais, d'un pays à l'autre, ces questions d'intégration ne sont pas uniques dans le monde, elles sont complexes. Et de ce point de vue là, il peut être normal que chacun des États se dote de législations distinctes, d'autant plus que — je tiens à le rappeler — notre propre régime est fondé aussi sur la Charte, notre propre Charte. Enfin, il y a toute une pratique québécoise en la matière.

Moi, sur la fonction publique québécoise, je voudrais donner au président un ou deux chiffres puis lui poser une question. Le Québec s'est doté d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour sa fonction publique. On a, l'automne dernier, apporté des modifications dans une loi au niveau des règles du jeu en matière d'embauche dans la fonction publique. Et alors que nous étions depuis des années... Et là-dessus, j'ai bien entendu les commentaires de l'opposition, qui va faire son travail de critique, je veux bien, mais il faudrait aussi qu'elle se rappelle les résultats qu'elle n'a pas obtenus durant des années. On était à moins de 2 %, à toutes fins pratiques, d'embauche des catégories visées à travers nos programmes, avec les modifications qu'on a apportées à la loi, spécifiques à la fonction publique, au programme de la fonction publique. Les chiffres que j'ai, c'est qu'on a, tous postes confondus, actuellement, depuis janvier, atteint tout près de 11 % déjà de résultat pour les nouveaux postes. Un des défis qu'on avait...

Comment le Conseil voit ça? Parce que l'alternative qui aurait été de dire qu'on inclut tout ça aurait voulu dire un peu en quelque sorte: La loi, elle va prendre encore quelque temps avant d'être adoptée, sa mise en application, la fonction publique n'est pas soumise actuellement à tout ce qu'on appelle le processus d'identification du marché du travail de ses propres ressources, etc. Parce qu'elle s'est fixé des objectifs puis elle fonctionne de façon beaucoup plus intensive, alors que l'esprit de la loi s'inspire, pour le reste du secteur parapublic, des dispositions de la Charte et de la Commission des droits. Est-ce que, d'une certaine façon, on n'aurait pas risqué, là, en mettant tout ensemble, pour des raisons de clarification et peut-être plus intellectuelles, de paralyser un processus qui finalement est déjà enclenché?

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Vieira, voilà la question pour la fonction publique puis le message brouillé dont vous avez parlé tout à l'heure.

**M. Vieira (Arlindo):** Bon, en quelque sorte, je comprends l'argumentation de M. le ministre. Il y a une partie de vrai, qu'il y a un risque, mais, bon, il y a une balance d'inconvénients peut-être aussi à mesurer. On croit que tout cela, tout ce processus qui est déjà enclenché n'est pas incompatible avec l'assujettissement à la loi. Il aurait pu aussi bien être intégré dans la loi, en faire un chapitre peut-être particulier avec un certain nombre de contraintes, de délais, d'échéances et d'objectifs bien précisés et balisés dans la loi. Parce que nous croyons — et nous avons très bien expliqué dans notre avis le pourquoi d'une loi — que la loi a un avantage, une question de principe d'abord aussi, que l'État lui-même devrait donner l'exemple et prêcher par son exemple et aussi par le plus long terme, qu'il faut quand même viser. Je vous comprends très bien et je souhaite et je suis le premier qui se réjouit de l'empressement qu'on y mettra à mettre en place un certain nombre de mesures. Mais, quant à nous, ce n'est pas incompatible avec la loi. On aurait pu très bien, je crois, l'inclure également dans la loi, avec peut-être un chapitre particulier qui ferait état déjà de l'avancement. Parce que, par exemple, la première étape qui est prévue qui est celle de l'analyse d'effectifs, qui est déjà effectuée par le Conseil du trésor, elle aurait pu être très bien sautée et passer à d'autres objectifs plus rapidement. Alors, je pense que ce n'est pas incompatible.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. Bienvenue, M. Vieira et Mme Frenette, aux travaux de cette commission. Les préoccupations que vous exprimez dans votre mémoire, nous les partageons presque à 100 %. Vous avez entendu sûrement mes remarques préliminaires tantôt, et je vous dirais qu'elles sont partagées également par bon nombre d'organismes qui viendront témoigner devant nous.

● (10 h 20) ●

Je ne veux pas relancer le ministre tantôt qui me lançait un peu la pierre ou la pierre à notre formation politique, mais, lorsque je regarde l'étude préparée par le Conseil du trésor récemment, on remarque que la situation semble être en chute libre, depuis mars 1993-1994, de façon très prononcée jusqu'en mars 1998, au niveau de l'évolution du nombre, du taux de présence des membres des communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique. Alors, je le laisse réfléchir à cela.

Parmi vos préoccupations que vous exprimez, il y a bien sûr la question de toutes les personnes qui sont exclues de l'application du projet de loi. Vous faites référence, à la page 10, aux employeurs, votre souhait d'inclure les employeurs des secteurs privé et public de plus de 50 employés. Vous faites référence, à la page 5 de votre mémoire, des membres des communautés ethnoculturelles. Vous parlez bien sûr des personnes handicapées. Vous parlez également de tous les postes permanents ou temporaires, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Dans ma fonction de législateur, j'aurais besoin que vous m'aidiez à comprendre pourquoi le ministre a mis de côté l'ensemble... pas

l'ensemble, mais plusieurs de vos recommandations qui étaient fort pertinentes. Si le ministre parle de faire un pas en avant avec la présente loi, nous avons la possibilité de faire un grand pas ou de faire un très petit pas. J'ai l'impression que la loi qui est sous étude nous permettrait de faire un petit pas, alors qu'on a la possibilité de faire un très grand pas. Alors, j'aimerais que vous m'aidiez à comprendre pourquoi le ministre et le Conseil des ministres ont mis de côté ces recommandations.

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira.

**M. Vieira (Arlindo):** Bon. Il faut dire que ça peut avoir et ça a certainement un certain sens de viser essentiellement... Je mets de côté un petit peu les femmes et les personnes handicapées pour le moment parce qu'elles ne sont pas tout à fait du ressort de la mission et du mandat de notre Conseil. Mais, en ce qui concerne les minorités visibles, on peut le comprendre jusqu'à un certain point, parce que notre propre avis, on faisait cette distinction, la discrimination raciale et le phénomène de discrimination en direct, ils sont observés surtout en ce qui concerne les minorités visibles, et on l'a bien décrit dans notre avis. Et, nous-mêmes, nous avons proposé que l'éventuelle loi dont on parle, d'une portée plus large qui viserait tous les employeurs privés, devrait viser simplement les minorités visibles, parce qu'on ne peut pas faire le même constat en ce qui concerne l'ensemble des employeurs, qu'il y a des secteurs où la discrimination est prouvable, est exercée, notamment en ce qui concerne... si on prend les minorités qu'on appelle les communautés ethnoculturelles en général. Alors, il faut faire beaucoup de distinction. On l'a fait d'une façon plus détaillée dans notre avis, mais, en général, il est difficile de prouver une situation de discrimination à l'égard de l'ensemble des minorités.

Cependant, en ce qui concerne les organismes, le gouvernement, tous les organismes soumis à la Loi sur la fonction publique et en général... mais là c'est difficile de faire une analyse très, très complète parce que les données nous manquent. Le Conseil a essayé d'en avoir, pour préparer son avis, le plus possible, mais, en ce qui concerne notamment les secteurs de l'éducation et de la santé, nous avons fait nous-mêmes un certain nombre d'études et le constat est semblable. En ce qui concerne les services publics et la fonction publique en général, il y a une situation de sous-représentation qui est semblable, qui est plus grave dans tous les cas pour les minorités visibles mais qui s'apparente, même pour les autres minorités ethnoculturelles où l'élément, disons, racial ou la couleur n'entrent pas en ligne de compte. Donc, pour ceux-là, dans notre propre avis, nous avions dit: Oui, pour les minorités visibles dans l'ensemble d'une éventuelle loi qui aurait une portée très générale pour les employeurs de 50 employés et plus, mais, pour la fonction publique, pour les services publics, ceux qui sont maintenant visés par le projet de loi, on avait proposé des objectifs distincts qui viseraient aussi les communautés ethnoculturelles.

Bon, le gouvernement, peut-être pour répondre en quelque sorte aussi aux préoccupations que nous énonçons par ailleurs, d'harmonisation, d'avoir les

mêmes groupes cibles, sont ceux qui sont déjà définis dans les programmes d'obligation contractuelle, dans d'autres programmes existants, dans la loi fédérale qui définit seulement les minorités visibles, peut-être qu'il a fait le même choix de simplement inclure les minorités visibles. Les personnes handicapées, elles sont déjà visées par une loi. Peut-être cela s'explique aussi par cette raison qu'elles ont une loi particulière.

Nous, on pense qu'il y aurait intérêt à harmoniser tout ça, à l'inclure dans la même, mais, bon, il y a peut-être d'autres arbitrages à faire et d'autres consultations, dont je ne suis pas compétent, en ce qui concerne l'Office des personnes handicapées qui ont peut-être... en accord avec eux, qui a justifié ces choix-là. C'est tout ce que j'ai à répondre là-dessus.

**M. Ouimet:** Juste là-dessus et en terminant, M. le Président, les personnes handicapées, l'Office du moins, réclament d'être inclus dans la loi. Alors, il n'y a pas eu d'arbitrage par rapport à l'Office. La réclamation dans leur mémoire, c'est d'être inclus dans la loi.

**M. Vieira (Arlindo):** Effectivement, avec des nuances cependant parce qu'il y a des spécificités particulières, notamment en ce qui concerne... Nous, on prône, et c'est fondamental, le principe en ce qui concerne les habiletés des personnes. Pour les personnes handicapées, il y aurait lieu, si on le fait dans la même loi, de nuancer parce qu'il y a des exigences qui manifestement en ce qui concerne certaines habiletés, certaines compétences... on doit tenir compte des handicaps spécifiques de certaines personnes. Je pense que ça aurait été possible, encore une fois, de le faire dans la loi pour harmoniser par ailleurs les autres aspects de l'application de la loi, qui sont les suivis, les contrôles qu'ils ont et le regard extérieur de la commission qui pourrait aussi viser les personnes handicapées.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Marguerite-D'Youville.

**M. Beaulne:** Merci, M. le Président. J'aimerais revenir un peu sur... pour continuer dans la lancée du ministre tout à l'heure, sa question. Vous avez mentionné dans votre présentation que, si cette loi était adoptée, ça placerait le Québec dans une position très enviable au niveau de la qualité humaine et de la qualité légale du traitement des minorités. Ne pensez-vous pas qu'au-delà de la discussion sur est-ce qu'il aurait fallu aller plus loin en fonction d'un groupe, comme, par exemple, les personnes handicapées ou les autres, il y a également des considérations techniques qu'on n'a pas eu le temps d'examiner? Je pense, entre autres, aux personnes handicapées que l'ensemble de la législation québécoise a tenté d'accommoder, aussi bien dans les gouvernements précédents que sous notre gouvernement, mais que, par rapport à certains autres problèmes, il y a une question technique, c'est-à-dire que c'est bien beau de voter des lois, on peut voter n'importe quelles sortes de lois, mais l'application, c'est là où on voit le sérieux d'un gouvernement.

Il y a, en matière des personnes handicapées entre autres, une problématique spécifique qui est

l'obligation assortie d'un projet de loi comme celui-là de doter la société des infrastructures nécessaires. En d'autres mots, par exemple, lorsque, à Montréal ou dans les édifices publics, au gouvernement du Québec, on s'est donné comme balise de favoriser l'accès aux personnes handicapées, c'est évident que, avant de construire des rampes un peu partout ou d'améliorer l'accès aux édifices publics, il y a des coûts là-dedans et je pense que c'est peut-être une des considérations qu'il est important d'examiner. Mais il y a la question d'attitude, et c'est là-dessus que j'aimerais vous entendre, parce que, ça, c'est un pas en avant qui est un grand pas. Et ne pensez-vous pas que ça peut contribuer, dans un premier temps, à modifier les attitudes? Je m'explique. Parce que je me rappelle, lorsque le gouvernement fédéral avait voté sa loi d'égalité d'accès, ça s'appliquait, à ce moment-là, à la fonction publique fédérale et aux institutions qui relevaient de sa compétence, entre autres les banques, ça a pris beaucoup de temps. J'étais banquier moi-même à l'époque et je peux vous dire que ce n'est pas du jour au lendemain que la loi a été appliquée, il a fallu modifier des attitudes, sauf que ce que cette loi-là avait fait, c'est qu'elle a forcé, elle a précipité un changement d'attitudes et une prise de conscience.

Alors, est-ce que vous pensez que cette loi-ci, au-delà des ajustements qu'on pourrait faire éventuellement un peu dans le sens qu'a indiqué mon collègue, ça va contribuer quand même à modifier substantiellement les attitudes et surtout une prise de conscience?

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira.

● (10 h 30) ●

**M. Vieira (Arlindo):** Oui, oui, je le pense et c'est pour ça que nous soutenons ce projet de loi et qu'on souhaite qu'il soit adopté. Cela n'empêche pas cependant, je pense... l'envolée aurait été beaucoup plus grande si on faisait une portée, tant qu'à le faire, je le crois... Si on me dit que l'intention devait peut-être plus tard... si il n'y a pas suffisamment un... si l'emballage n'est pas suffisamment large et que ça ne crée pas ce mouvement qu'on souhaite, je pense qu'il va de toute façon le faire mais dans un secteur qui est le secteur public seulement. Il va peut-être prévoir, envisager plus tard une action où, si jamais ça ne se produit pas dans d'autres secteurs qui sont aussi importants, où là il y a des situations inévitables, il va falloir qu'on y revienne. Mais c'est sûr qu'actuellement au Canada il y a seulement le gouvernement fédéral qui a agi, et d'une façon relativement timide, il faut le dire, au départ. Vous faites référence à la première adoption de la loi, qui date déjà de quelques années. Ils sont revenus quelques années plus tard, il y a quatre ou cinq ans, pour resserrer un petit peu un certain nombre d'objectifs et de contrôles et pour leur donner une portée beaucoup plus large.

Peut-être qu'on pourrait envisager le même type de situation. C'est certain qu'on pense que c'est déjà un pas très important. Il n'y a pas d'autres législations provinciales au Canada et très peu dans le monde qui sont allées jusqu'à proposer une législation avec des objectifs qui sont ceux qui sont proposés. Donc, dans ce sens-là, il n'y a pas de doute qu'on pense qu'il faut s'en réjouir, et il faut l'adopter définitivement.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. Alors, on va entendre maintenant le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Sur la lancée du député de Marguerite-D'Youville, qui parlait de changer les attitudes et les comportements, vous y faites référence un peu indirectement à la page 19 de votre mémoire lorsque vous parlez de l'encadrement de la loi et lorsque vous parlez des ressources qui seront nécessaires pour atteindre les objectifs fixés par la loi, notamment le rôle qui est confié à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Vous parlez: Des ressources suffisantes devront leur être allouées. On devra également informer les employeurs des exigences de la loi, de ses implications. On devra également offrir une formation aux personnes qui sont responsables de l'application de la loi. Et puis par la suite vous tombez dans ce que vous appelez le suivi et le contrôle, les analyses des rapports des employeurs, l'instrumentation, d'autres ressources seront nécessaires.

Comment est-ce que vous envisagez ça? Pour un ministre qui doit voir à l'application par la suite de la loi pour répondre à ce que vous demandez au député de Marguerite-D'Youville pour que ça change les comportements, que ça change les attitudes, j'ai l'impression que vous placez ça comme condition préalable.

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira.

**M. Vieira (Arlindo):** En quelque sorte, oui, parce qu'on a déjà l'expérience passée aussi. On en a déjà eu des mesures, un certain nombre de mesures volontaires, des incitatifs et qui ont fonctionné en partie. Les résultats globaux, bon, c'est très mitigé, mais quand même il y a eu déjà des efforts de faits qui ont marché surtout quand ils ont été soutenus financièrement et autrement, quand il y avait vraiment un programme spécifique pour soutenir ce genre de programmes. À partir du moment où on a éliminé ou cessé de donner ce... — parce que c'était prévu pour une période donnée — ces programmes-là ont tombé presque tous d'eux-mêmes. Alors, on a déjà cette expérience. Donc, on pense qu'effectivement c'est en quelque sorte un préalable de tout un travail, certaines mesures qu'on... Parce qu'il faut travailler un peu en aval de tout ça parce que la loi elle-même ne produira pas... On constatera peut-être dans quelques années la même chose qu'on constate aujourd'hui si ces mesures-là ne sont pas mises en place. Ce n'est pas tout un programme de...

D'abord de bien présenter le pourquoi de cette loi-là, les objectifs qu'on vise, c'est quoi, la discrimination indirecte, pourquoi on doit prendre ce type de mesures, sensibiliser les employés aussi, les syndicats, tout ça, ça demande tout un encadrement qui devrait exister. Au niveau fédéral, ça existe quelque peu, ce n'est pas parfait, mais il y a une façon administrative, le ministère des Ressources humaines du Canada fournit en partie ce genre de soutien. Il va falloir le prévoir. Pour la Commission aussi. La Commission aura une sorte de double rôle qui est celui de contrôle mais qui est aussi celui de conseil pour bien faire comprendre ce type d'exigences. Et, pour faire de vrais partenaires dans l'action, il va falloir que la Commission soit soutenue

par des moyens, beaucoup de formation, beaucoup de... Parce que c'est souvent mal compris. Il faut comprendre que, même idéologiquement, il y a un mouvement qui est relativement réticent face à ce type de mesures dites d'action positive. Il va falloir bien expliquer ça, etc. Et, pour ça, ça prend tout un programme, je pense.

C'est possible que... Bon. Pour le moment, on n'en a pas connaissance, mais je souhaite et j'espère que le gouvernement et le ministre responsable prennent en charge ce type de mesures sans lesquelles effectivement on risque d'avoir les mêmes résultats, même avec une loi. C'est sûr que la loi nous oblige déjà, par des échéanciers, des obligations qui sont prédéterminés, à certainement avancer plus qu'on l'aurait fait si on ne les avait pas, mais en soi, toute seule, elle ne réglera probablement pas la question.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui, rapidement, j'ai peut-être un commentaire par rapport aux dernières remarques et une question par après. C'est évident que la loi contient déjà des dispositions en matière de contrôle, des délais sont prévus, des rapports sont prévus, les choses sont rendues publiques, la Commission des droits voit son rôle confirmé. Parce qu'on avait le choix. On a vraiment réfléchi, à un moment donné, entre: Est-ce qu'on maintenait l'approche qui avait été utilisée jusqu'à maintenant au Québec, qui prévoit dans la Charte des droits de la personne des dispositions en matière de programmes d'accès à l'égalité et le rôle de la Commission des droits, ou si, par une loi, on intervient autrement, puisque l'expérience des dernières années, encore faut-il le dire, même si des dispositions sont dans la Charte, et pas juste à l'égard du gouvernement, mais du secteur privé au Québec — on parle beaucoup du gouvernement mais parlons du secteur privé en général — c'est que ça donne, tout compte fait, peu de résultats?

On a donc eu des discussions avec la Commission des droits, y compris par rapport à ses propres méthodes, qui parfois sont laborieuses, qui parfois découragent les employeurs à s'embarquer dans ce genre d'entreprise, je le sais, je l'ai vécu. J'étais à la STCUM, on a créé le premier programme d'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles, je sais très bien de quoi il s'agit. On a discuté de ça, et je veux réaffirmer ici qu'il est évident que la loi devra être accompagnée des mesures qui permettent à la Commission des droits de remplir son travail. Il y a déjà des discussions là-dessus avec le Conseil du trésor. C'est évident que la loi ne prévoit pas toutes ces modalités-là, c'est normal, ce n'est pas dans la loi qu'on prévoit ça. Mais je rappelle aussi qu'il y a dans la loi des balises; on peut les discuter. Est-ce que trois ans... Je sais qu'il y a des mémoires qui disent que trois ans, c'est trop tard, il faudrait que le premier rapport arrive à la première année. La première année, dans un an, est-ce qu'il va y avoir des résultats à donner à ce point par rapport à un processus qui est long? Ce n'est pas évident. Alors, nous, on pense que nos balises sont bonnes, on est prêts à en discuter de ces balises-là, mais elles existent, je veux juste dire qu'elles existent.

Moi, je voudrais revenir à une question qui porte moins sur ces modalités. Mais ça me semble important, puisque j'ai devant moi le président du Conseil des relations interculturelles, de lui poser un peu la question suivante: Est-ce que, dans son esprit... Parce qu'il aborde cette question-là en disant: On comprend que le ministre n'ait retenu dans les groupes cibles que ceux que la Commission des droits — il ne l'a pas dit exactement comme ça — avait identifiés comme étant objets de discrimination. Mais il dit: On aurait aimé que, quant à faire, pour mieux faire, il ajoute aussi des groupes qui sont sous-représentés, des gens des communautés culturelles, ceux qui sont sous-représentés dans la fonction publique. Est-ce que, dans l'esprit du Conseil des relations interculturelles, la sous-représentation et la discrimination en emploi sont une seule et même réalité? Est-ce que vous établissez une distinction entre les deux, compte tenu de nos lois? Et je vous signale, là-dessus...

Pourquoi je vous pose cette question? C'est parce que, effectivement, on s'est posé la question et on sait, par exemple, que, dans le cadre de la fonction publique, on vise des gens, des groupes issus des communautés culturelles. Il y a parfois aussi correspondance des personnes. On peut être à la fois issu d'une communauté culturelle et être membre d'une minorité visible. Mais on s'est posé la question, et une des préoccupations qu'on a eues — puis je lui pose la question — c'est: Le choix qu'on a fait, compte tenu que c'est un changement important — 500 000 nouveaux postes, bien des débats puis tout le monde... c'est laborieux — ça a été d'essayer d'éviter de rendre vulnérable cette loi, notamment compte tenu de ce qu'est la Charte des droits et libertés. Alors, c'est pour ça que je vous pose la question: Est-ce que, de son point de vue, la sous-représentation qui peut être constatée de certains groupes dans un secteur donné et la discrimination en emploi sont des concepts identiques, une seule et même réalité? C'est clair que, nous, on a fait un choix, et j'aimerais l'entendre un petit peu autour de ça.

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira.

**M. Vieira (Arlindo):** Bon. D'abord, je dois préciser que la Commission des droits de la personne avait fait à peu près le même choix que nous avons fait. En général, vous avez raison pour le secteur privé. Mais, pour le secteur public, la recommandation qu'elle avait faite au gouvernement allait à peu près dans le sens de définir deux différents groupes, les minorités visibles et les minorités ethniques — je pense que c'est comme ça qu'ils emploient l'expression, «minorités ethniques» — pour la Commission, en ce qui concerne la fonction publique. Les causes sont différentes, mais les résultats, les effets sont à peu près les mêmes.

● (10 h 40) ●

Il y a effectivement la sous-représentation qui est observée en ce qui concerne les organismes soumis à la Loi de la fonction publique et le secteur qu'on dit public et parapublic. Elle est semblable pour les deux groupes, selon qu'on prenne une définition ou l'autre — «minorité visible». Les minorités visibles sont souvent comprises dans les minorités ethnoculturelles

aussi, mais le concept de minorité ethnoculturelle, comme vous le savez, est beaucoup plus large. Mais en ce qui concerne l'ensemble de ces secteurs-là, le secteur où l'État a une responsabilité plus immédiate, la situation est semblable, même si les causes sont différentes. Donc, nous, on dit: Peut-être que ça va nous prendre des mesures quand même semblables, même si, à l'origine, les causes sont différentes, parce que la situation est sensiblement la même pour les deux groupes.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, il vous reste 10 secondes, M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui, bien, je reprends quand même ma question, c'est important, ça va être au coeur de certaines discussions qu'on va avoir notamment avec la Commission des droits, parce que c'est un peu ambigu là-dedans, je dois dire, entre le constat de discrimination et le voeu exprimé qu'on règle beaucoup de questions en même temps. Et, moi, je reprends ma question: Compte tenu de ce qui est l'esprit de nos lois, la structure de nos lois, ce qui nous permet d'établir des programmes d'accès à l'égalité en emploi, qui est la Charte des droits, est-ce que vous ne pensez pas qu'on se serait rendu vulnérables en prenant une catégorie d'emploi qui n'est pas formellement identifiée par la Commission des droits comme étant objet de discrimination?

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira.

**M. Vieira (Arlindo):** Je pense qu'avec beaucoup de nuances la Commission le formule comme étant de la discrimination indirecte aussi vis-à-vis de certains. Parce que les programmes d'accès à l'égalité, ils visent aussi les communautés ethnoculturelles et ne sont pas exclus. À preuve, c'est que, dans la fonction publique, et la Commission l'a... Enfin, parce que la loi ne prévoyait pas que la Commission devait l'approuver, mais la Commission n'a jamais émis de commentaire dans le sens contraire, que les programmes qui visent les communautés culturelles dans la fonction publique, ils seraient discriminatoires. Donc, la Commission ne s'est jamais prononcée dans ce sens-là. Donc, indirectement tout au moins, elle reconnaît qu'il y a une situation de discrimination vis-à-vis des communautés ethnoculturelles aussi en ce qui concerne les secteurs public et parapublic.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, voilà. Merci. M. le député de Marquette, il vous reste quatre minutes.

**M. Ouimet:** À la page 20 de votre mémoire, vous touchez à une autre problématique qui m'apparaît quand même très importante, la problématique relativement à la collaboration entre les syndicats, les employeurs et les personnes qui appartiennent aux groupes cibles. Comment allons-nous pouvoir atteindre nos objectifs ou réconcilier les objectifs de la loi avec, par exemple, les conventions collectives qui prévoient des listes de rappel, le droit à l'ancienneté? Comment est-ce que nous allons conjuguer avec les deux? Ça semble poser un problème réel. Ce n'est pas du tout

envisagé dans la loi. Et je me demandais si vous y aviez réfléchi parce qu'à la page 20 vous dites que la collaboration avec les syndicats est primordiale. Je sais que certains groupes ont fait des recommandations dans ce sens-là, mais j'aimerais connaître vos préoccupations et peut-être vos recommandations à cet égard-là.

**Le Président (M. Rioux):** M. Vieira.

**M. Vieira (Arlindo):** Bon, nous, on pense qu'effectivement c'est primordial, il y a tout un travail, et les objectifs qui sont ceux du gouvernement devraient être aussi ceux des employeurs et des organisations syndicales. Il faut qu'ils comprennent bien un certain nombre d'objectifs et de notions, notamment toute la question du mérite. Il y a beaucoup de confusion autour de cette question, qui aurait intérêt à être bien comprise de l'ensemble de la main-d'oeuvre dans le secteur visé. En ce qui concerne le problème que vous évoquez, je ne veux pas le nier, mais il n'est peut-être pas aussi important qu'on peut le croire. D'ailleurs, ça a déjà été souvent... Quand les organisations syndicales sont impliquées, elles-mêmes arrivent à trouver la meilleure solution de concert avec tout le monde. Les droits de rappel, en grande partie dans les secteurs public et parapublic, ont déjà été réglés par la dernière convention, en partie. Donc, je pense que, pour l'avenir, la question se pose moins. Donc, je pense que ça a déjà peut-être été en grande partie un problème, mais maintenant on est dans une période où on prévoit plutôt des entrées, des embauches que le contraire, comme ça a déjà été le cas pendant plusieurs années. La question risque d'être moins importante qu'elle l'a déjà été.

Mais c'est certain qu'en général ça prend quand même tout un travail de sensibilisation d'abord, l'importance d'avoir, d'atteindre — je pense que les syndicats sont relativement sensibles à cette question-là — l'équité qu'on doit viser dans notre société et qu'il y a moins d'objection de principe. Donc, il faut profiter de ce fait-là. Les organisations syndicales sont déjà préparées à mieux atteindre cet objectif-là. Mais il reste qu'il y a bien du travail à faire pour bien comprendre les mécanismes et le pourquoi, l'atteinte des objectifs que ça prend et certaines notions même comme l'action positive, qui est souvent mal comprise, toute la question du mérite et des compétences, comme j'ai dit, qui n'est pas du tout contradictoire, contrairement à certains discours qui sont parfois véhiculés ou à certaines compréhensions, certaines mauvaises applications aussi qui ont été faites dans le passé de ce type de programme. Il y a tout ça qui est à repenser et à revoir de concert avec les organisations syndicales, c'est définitif, oui.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Marquette, il vous reste une minute.

**M. Ouimet:** Ça va, M. le Président, ça fait le tour. Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Ça va. Alors, M. Vieira, on vous remercie, Mme Frenette, également.

**M. Ouimet:** Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Votre mémoire, que j'ai lu avec beaucoup d'attention, j'ai découvert qu'il y avait du non-dit dedans. Quand on lit bien entre les lignes, il y a des messages, en tout cas je ne dirai pas subliminaux mais presque. Et on pourrait prendre le reste de l'avant-midi avec vous sans aucune difficulté. Mais vous avez présenté un texte drôlement bien fait, et on vous en remercie.

Alors, le Congrès juif canadien sera là très bientôt. On m'a appris qu'ils étaient descendus de l'avion il y a une quinzaine de minutes, donc ils seront avec nous dans très peu de temps. Alors, interprétez la pause qu'on va faire comme une pause santé. Et ensuite on pourra reprendre nos travaux à leur arrivée.

*(Suspension de la séance à 10 h 46)*

*(Reprise à 11 heures)*

**Le Président (M. Rioux):** Mesdames, messieurs, nous accueillons maintenant le Congrès juif canadien, et je vais demander à Mme la présidente de présenter les collègues qui l'accompagnent.

#### Congrès juif canadien, région du Québec

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Merci. M. le ministre, M. le Président, MM. et Mmes les députés, j'aimerais présenter les membres de notre délégation. J'aimerais souligner tout d'abord la présence du Dr Robert Haccoun, qui est professeur titulaire en psychologie, gestion ainsi que ressources humaines, et M. Haccoun aussi fait partie de notre exécutif. J'aimerais aussi présenter Me Casper Bloom, qui est un avocat très bien connu dans le domaine des relations de travail et il est également membre de notre exécutif. Et M. Richard Silver, directeur des relations communautaires et aussi avocat.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme la présidente, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre mémoire, et ensuite préparez-vous à recevoir les questions des députés.

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Oui, nous sommes prêts. Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, on vous écoute.

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Merci. J'aimerais tout d'abord vous remercier de nous donner l'occasion de présenter notre mémoire au nom du Congrès juif canadien, le porte-parole officiel de la communauté juive sur toutes questions de politique publique et droits de la personne. Nous représentons également l'ensemble de la communauté juive au Québec. J'aimerais féliciter le ministre ainsi que le gouvernement pour avoir déposé le projet de loi n° 143. Le gouvernement cherche à obtenir une représentation équitable des groupes minoritaires au sein de tous les organismes publics et vise la participation de l'ensemble des citoyennes et des citoyens à la vie active de notre

société. Le Congrès juif canadien a travaillé depuis longtemps afin d'avancer et promouvoir ce dossier, donc nous accueillons la possibilité de participer de façon réelle et significative dans ce processus.

Par cette initiative, le gouvernement met en oeuvre les recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En décembre 1998, la Commission a en effet constaté qu'il n'existe aucun mécanisme obligeant le gouvernement à mettre en place des programmes d'accès à l'égalité dans les organismes publics dont les employés ne sont pas régis par la Loi de la fonction publique, dans les sociétés d'État et dans les institutions ou organismes publics des secteurs des affaires municipales, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation. Tout comme dans la fonction publique, la composition du personnel de ces organismes ne reflète pas la diversité de la société québécoise. En même temps, nous sommes conscients que la loi envisage des changements qui représentent un grand défi. Les recherches ici et partout au Canada et aux États-Unis démontrent néanmoins très clairement que sans un mécanisme concret rien ne changera.

De notre avis, le projet de loi n° 143, qui fait une politique officielle de la représentation équilibrée des membres de certains groupes minoritaires de la société québécoise au sein du secteur parapublic, constitue un pas en avant positif. Nous tenons particulièrement à souligner certains aspects du projet de loi qui nous apparaissent très positifs.

Tout d'abord, le projet de loi fixe les objectifs de représentation par rapport aux divers types d'emplois et non pas seulement en fonction du nombre total d'employés.

Il tient compte non seulement des questions liées à l'embauche, mais se penche aussi sur les mécanismes de promotion et les possibilités de perfectionnement.

Il attribue à un seul organisme, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, la tâche principale de voir à l'application du projet de loi.

Aussi, la compétence demeure le critère ultime d'embauche, ce qui est très important.

Et la loi demeure respectueuse des conventions collectives existantes.

Malgré les éléments positifs, il y a aussi des aspects de la loi qui mériteraient d'être améliorés, et nous attirons votre attention sur certains aspects. Les groupes visés par le projet de loi sont définis trop étroitement. Le projet de loi exclut la minorité la plus nombreuse au Québec, les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français.

Le projet de loi confère à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et au Tribunal des droits de la personne de nombreuses responsabilités nouvelles sans toutefois y adjoindre de nouvelles ressources.

Le projet de loi précise que la proportion des minorités employées doit correspondre à la proportion de personnes compétentes pour un type d'emploi par zone habituelle de recrutement, ce qui est un peu ambigu. Le projet de loi n'offre toutefois aucune définition de cette zone habituelle de recrutement.

La loi emploie le terme «recrutement» mais n'offre aucune distinction entre les deux concepts différents, le recrutement et la sélection, qui est le processus par lequel les employés sont choisis au sein de ce bassin.

J'aimerais maintenant donner la parole à Me Bloom qui discutera des minorités visées par le projet de loi ainsi que du rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Et, après Me Bloom, le Dr Haccoun va discuter la zone de recrutement et aussi la distinction entre recrutement et sélection. Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Bloom, on vous écoute.

**M. Bloom (Casper):** À l'avis du Congrès, les groupes visés par le projet de loi sont définis trop étroitement. Le projet de loi exclut la minorité numériquement la plus importante au Québec. Le législateur a malheureusement choisi d'exclure de la portée de la loi les personnes qui ne sont pas considérées comme étant des minorités visibles. Cette décision écarte donc les anglophones et les membres des communautés culturelles dont la langue maternelle n'est pas le français et qui ne peuvent être considérés, par le fait même, visibles. Il est cependant bien connu que ces derniers sont nettement sous-représentés au sein de la fonction publique ainsi que dans les secteurs public et parapublic.

Cette omission nous déçoit. Le Québec a déjà choisi de cibler les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français dans le cadre du programme d'emplois d'été pour étudiantes et étudiants. Dans le but de refléter la diversité culturelle au sein des organismes de l'État, le gouvernement a fixé un objectif de 25 % pour l'embauche des jeunes autochtones, anglophones et allophones. En 1999, cet objectif a été atteint. Ces chiffres dénotent qu'en faisant preuve de volonté politique le gouvernement est capable de rectifier une situation déplorable.

Quant aux autres communautés culturelles, leur représentation relative au sein l'effectif régulier de la fonction publique a connu une baisse entre mars 1995 et mars 1999, passant de 2,1 % à 1,9 %. Malgré ce constat désolant, le projet de loi ne cible pas l'ensemble des membres des communautés culturelles.

Nous croyons également nécessaire de souligner que le projet de loi ne vise qu'une partie des minorités visibles présentes au Québec. Les citoyens qui se font remarquer par leur code vestimentaire, tels que les musulmans, juifs religieux, sikhs, ou par d'autres comportements distinctifs ne sont pas inclus non plus.

J'aimerais aborder maintenant la question du rôle de la Commission. Nous appuyons la décision d'attribuer à la Commission une grande responsabilité et un rôle dynamique dans la mise en oeuvre du projet de loi. La Commission s'est dotée d'une expertise incontestable dans ce domaine. Cependant, le projet de loi confère à la Commission de nombreuses responsabilités nouvelles, et j'en n'en cite que quelques-unes.

● (11 h 10) ●

Au niveau de la préparation du rapport d'analyse des effectifs de l'organisme public, la Commission reçoit les rapports. C'est également la responsabilité de la Commission de déterminer s'il y a sous-représentation d'un groupe visé dans un type d'emploi et de comparer la représentation de ce groupe avec sa représentation au sein des personnes compétentes pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone habituelle de recrutement de l'organisme. Ensuite, la Commission pourra également jouer un rôle important dans l'élaboration du Programme d'accès à l'égalité si un organisme lui demande son assistance. Enfin, la Commission publie à tous les trois ans la liste des organismes publics assujettis à la loi et fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi.

Les nouvelles tâches attribuées par le projet de loi n° 143 s'ajouteront à celles déjà énormes qui incombent à la Commission et auront donc peu de chance d'être considérées comme des priorités. Il est essentiel que la Commission soit assurée qu'elle recevra les ressources humaines et financières supplémentaires lui permettant de réaliser le mandat que lui impose la loi. En l'absence de ressources additionnelles, la Commission risque de devenir un chien de garde sans dents.

Maintenant, j'aimerais passer la parole au Dr Haccoun.

**M. Haccoun (Robert):** Merci. Je serai bref. J'aimerais essentiellement aborder deux questions ici. La première question, c'est la zone habituelle de recrutement ainsi que la distinction à faire entre recrutement et sélection. En vertu du projet de loi, la proportion des minorités employées doit correspondre à la proportion de personnes compétentes pour un type d'emploi par zone habituelle de recrutement. Pourtant, le projet n'offre aucune définition de ce que l'on veut dire par zone habituelle de recrutement. Une partie importante du problème de l'exclusion en matière d'emploi provient justement des procédures de recrutement qui définissent peut-être de manière trop étroite les personnes qui sont attirées. Ce sont les procédures habituelles qui peuvent être les causes du problème auquel le projet de loi tente de remédier. Il s'agit plutôt de sortir de ces zones traditionnelles afin d'élargir le nombre de candidats provenant des groupes minoritaires.

Le projet de loi ne définit d'aucune façon l'expression «zone habituelle de recrutement». Elle peut donc être interprétée soit au sens géographique, soit conformément aux démarches de recrutement effectuées dans le passé. S'il s'agit d'une zone géographique, cela signifie que, dans certaines régions, les minorités ne seraient jamais représentées. Si les zones géographiques correspondent également au niveau d'emploi, on peut donc conclure que les minorités n'auront jamais un accès égal à ces emplois. Si on prend un exemple de ça, les emplois de direction au sein de la fonction publique se retrouvent majoritairement à Québec. Bien sûr, on sait bien qu'à Québec les minorités ne vivent pas ici en grande quantité. Or, si le terme «zone» est employé au sens géographique, il serait parfaitement légal que les postes de direction ne soient attribués aux minorités que dans une faible proportion. Si le terme «zone

habituelle» est employé au sens traditionnel, c'est-à-dire selon les expériences passées, il en résulterait que toutes les pratiques contribuant à l'exclusion des employés par le passé seraient enchâssées par la loi et serviraient de base aux recrutements et sélections éventuels.

Le projet de loi, ensuite, ne fait pas véritablement de distinction entre recrutement et sélection. Le recrutement, ça, ça fait seulement référence aux procédures qui servent à établir le bassin de candidats disponibles. Si vous me permettez une allusion non juive, mais religieuse quand même, le recrutement fait référence à qui sont les appelés, tandis que la sélection fait référence à qui sont les élus. O.K.?

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Haccoun (Robert):** Est-ce qu'un Juif a le droit de faire des commentaires? Ha, ha, ha!

**M. Perreault:** Ce sont des commentaires gentils.

**M. Haccoun (Robert):** C'est les seuls qu'on connaît, M. le ministre.

La distinction entre recrutement et sélection est importante. Il existe effectivement un grand écart entre les taux d'inscription aux concours de recrutement des personnes issues des différentes composantes de la société québécoise et le taux de réussite. Entre 1992 et 1993 et 1997 et 1998, plus de 9 700 membres des communautés culturelles se sont inscrits aux concours. J'ai un tas de statistiques ici, je vais vous faire grâce de ça. J'en arrive à la fin, de ce nombre 379 ont été déclarés aptes et 214 ont été embauchés. Les élus sont 214, ce qui nous donne 2,19 %.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse elle-même note que les candidatures retenues provenant de groupes minoritaires ne constituent qu'une infime proportion des dossiers soumis. Est-ce que j'ai terminé mon temps?

**Le Président (M. Rioux):** Trente secondes.

**M. Haccoun (Robert):** Hein?

**Le Président (M. Rioux):** Trente secondes.

**M. Haccoun (Robert):** Trente secondes. Je saute mon texte, j'en arrive à la fin. Une suggestion qu'on pourrait peut-être vous faire, c'est vous inspirer un petit peu de la législation américaine dans le cas du Equal Employment Opportunity Commission. Et, si vous avez des questions à poser là-dessus, j'y répondrai tantôt. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Merci. Alors, nous allons maintenant céder la parole à M. le ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles.

**M. Perreault:** M. le Président, moi aussi, je voudrais souhaiter la bienvenue aux gens du Congrès juif canadien, remercier la présidente pour les bonnes paroles à l'égard du projet de loi et du ministre et souligner la persévérance du Congrès juif canadien — et

d'ailleurs vous en faites mention — de suivre les grands débats qui agitent la société québécoise et d'y apporter votre contribution. Et je suis particulièrement heureux des commentaires que vous soulignez. Avant que vous soyez ici, on a entendu le Conseil des relations interculturelles qui disait que, malgré ses lacunes — il en soulignait quelques-unes, certaines rejoignaient celles que vous soulevez — ce projet de loi placerait probablement le Québec à l'avant-garde des sociétés occidentales en matière de volonté effective d'intégration de l'ensemble et d'égalité d'emploi pour l'ensemble de ses concitoyennes et concitoyens.

Plusieurs questions ont été soulevées, et certaines remarques... Je vais repartir par la fin et juste dire que cette question de zone de recrutement va sûrement faire l'objet de d'autres discussions. D'autres mémoires ont soulevé ça, je suis prêt à regarder ça un peu. Il y a toutes sortes de considérations cependant. Il faut voir un peu quel est l'esprit avec lequel les programmes d'accès à l'égalité ont été construits, hein? Ils sont construits en fonction des réalités, alors le problème, c'est que si la réalité, c'est que dans une région donnée il n'y a pas de personnes parmi les groupes visés... Est-ce que ce projet de loi vise à déplacer les populations ou à faire en sorte que, là où elles sont, elles ont accès à l'emploi? Enfin, je suis prêt à en discuter un peu.

Il y a des nuances à apporter aussi, j'imagine, lorsque, par exemple — et c'est le cas dans notre esprit — à Rimouski, l'Institut d'océanographie doit engager un océanographe, son bassin de recrutement, c'est le Québec et même peut-être plus. Lorsqu'il doit engager un concierge, son bassin de recrutement risque peut-être d'être la région de l'Est du Québec. Alors, il y a des considérations comme celle-là qui pourraient être débattues. Mais, enfin je suis prêt à en débattre, je suis conscient que là-dessus il y a des choses qui mériteraient d'être regardées.

Je veux aborder une questions plus au coeur du projet qui a été soulevée comme première remarque et qui est la question de... les groupes visés auraient oublié le groupe le plus important, la minorité numériquement la plus importante au Québec qui est les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français. Je veux soulever cette question-là pour la raison suivante. Le projet de loi vise à toucher trois catégories bien précises, qui sont les femmes, les gens des minorités visibles et les autochtones, qui ont été identifiés par la Commission des droits de la personne comme étant objets de discrimination.

On sait que l'économie des lois du Québec permet de concevoir des programmes d'accès à l'égalité en emploi en vertu de la loi qui est la Charte des droits uniquement pour les groupes qui sont victimes de discrimination. Jamais la Commission des droits de la personne, qui a cette responsabilité, n'a, à ma connaissance, identifié la minorité anglophone comme étant victime de discrimination. Il est vrai qu'elle souligne avec raison qu'elle est parfois sous-représentée dans certains secteurs, notamment, de la fonction publique, mais jamais elle ne l'a identifiée comme victime de discrimination. À partir de quoi j'inventerais cette réalité, sinon à partir, bien sûr, des analyses de la Commission?

● (11 h 20) ●

L'autre chose que je veux soulever là-dessus aussi, c'est que, me semble-t-il, puisque, dans le cas de la fonction publique — il faut comprendre que le projet de loi qui est devant nous concerne le secteur parapublic — donc, la fonction publique, il y a déjà eu une loi l'automne dernier, il y a un programme d'accès à l'égalité et il y a déjà des mesures en faveur de la communauté anglophone, vous l'avez souligné, compte tenu de sa dimension de sous-représentation, il y a un choix dans ce projet de loi là, et bien sûr c'est pour éviter qu'il soit attaqué devant les tribunaux notamment, c'est de s'en tenir à l'économie de nos lois.

Moi, la question que je voulais vous soulever là-dessus, c'était: Est-ce que pour vous le concept de discrimination et le concept de sous-représentation sont une seule et même réalité? Et est-ce que nous devrions modifier en conséquence notre Charte des droits et l'esprit avec lequel nous avons bâti jusqu'à maintenant des programmes d'accès à l'égalité en emploi?

**Le Président (M. Rioux):** Mme la présidente, vous avez à décider qui prend la parole en votre nom.

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Oui. Me Bloom.

**M. Bloom (Casper):** Vous nous posez une question, M. le ministre, si la loi devrait être changée, et je vous réponds directement oui.

**M. Perreault:** Vous parlez de la Charte des droits?

**M. Bloom (Casper):** La Charte des droits. Nous avons constaté, vous également avez constaté, il y a tout le monde au Québec qui a constaté que les communautés anglophone et culturelles sont toutes les deux sous-représentées ici, dans le secteur public, que ce soit la fonction publique, le parapublic, public, peu importe, elles sont sous-représentées, il n'y a pas de question.

**M. Perreault:** Mais, je veux quand même juste apporter un commentaire, vous permettrez. Dans le secteur parapublic, il y a quand même quelques nuances très importantes à apporter. Je veux dire, rien que dans le secteur de l'éducation, il y a au-delà de 32 000 postes occupés par des personnes qui sont issues de la communauté anglophone. Dans le secteur de la santé, il y a des dizaines de milliers de postes occupés également par des gens sur les 500 000 postes. Il y a quand même au-delà de 100 et quelques établissements qui sont des établissements désignés et où des gens doivent maîtriser l'anglais, donc une partie importante de ces gens pour fournir les services en anglais sont également issus de la communauté anglophone. Et jamais, à ma connaissance, la Commission des droits n'a identifié, dans le secteur parapublic, le groupe anglophone comme étant un groupe discriminé. Et on joue sur des concepts complexes...

**Le Président (M. Rioux):** M. le ministre, ces commentaires étant faits, est-ce que la question reste la même?

**M. Perreault:** Oui, oui, fondamentalement la même.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Très bien. Alors, vous avez toujours la parole.

**M. Bloom (Casper):** Oui, merci. Alors, vous soulignez, M. le ministre, que dans les secteurs de l'éducation et de la santé, il y a des anglophones qui travaillent dans la fonction publique ou dans le secteur public, c'est vrai, mais pour desservir évidemment le secteur anglophone, mais moi... et ce que, nous, nous visons, c'est exactement tout le restant.

Prenons, par exemple, le meilleur exemple qu'il y a, Hydro-Québec. C'est une société d'État, combien d'anglophones, combien de communautés culturelles on trouve là? Parlons d'un organisme, une institution que je connais très bien, parce que j'ai dû en parler déjà, c'est le palais de justice à Montréal. Au palais de justice à Montréal, il y a 1 000 employés, peut-être cinq non francophones. En plein centre de Montréal, où il y a tous les anglophones, les communautés culturelles qui existent là, comment est-ce que c'est possible de ne pas avoir une représentativité équitable de ceux qui ne parlent pas le français ou dont la langue maternelle n'est pas le français? C'est ça qu'on vise, M. le ministre, et personne ne questionne, je pense, la sous-représentativité de ces groupes-là.

Votre loi, vous dites, vous l'avez basée sur la Charte des droits de la personne et que la Commission n'a pas trouvé qu'il y avait de la discrimination. Je ne sais pas sur quoi ils se basaient, mais j'imagine qu'ils ont des statistiques qu'ils ont recueillies ici et là qui ont démontré qu'il n'y avait pas de discrimination. Mais, peu importe comment on définit la discrimination, la constatation tout simplement qu'il y a sous-représentation nous donne peut-être une autre définition de discrimination. Mais, ce n'est pas nécessaire de changer la définition, ce qu'on essaie de remédier et corriger, c'est la réalité. Et, qu'on dise que la discrimination et la réalité, ce n'est pas nécessairement la même chose, c'est la réalité avec laquelle on doit travailler, et c'est pour ça que je veux répondre à votre question... Lorsque vous me posez la question si on devrait changer la loi, s'il y a une constatation d'injustice dans la société qu'il faut corriger, s'il faut corriger la loi pour refléter la réalité, tant mieux, faites-le.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le ministre, rapidement.

**M. Perreault:** Mais est-ce que vous ne pensez pas qu'il y a dans ce genre de loi... Parce qu'on est dans des domaines complexes, sensibles, il y a des distinctions quand même très importantes à établir entre une réalité qui peut avoir amené une sous-représentation de certaines catégories... Par exemple, la capitale est à Québec, la majorité anglophone est à Montréal. C'est une réalité. On peut tenter de corriger certaines situations, en même temps il y a des réalités auxquelles on doit faire face qui ne sont pas nécessairement le résultat d'une volonté délibérée ou systémique de discrimination. Et, quand on établit une loi... Ce qui n'empêche pas un gouvernement de faire des mesures,

de vouloir corriger une situation. Je vous donne l'exemple des programmes d'embauche d'été pour les étudiants, les corrections apportées dans le cas de la fonction publique qui donnent des résultats. Mais ils ne sont pas nécessairement toujours apportés en vertu de la loi fondamentale qui est la Charte, qui nous permet de bâtir des programmes d'accès à l'égalité en emploi qui sont inattaquables devant les tribunaux. Et est-ce qu'il n'y a pas un certain danger à confondre discrimination et sous-représentation, qui peut être réelle dans bien des secteurs donnés? Mais est-ce qu'il n'y a pas un certain danger à confondre les deux concepts puis rendre tout vulnérable, finalement toute la démarche?

**Le Président (M. Rioux):** Est-ce que cette question peut être répondue rapidement par un de vous quatre?

**M. Haccoun (Robert):** Bien, je voudrais juste revenir quelques secondes sans vouloir lancer un débat technique, parce que bien sûr vous êtes au courant que vous posez des questions qui sont techniquement compliquées. Mais, aux États-Unis, une des choses que les gens ont faites, c'est qu'ils ont décidé de définir un terme, en termes de sélection des gens, où ça ne fait aucune différence si on parle de discrimination intentionnelle ou discrimination de facto. Ce qu'ils disent tout simplement, c'est que la probabilité d'être engagé, lorsque l'on postule pour un poste et on est membre d'une minorité, doit être exactement proportionnelle à la probabilité d'être engagé si nous sommes membres d'un groupe majoritaire. Le terme, ça s'appelle le «adverse impact» en anglais. Et ça, ça me semblerait quelque chose qui ne serait pas très complexe à mettre dans la loi quelque part et qui, je pense, nous éviterait le problème sémantique, lorsqu'on est dans la discrimination, de la sous-représentation.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. C'est noté. M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. À mon tour de souhaiter la bienvenue aux représentants du Congrès juif canadien, et je vous félicite pour l'excellent mémoire que vous avez préparé et déposé à l'attention des membres de la commission parlementaire. Je prends bonne note de tout ce que vous avez dit concernant... le premier chapitre de votre mémoire concernant soit la discrimination ou la sous-représentation des membres de la communauté anglaise dans la fonction publique. Vous donnez des chiffres qui sont quand même très éloquentes, vous dites: Les anglophones représentaient à peine 0,8 % de la fonction publique québécoise. On aura l'occasion d'en débattre en commission parlementaire, pourquoi le ministre a choisi d'exclure certains groupes de l'application de la loi.

Mais je voulais vous entendre sur un concept qui m'apparaît très novateur — je ne pense pas que d'autres groupes y aient fait référence — c'est la fameuse règle du 80 % qui existe aux États-Unis et qui permet de faciliter la tâche de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse dans le mandat que souhaite lui confier le gouvernement, et j'aimerais que vous nous l'expliquiez davantage, comment ça fonctionne

entre ce que vous avez appelé tantôt les appelés et les élus ou les personnes recrutées et les personnes qui sont sélectionnées, parce que c'est là, je pense, que le gouvernement doit intervenir s'il veut redresser la situation.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, qui a la parole? M. Haccoun.

**M. Haccoun (Robert):** Oui, je pense que ça serait peut-être approprié que j'en parle. Effectivement, le problème ici, c'est qu'il y a une présomption qui est faite, une échappatoire normale que l'on pourrait utiliser pour dire: Bien, on n'engage pas de femmes parce que les femmes sont moins compétentes. C'est une échappatoire que l'on peut utiliser. Ce que la Commission des droits, le EOC, aux États-Unis, a décidé, c'est que, de fait, on ne peut pas regarder le problème comme ça. La présomption est faite que tous les groupes sont essentiellement égaux. O.K.? Alors, une fois que les groupes sont égaux, cela dit, bien sûr que la proportion de gens engagés à l'intérieur de chacun des sous-groupes doit être la même.

Par contre, il est presque impossible d'en arriver à des égalités numériques, bien sûr. Ou, à la limite, on pourrait peut-être... Je pourrais peut-être m'étendre là-dessus un peu plus tard, mais il y a certaines démonstrations qui nous disent que, dans certaines mesures de sélection, il y a un impact qui fait en sorte que certains groupes ont des scores plus faibles que d'autres groupes. O.K.?

● (11 h 30) ●

Ceci dit, ce que la Cour américaine et la législation américaine a choisi de faire, c'est de dire: Lorsque la proportion des personnes engagées ou la probabilité des personnes engagées est à 80 % de la probabilité du groupe majoritaire d'être engagé, le système est adjugé comme étant essentiellement correct. Un bref exemple: si j'ai 10 femmes, disons, qui postulent pour un poste et 100 hommes. Si j'engage 50 hommes et cinq femmes, les proportions sont exactement les mêmes dans les deux cas; je n'ai pas de problème ici aux termes de la loi. Par contre, 50 et cinq, c'est très difficile à avoir exactement ça, alors, si j'engage seulement quatre femmes, c'est quatre sur cinq que j'aurais pu engager, la proportion devient 80 % de l'autre, ce qui fait en sorte que mon système est juste. Alors, c'est une façon essentiellement de dire: Il faut que ce soit égal, mais à peu près égal, et c'est défini comme étant 80 %. Je ne sais pas si ça vous explique ces...

**Le Président (M. Rioux):** Relativement égal.

**M. Haccoun (Robert):** Relativement exact, mais défini... Il y a aussi bien sûr des complications que je préférerais... Je peux en parler là, si vous voulez, mais... Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Ha, ha, ha! Alors, M. le député de Marquette. Ça va?

**M. Ouimet:** Quelques commentaires là-dessus. Alors, vous dites dans votre mémoire: C'est un dispositif qui serait facilement intégrable dans l'actuelle loi

n° 143. Est-ce que vous y voyez des difficultés? Est-ce que vous y voyez des difficultés d'application, par exemple, si le gouvernement décidait de suivre votre recommandation et de s'en inspirer afin de donner cet outil à la Commission des droits de la personne? Dans votre analyse, là, de la situation américaine. Ou est-ce que le ministre pourrait nous revenir et nous dire: Écoutez, c'est très difficile d'application au Québec, et là ferait état d'un certain nombre de différences, vous savez.

**M. Haccoun (Robert):** Je n'ai pas les connaissances du ministre pour pouvoir adjuer ça. Moi, je penserais que ce n'est pas tellement complexe comme truc. Je pense que, si je regarde... je consulte auprès de plusieurs entreprises américaines sur ce problème-là, et ces entreprises américaines ont tout simplement accepté ça comme étant la réalité et tous les systèmes de sélection, les tests d'embauche, etc., sont examinés à la lumière de ça. Et c'est vraiment rendu dans la culture, si vous voulez, légale dans le monde de la sélection aux États-Unis.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. M. le député de Saint-Hyacinthe.

**M. Dion:** Merci, M. le Président. Alors, évidemment, j'ai moi aussi écouté avec beaucoup d'intérêt votre présentation et je voudrais vous poser une question en particulier en relation avec tout le concept, que vous élaborez à la page 9, de zone habituelle de recrutement, c'est-à-dire les commentaires que vous faites sur ce concept-là.

Évidemment, c'est sûr qu'il n'est peut-être pas habituel que certains groupes, certaines communautés culturelles se retrouvent, je ne sais pas moi, à Sept-Îles, ou à Gaspé, ou à Amos, qu'elles se retrouvent plus à Montréal. Bon. Il y a des choses évidemment qui sont difficiles à contrôler de ce côté-là et qui pourraient avoir l'effet que vous démontrez, c'est-à-dire que, si on engage pour tel secteur en particulier, telle zone géographique en particulier, évidemment ça ait comme effet de ne pas favoriser les communautés visibles ou culturelles.

Mais ce que je voudrais, la question que je voudrais vous poser est la suivante, c'est une question très précise: Est-ce que vos commentaires visent à permettre aux membres des communautés culturelles ou visibles d'obtenir des postes là où ils existent, c'est-à-dire que ce soit à Québec, par exemple, parce que c'est là qu'est le plus gros bassin, ou s'ils visent à transférer ces postes-là à Montréal afin de faciliter l'accès pour les communautés culturelles? Question très précise, hein?

**Le Président (M. Rioux):** Est-ce que la réponse le sera autant?

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Oui, je vais commencer peut-être.

**Le Président (M. Rioux):** Allez.

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Mais il faut être pratique et réaliste. Nous sommes conscients

de ces faits, mais en même temps il faut offrir la possibilité aux gens qui veulent peut-être se déplacer. C'est toujours possible, et aussi, en ce qui concerne les lieux des postes, nous avons déjà donné des exemples à Montréal, par exemple, où il y a des secteurs où les minorités ne sont pas très bien représentées. Mais en ce qui concerne les zones géographiques, il faut donner aux gens, à la population, la possibilité de se déplacer s'ils en ont envie.

**M. Dion:** Ce que vous visez principalement, c'est de déplacer les postes afin de les rendre plus accessibles aux communautés.

**Mme Zalcman Howard (Dorothy):** D'ouvrir les concours.

**M. Dion:** Ah! la possibilité de participer aux concours.

**Mme Zalcman Howard (Dorothy):** De ne pas limiter, oui.

**M. Dion:** Merci.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Alors, M. le député de Marquette, il vous reste un gros 10 minutes.

**M. Ouimet:** Merci. Au niveau de la responsabilité et des sanctions, vous en faites état à la page 14 de votre mémoire. Et vous indiquez: Il n'y a aucun mécanisme de sanction qui est prévu ou défini par la loi. Vous faites référence à l'obligation que ferait la loi aux dirigeants de préparer un rapport. Vous faites quelques commentaires à savoir que ça devrait être, aux trois ans, aux cinq ans ou après chaque année.

Mais, sur la question de la responsabilité des sanctions ou des amendes, vous avez quoi en tête comme sanction possible par rapport à un organisme qui à chaque année ne respecterait pas la volonté exprimée par le législateur dans la loi n° 143? Je vous fais le commentaire parce qu'au niveau de gouvernemental plusieurs ministres parlent de plus en plus de l'imputabilité des dirigeants, et, donc, on s'étonne un petit peu de voir que c'est absent cependant de ce projet de loi ci.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, Mme la présidente.

**Mme Zalcman Howard (Dorothy):** Oui. Merci d'avoir soulevé ce point-là. Pour nous, il est très important que premièrement la préparation de... d'un rapport aux trois ans, c'est un rapport de progrès, n'est pas suffisant. Nous aimerions voir un processus où les gestionnaires sont obligés de déposer un rapport chaque année. Aussi, en ce qui concerne le ministre, un rapport à chaque cinq ans n'est pas suffisant pour une loi qui est tellement importante à notre avis.

Il est très important de susciter l'engagement des gestionnaires pour ce projet, donc il faut qu'ils aient des responsabilités qui sont précisées un peu plus. Il serait nécessaire aussi d'apporter des changements administratifs pour nous assurer que les gestionnaires et les départements soient imputables. Aussi, la culture

organisationnelle dans la fonction publique doit être modifiée. C'est un processus incrémentiel, c'est certain, mais c'est important afin que les groupes visés par la loi soient bien identifiés, soient embauchés, soient intégrés au sein de la fonction publique. Me Bloom maintenant va commenter sur la loi elle-même.

**M. Ouimet:** Et peut-être les sanctions également, si vous avez réfléchi à quelques propositions.

**Le Président (M. Rioux):** M. Bloom.

**M. Bloom (Casper):** Oui. Quant à la question des sanctions, ce n'était pas mentionné dans notre mémoire. Cependant, il y a des sanctions dans la Charte même, parce que, une fois rendu au Tribunal, le Tribunal a des pouvoirs pour sanctionner leurs directives et leurs ordres. Cependant, je trouve ça un peu éloigné. Ce qu'on trouve les meilleures sanctions évidemment, c'est de rendre responsables les gens qui sont les gérants, les directeurs des programmes. C'est eux autres qui doivent répondre à la réussite du programme. Donc, ça, ce n'est pas une sanction dans le sens technique du mot, mais par contre, c'est une sanction plutôt réaliste et effective. Dans la loi, il y a des sanctions mais qui ne seront probablement jamais invoquées parce que c'est trop éloigné dans le processus. Ça prend trop de temps, passer par trop de niveaux avant d'y arriver.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le ministre. ● (11 h 40) ●

**M. Perreault:** Oui. Vous abordez à la page 6 de votre mémoire d'autres considérations, j'aimerais ça vous en entendre parler un peu. En passant, je voulais juste dire que bien sûr il y aura des dispositions à l'égard de la Commission des droits, les ressources, tout ça. Je suis conscient, les délais; on ajustera ça en temps et lieu. Sur le système américain, 80 %, enfin on pourrait y revenir, nos lois sont très différentes. Mais j'arrive à la page 6. Vous soulevez au dernier paragraphe une question sur laquelle j'aimerais vous voir un peu élaborer parce que, du point de vue d'un législateur, ce n'est peut-être pas parfaitement évident tel que c'est soulevé là. Vous dites: «Nous croyons également nécessaire de souligner que le projet de loi ne vise qu'une partie des minorités visibles présentes au Québec. Les citoyens qui se font remarquer par leur code vestimentaire ou par d'autres comportements distinctifs» devraient être inclus, parce que vous dites qu'ils ne sont pas inclus et vous le déplorez. Comment vous... J'aimerais...

Encore une fois, l'esprit de la loi, c'est d'essayer de... Le projet de loi vise des groupes qui ont identifiés comme étant objet de discrimination — je ne dis pas qu'il ne peut pas y en avoir d'autres, peut-être qu'il y en a d'autres. Comment vous voyez la façon de cerner cette question? Parce que posée en ces termes-là, pour un législateur, c'est un peu compliqué. J'aimerais vous entendre un peu parler de ça. Il n'y a que votre mémoire qui traite de ces questions, alors...

**Le Président (M. Rioux):** Alors, oui. Merci, M. le ministre. Alors, Mme la présidente, c'est monsieur?

**Mme Zalzman Howard (Dorothy):** Oui, M. Bloom.

**Le Président (M. Rioux):** Bloom. Très bien.

**M. Bloom (Casper):** M. le ministre, ça revient à votre première question effectivement, parce que vous dites: La Commission n'a pas identifié ces groupes-là comme étant le sujet de discrimination. Je l'ignore, mais par contre, c'est une réalité. Si on regarde la fonction publique ou parapublique, est-ce qu'on y trouve les juifs religieux, les sikhs, les musulmans? Très, très peu. Et, lorsqu'on parle des minorités visibles, c'est un différent sens du mot «visible» parce qu'ils sont visibles évidemment parce qu'on le voit de visu, on voit qu'ils sont un peu différents de nous autres.

Parce que, vous, vous revenez toujours à ce que la loi était originellement, ce que prévoyait la loi. Mais, s'il y a un problème dans la société — et c'est exactement ça que vous essayez de corriger — si on voit que ça va plus loin que la discrimination définie techniquement par la Commission, il faut, comme vous avez posé la question au tout début, changer la loi. La loi d'ailleurs vous la changez par le bill n° 143. Vous changez la Charte. Dans les dispositions à la fin, vous changez, vous l'amendez. Alors, vous pouvez amender la loi, vous pouvez amender la cible de la loi justement pour viser les personnes qui, en réalité, dans la société trouvent la discrimination, que ce soit par la Commission ou autrement.

**Le Président (M. Rioux):** Vous avez un commentaire? Vous avez 30 secondes.

**M. Perreault:** Peut-être. Effectivement, le projet de loi vient toucher à la Charte indirectement et par la bande en quelque sorte mais pas nécessairement à l'esprit de nos Chartes. Vous soulevez — et je veux juste terminer là-dessus — une question qui est assez fondamentale. Vous avez parlé du système américain en matière de programmes d'accès à l'égalité. Le Canada comme le Québec fonctionnent selon d'autres règles en vertu de leurs chartes des droits et libertés. Ce sont des lois fondamentales qui justifient et qui permettent de développer des programmes d'accès à l'égalité. On aurait pu historiquement développer d'autres approches. Ce n'est pas un système parfait, c'est un système en soi.

Le choix qui est fait dans le projet de loi, ça a été de ne pas remettre en question cette approche fondamentale qui est celle à la fois du Canada et du Québec historiquement et cependant de venir corriger des situations qui peuvent être corrigées à l'intérieur de cette logique.

Ce que vous soulevez — et, moi, je veux juste terminer là-dessus, j'arrête là-dessus — ça me semble assez important, parce que, si on dit: Le législateur devrait intervenir et, par loi, forcer tout le secteur public ou même le secteur privé à bâtir des programmes d'accès à l'égalité pour toute catégorie de population sous-représentée indépendamment qu'elle est discriminée, ça me semble soulever des problématiques réelles.

Moi, le jour où la Commission des droits, comme c'est son mandat, identifiera de façon formelle d'autres groupes discriminés dans notre société, dans l'économie de cette loi, ils pourraient très bien faire

partie des groupes cibles, mais il ne m'appartient pas à moi... Sous quelle base, comme membre du gouvernement, je déciderais que tel groupe est discriminé ou ne l'est pas? Et la sous-représentation et la discrimination ne sont pas à mon avis des réalités semblables.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. M. Haccoun, vous semblez brûler du désir d'intervenir, alors je ne vous enlèverai pas cette joie.

**M. Haccoun (Robert):** Ha, ha, ha! Je vous remercie beaucoup. Écoutez, M. le ministre, ce qui me semble important ici, et je pense que vous pourriez régler une partie du problème en ajoutant quelques mots à votre loi. Il s'agirait tout simplement dans la loi de spécifier que les systèmes de sélection qui sont utilisés, que la technique pour choisir les élus doit être démontrablement valide. Si vous faites ça et qu'on refuse un blanc, qu'on refuse un juif, qu'on refuse quelqu'un d'autre, bien, c'est parce qu'il n'a pas les compétences. Mais c'est important de le marquer dans la loi. Et je pense que vous allez éviter beaucoup de problèmes de sous-représentation des groupes et tout ce débat qu'on est en train d'avoir. Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Vous vouliez éviter des problèmes au ministre, mais vous commencez à m'en créer.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** M. le Président, je ne suis pas sûr de l'affirmation que fait le ministre lorsqu'il dit: Dans le cadre de ma loi, j'ai suivi les recommandations de la Commission des droits de la personne. On aura l'occasion de vérifier avec eux lorsqu'ils se présenteront devant nous quelles sont leurs recommandations. J'ai peut-être mal interprété les propos du ministre, mais, dans le document présenté par la Commission des droits de la personne intitulé *Bilan et perspectives, les programmes d'accès à l'égalité au Québec*, décembre 1998, la Commission fait la recommandation suivante, à la page 142, dixième recommandation: Que le gouvernement désigne spécifiquement les minorités ethniques comme groupe cible de son programme et renforce les mesures déjà prévues, etc. Donc, on verra bien avec la Commission des droits de la personne quelles ont été les recommandations précises qu'elle a formulées à l'endroit du gouvernement et est-ce qu'elle a évité de recommander que la loi s'applique également à la communauté d'expression anglaise.

Cela étant dit, vous ne faites pas référence dans votre mémoire aux entreprises privées. Plusieurs groupes vont venir devant nous et réclamer que la loi puisse être élargie pour inclure les entreprises privées de 50 employés et plus. Est-ce que c'est un choix que vous avez fait de ne pas en parler ou vous avez pris position, en disant: Nous, nous ne formulons aucune recommandation à cet égard-là parce que nous ne partageons pas ce point de vue là? J'aimerais vous entendre là-dessus, parce que ça va revenir.

**Le Président (M. Rioux):** C'est M. Bloom qui répond à ça ou M. Haccoun?

**Mme Zalcman Howard (Dorothy):** Moi, je vais répondre.

**Le Président (M. Rioux):** Haccoun. Ah! c'est vous, Mme la présidente. Très bien, on vous écoute.

**Mme Zalcman Howard (Dorothy):** Merci. Nous avons commencé avec la fonction publique et parapublique. Il semble qu'il est important pour le gouvernement de donner un exemple, et c'est important de commencer avec le gouvernement lui-même. La situation est plus urgente au niveau du secteur public. Les secteurs privés ont fait beaucoup de progrès, des très grands progrès durant les dernières années, mais il nous semblait qu'il était important pour le gouvernement de commencer à aborder ces questions avant d'explorer les possibilités dans le secteur privé.

**M. Ouimet:** Dernière question là-dessus. Au niveau du modèle américain, le «Equal Employment Opportunity Commission», est-ce que ça s'applique... la règle du «adverse impact» et la règle du 80 % s'applique-t-elle aux entreprises privées ou strictement... Oui?

**Mme Zalcman Howard (Dorothy):** Oui, aux États-Unis, oui. Partout.

**M. Ouimet:** Across the border. O.K.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, merci beaucoup, M. le député de Marquette.

J'aimerais dire aux représentants du Congrès juif canadien que ça nous a fait grand plaisir de vous accueillir. Ce n'est pas tous les jours qu'on reçoit les représentants d'un peuple qui nous a donné la Bible en héritage. Je voudrais vous dire également que la communauté juive de Montréal, en particulier, exerce, au sein de la société israélienne, un travail magnifique dans le domaine de l'éducation et de la santé. J'ai eu l'occasion de vérifier ça sur place. C'est vraiment admirable, ce que fait la communauté juive de Montréal, et aussi l'amphithéâtre, où c'est la seule place en Israël où il y a de la glace, je pense, pour faire du hockey. Je ne me souviens plus si c'est à Beersheba ou ailleurs, mais à quelque part par là. C'est vraiment remarquable et était extraordinaire. Alors... shalom.

**Des voix:** Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, nous allons suspendre nos travaux jusqu'à 14 heures. Nous serons tous de retour, j'imagine, à l'heure exacte.

*(Suspension de la séance à 11 h 50)*

*(Reprise à 14 h 1)*

**Le Président (M. Rioux):** Alors, j'aimerais rappeler aux membres de la commission que nous poursuivons nos auditions publiques dans le cadre de la consultation générale sur le projet de loi n° 143, Loi

sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.

J'invite maintenant la Fédération des commissions scolaires du Québec à prendre place. Est-ce que la Fédération est là? S'ils ne sont pas arrivés, ils ont tort.

Est-ce que vous avez réussi à trouver les gens de la Fédération des commissions scolaires du Québec? On devrait pourtant savoir, en éducation, on n'arrive jamais en retard. Quand un professeur arrive en retard, il est chicané. Quand un élève arrive en retard, ça lui prend un billet.

**M. Perreault:** M. le Président, n'abusez pas de votre situation pour vous venger! Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** Alors, maintenant que la Fédération des commissions scolaires a fait son apparition, nous allons lui demander de prendre place. Oui, M. le député de Marquette?

**M. Ouimet:** Juste un petit point d'intendance, pour bien m'entendre avec le ministre. Est-ce que je dois comprendre que la partie du mémoire déposé au Conseil des ministres accessible au public va m'être déposée d'ici la fin de la journée ou demain matin?

**M. Perreault:** Je n'ai pas encore, M. le Président, eu l'occasion — j'ai eu des discussions tantôt avec le député de l'opposition là-dessus — de vérifier les contenus. C'est des mémoires qui sont disponibles après un certain temps. Ils ont fait l'objet, avec la Commission des droits, de consultations; c'est normal, compte tenu du rôle de la Commission. Je sais que la Commission a fait état de certains articles, de certains textes dans son propre mémoire. Cela dit, j'ai indiqué que je vérifierais si je suis en mesure de le transmettre. Si je le suis, je le ferai avec plaisir.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien.

**M. Ouimet:** M. le Président, pour terminer.

**Le Président (M. Rioux):** Oui.

**M. Ouimet:** J'ai eu l'occasion de faire quelques vérifications. J'ai le décret du Conseil des ministres, du 28 février 1996, qui parle des mémoires déposés au Conseil des ministres et qui dit très bien, à la page 1522 du décret, que la première partie du mémoire est normalement accessible au public dès que le projet de texte législatif a été déposé à l'Assemblée nationale. Alors, il n'y a pas de question de 25 ans, il n'y a pas de question d'exercer quelque...

**M. Perreault:** Je vais faire la vérification, M. le Président.

**M. Ouimet:** J'espère, M. le ministre, c'est important.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Merci. Alors, M. Caron, vous allez nous présenter les gens qui vous accompagnent.

**Fédération des commissions scolaires  
du Québec (FCSQ)**

**M. Caron (André):** Effectivement. D'abord, d'entrée de jeu, M. le Président, j'ai mon billet pour motiver mon petit retard.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** C'est un péché à moitié pardonné.

**M. Caron (André):** Ah bon! O.K. À mon extrême gauche, Me Édith Lapointe, qui est conseillère en relations de travail et spécialisée en équité salariale, entre autres; à ma gauche, M. Réjean Morel, le directeur général de la Fédération; et, à ma droite, Me Bernard Tremblay, conseiller en relations de travail.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Caron, vous avez 15 minutes pour présenter votre mémoire et ensuite vous aurez à répondre aux questions des députés. Alors, on vous écoute.

**M. Caron (André):** Merci, M. le Président. Avant de soumettre nos commentaires, permettez-moi de vous présenter brièvement la Fédération des commissions scolaires du Québec. La Fédération est un organisme créé par une loi privée et qui regroupe sur une base volontaire les commissions scolaires. À la suite de la restructuration scolaire de 1998, la Fédération compte dans ses rangs l'ensemble des 60 commissions scolaires francophones du Québec et la commission scolaire du Littoral. Forte de cette représentativité, elle contribue à promouvoir depuis 1947 le système public de d'enseignement québécois et défend avec détermination les intérêts de ses membres.

La Fédération intervient aujourd'hui afin de commenter l'impact du projet de loi n° 143 sur les commissions scolaires. Soulignons que ces dernières emploient près de 135 000 personnes au Québec et sont parmi les plus importants employeurs de la province. Elles constituent d'ailleurs, dans bien des régions, le principal employeur de la région.

D'entrée de jeu, la Fédération tient à indiquer qu'elle partage la préoccupation qui motive le dépôt de ce projet de loi. En effet, des mesures actives visant l'atteinte d'une juste représentation des femmes, des autochtones et des personnes faisant partie d'une minorité visible sont certainement louables et souhaitables. À cet égard, les commissions scolaires sont depuis longtemps sensibles à ce problème et bon nombre d'entre elles ont adopté dans le passé des politiques visant l'accès à l'égalité des femmes ou l'intégration des personnes handicapées. Et, là-dessus, je pourrais vous citer un exemple. Suite à l'élection de 1998 des commissaires d'école au Québec, 50 % des commissaires d'écoles élus sont des femmes et 44 % des commissions scolaires au Québec sont présidées par des femmes.

Cette expérience passée — je parle des politiques citées précédemment — nous permet aussi de mesurer les efforts qu'entraîne un tel engagement. Je parle du projet de loi n° 143. Nos commentaires portent principalement sur des allègements possibles aux

mécanismes envisagés, et ce, sans sacrifier l'objectif poursuivi. À cet égard, nous croyons qu'il faut considérer d'adapter à la réalité de chacune des régions le modèle envisagé et nous croyons que les procédures proposées devraient s'appliquer avec souplesse. Par ailleurs, il est important de souligner que la première préoccupation des commissions scolaires demeure l'embauche de personnes détenant les qualifications essentielles à une offre de services éducatifs de qualité.

Nous soumettons qu'il y a lieu de redéfinir le rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans l'application du projet de loi afin de lui confier un rôle d'information et d'assistance. Ainsi, afin d'éviter une multitude de communications, il nous semble qu'un processus allégé pourrait être envisagé et permettrait de rencontrer tout autant l'objectif souhaité. En effet, le processus actuellement prévu établit dans un premier temps un exercice d'analyse des effectifs des plus fastidieux visant à établir s'il y a sous-représentation des catégories de personnes visées par le projet de loi. Cette étape réalisée, le projet de loi prévoit la détermination par la Commission des droits de la personne, pour chaque type d'emploi, de la sous-représentation d'un groupe et finalement l'élaboration d'un plan d'accès à l'égalité et à l'emploi. Face au constat voulant que les femmes, les autochtones et les minorités visibles sont sous-représentés au Québec et considérant que le projet de loi vise l'augmentation de la représentativité de ces groupes, on peut se demander si cet exercice préliminaire ne peut pas être simplifié. Ainsi, les efforts des divers organismes pourraient se concentrer plus rapidement sur des mesures concrètes permettant de remédier à cet état de situation.

En effet, il nous semble important d'accorder aux commissions scolaires la marge de manoeuvre nécessaire pour tenir compte de la réalité particulière au monde de l'enseignement. Ainsi, pensons au groupe des enseignants, qui représente près de 70 % des effectifs des commissions scolaires. En vertu de la classification nationale des professions du Canada, ils sont regroupés au sein de deux types d'emploi. Il est donc possible, par exemple, qu'un des groupes de personnes visés par le projet de loi soit sous-représenté dans une commission scolaire au sein du corps d'emploi des enseignants. Or, afin de remédier à cette situation, la commission scolaire devra tenir compte des personnes disponibles ayant la compétence requise pour enseigner dans les spécialités et disciplines pour lesquelles elle a un besoin. Bien que l'analyse soit globale, la commission scolaire devra tenir compte du fait qu'une enseignante ou qu'un enseignant ne répond pas nécessairement aux exigences des postes vacants dans son organisation.

● (14 h 10) ●

Nous soumettons, par conséquent, la proposition suivante qui simplifierait le processus prévu et qui permettrait aux organismes publics de tenir compte des particularités qui leur sont propres. À la suite d'un rapport effectué par la Commission des droits de la personne, rapport établissant le portrait des personnes compétentes et des personnes disponibles pour chaque type d'emploi par région, chaque commission scolaire aurait alors l'obligation d'effectuer un diagnostic de sa situation et d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité visant l'atteinte de l'objectif — objectif

établi par le rapport — de représentativité des groupes de personnes visées. Chaque commission scolaire ferait rapport à la Commission des droits de la personne des efforts entrepris en ce sens et celle-ci pourrait conseiller les commissions scolaires sur les diverses mesures permettant d'atteindre une plus grande représentativité des groupes identifiés. De plus, considérant l'expérience acquise par les commissions scolaires au cours des dernières années, nous ne croyons pas approprié de confier à la Commission des droits de la personne un mandat de révision, tel que le prévoient les articles 15 et 16.

Par ailleurs, considérant ce qui se fait déjà dans les commissions scolaires et malgré l'allègement proposé, l'analyse du projet de loi nous amène également au constat suivant. Un ajout de ressources significatif sera nécessaire pour permettre aux commissions scolaires de rencontrer les nouvelles obligations prévues par le projet de loi n° 143. L'analyse de leurs effectifs, le rapport à produire à la Commission des droits de la personne, les communications que cela va générer avec la Commission des droits de la personne, l'élaboration du programme d'accès à l'égalité et finalement l'application d'un tel programme sont autant d'obligations qui nécessiteront des investissements importants de la part de nos commissions scolaires. Nous évaluons ainsi que chaque commission scolaire aura à assumer des coûts administratifs supplémentaires pour réaliser ces nouvelles obligations, ce qui traduira, pour le réseau scolaire, par un engagement financier que nous évaluons à un minimum de 5 millions de dollars. Il faudra également prévoir des ressources afin d'assurer une bonne coordination de l'effort des commissions scolaires en la matière, de façon à éviter que chacune d'elles n'ait à élaborer l'ensemble des outils nécessaires.

À la lumière des statistiques établissant que les commissions scolaires sont parmi les organismes publics dont les coûts de gestion sont les plus faibles au Québec, nous croyons donc que les exigences de ce nouveau projet de loi ne peuvent être rencontrées sans un accroissement des ressources. De plus, il faut souligner à cet égard le contexte particulier des commissions scolaires qui, dans la foulée de la réforme de l'éducation, vivent une décentralisation importante vers les écoles et les centres. Cette situation entraîne un regard très critique des acteurs agissant dans les établissements, acteurs qui insistent pour minimiser les coûts administratifs et maximiser les ressources dans les services directs aux élèves.

Enfin, la Fédération s'inquiète du pouvoir réglementaire très large prévu à l'article 22 du projet de loi et souhaite que le gouvernement s'engage, à ce sujet, à consulter les organismes publics visés avant d'exercer ce pouvoir. En effet, cette réglementation pourrait avoir un impact important sur l'ampleur des obligations découlant du projet de loi.

En terminant, nous tenons à réitérer que les remarques formulées dans le présent mémoire visent à simplifier le processus proposé tout en permettant d'effectuer ce qui s'impose pour assurer une juste représentation en emploi des femmes, des autochtones et des minorités visibles. Toutefois, à cet égard, il faut garder à l'esprit que les commissions scolaires sont assujetties à des obligations résultant des conventions

collectives et que ceci aura un impact sur la vitesse de réalisation de l'objectif poursuivi. En effet, la très grande majorité du personnel du réseau scolaire primaire, secondaire est syndiquée et bénéficie de conventions collectives comportant des séquences d'embauche, des listes de rappel et divers mécanismes d'affectation. Le pouvoir d'embauche des commissions scolaires est, par conséquent, fortement encadré par le critère d'ancienneté. Il est donc important de réaliser que l'effet de toute mesure visant une plus grande représentativité de certains groupes au sein du personnel des commissions scolaires pourrait prendre un certain temps à se concrétiser.

En conclusion, sans remettre en question l'objectif poursuivi par le projet de loi n° 143, notre mémoire vise, dans le respect de la réforme de l'éducation, à limiter les procédures administratives afin que les commissions scolaires puissent consacrer le maximum de leurs efforts, de leurs argents et de leur personnel aux services directs aux élèves. La Fédération a particulièrement apprécié les consultations préliminaires qui ont été tenues au cours des derniers mois et constate qu'un effort a été réalisé afin de considérer les commentaires que nous avons alors exprimés. Cependant, nous croyons possible d'alléger les procédures prévues par le projet de loi dans sa forme actuelle et nous croyons nécessaire d'accroître les ressources allouées afin de réaliser adéquatement l'objectif d'accès à l'égalité à l'emploi. Finalement, nous croyons important de souligner qu'il est nécessaire de réaliser que l'augmentation de la représentativité des femmes, des autochtones et des minorités visibles pourra prendre un certain temps à se manifester en raison des contraintes des conventions collectives auxquelles sont soumises les commissions scolaires. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Si je comprends bien, l'ancienneté, selon vous, c'est un frein grave à la réalisation des objectifs que vise le ministre dans son projet de loi.

**M. Caron (André):** Disons que c'est une contrainte à laquelle on devra faire face.

**Le Président (M. Rioux):** M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui. Merci, M. le Président. M. le président, je vous souhaite la bienvenue, à vos collègues également qui sont avec vous. Merci d'être là. Je sais que l'été est une période particulière dans le monde de l'éducation, et vous avez quand même pris le moyen de faire l'étude du projet de loi et d'être ici aujourd'hui, et je vous en remercie. Je vous remercie également pour vos commentaires. Je constate, vous êtes le troisième, quatrième groupe qu'on entend, et, à date, tous affirment très clairement leur appui aux intentions du gouvernement, évidemment en formulant un certain nombre de commentaires quant aux dispositions du projet de loi. Vous en formulez vous-même.

C'est là qu'on se rend compte également d'une situation un peu particulière parce que vous êtes le premier groupe d'employeurs à venir faire des représentations devant nous. Jusqu'à date, les groupes

que nous avons entendus sont plutôt venus nous dire que le projet de loi n'était pas suffisamment étendu, ne contenait pas suffisamment de dispositions contraignantes, que les dispositions de toute la mécanique n'étaient pas établies une fois pour toutes dans le détail. Et, vous, vous venez nous dire tout le contraire. Vous venez nous dire, comme employeur qui va avoir à mettre sur pied ces programmes d'accès à l'égalité, que vous souhaitez, par rapport aux pratiques, une plus grande simplicité possible, une simplification des procédures, des règles du jeu, etc.

Vous allez même pas mal loin. Parce qu'on va entendre tantôt la Commission des droits. Le projet de loi, lui, il confirme quand même un peu ses rôles et ses mandats. Vous avez un peu tendance, dans votre mémoire, me semble-t-il, à réduire ça de beaucoup. Des fois, je vous écoutais puis je trouvais ça tellement peut-être réduit que je me disais: Coudon, c'est-u un programme seulement volontaire? Parce que, je le dis, j'en profite pour le dire, il y a quand même quelques dents dans mon projet de loi, même s'il y en a qui trouvent qu'il n'y en a pas assez. Vous avez l'air de vouloir toutes les enlever. Parce que, quand même, actuellement, la loi permet à tous ceux qu'on veut viser par la loi d'avoir des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Puis, s'ils ne s'en ont pas doté, c'est peut-être parce qu'il n'y avait pas quelques dents qui permettaient d'avoir des résultats, des contraintes, des dates, des échéances, des obligations. Alors, là-dessus, j'aimerais un peu vous entendre.

Mais je suis sensible à vos préoccupations cependant, que, si on veut avoir des résultats, il ne faut pas se compliquer la vie infiniment. Mais, en même temps, il faut qu'on ait une obligation de résultats. Et là j'aimerais un peu vous entendre parler là-dessus, notamment à l'égard du dernier point que vous avez soulevé, des conventions collectives et du critère d'ancienneté.

Mais juste cependant un point plus particulier que je voudrais soulever, M. le Président. C'est parce que j'ai pris contact un peu du communiqué de la Fédération, qui a eu l'amabilité de nous le montrer, et puis vous dites insister, et vous l'avez fait tantôt, sur le fait qu'il faut s'assurer et que votre première préoccupation demeure l'embauche des personnes les mieux qualifiées pour offrir des services éducatifs de qualité.

Alors, on est souvent au coeur d'un certain nombre de préjugés à l'égard des programmes d'accès à l'égalité parce que souvent les gens disent: Oui, mais ça, ça va permettre d'engager toutes sortes de mondes mais pas qualifiés. Alors, vous avez déjà une certaine expérience d'embauche et de programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment pour les femmes, tout ça. Est-ce qu'à votre avis des programmes d'accès à l'égalité, c'est contradictoire avec l'objectif d'embaucher des gens qui sont qualifiés?

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron, est-ce que c'est vous répondez à la question?

**M. Caron (André):** Aux questions, parce que j'ai compris qu'il y avait plusieurs questions...

**Le Président (M. Rioux):** Ah oui, il y en a plusieurs.

**M. Caron (André):** ...des questions et remarques dans l'intervention de M. le ministre. D'abord vous dire que...

**Le Président (M. Rioux):** Des questions multifonctionnelles.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Caron (André):** Exactement.

**M. Perreault:** Je n'aurai pas la chance de me reprendre, alors je...

**Des voix:** Ha, ha, ha!

● (14 h 20) ●

**M. Caron (André):** D'abord vous dire que, les commissions scolaires, on est déjà régis par une loi d'instruction publique et qu'il n'y a pas de commission de droit qui vient chapeauter ou surveiller si on fait bien nos devoirs ou pas. Et je pense qu'à date on réussit très bien à respecter la loi et offrir des services de qualité.

Aussi vous dire que les commissions scolaires, avant la fusion de 1998, la très grande majorité avaient des programmes d'accès en l'emploi. Et, à cause des fusions, vous avez compris et vous avez constaté, dans les deux dernières années, que les commissions scolaires sont allées d'abord à offrir un service de qualité et à conserver ce service de qualité dans les deux premières années et à s'occuper des tracasseries administratives et de l'arrimage des politiques des fusions dans un deuxième temps, ce que les commissions scolaires sont en train de faire. D'ailleurs, le relevé qu'on a fait dernièrement nous démontre clairement que les commissions scolaires qui n'ont presque pas été touchées par les fusions ont des politiques d'accès en emploi, et celles qui ont, par exemple, jumelé trois ou quatre cultures d'organisation, elles ont passé à l'essentiel et elles vont passer à ce genre de chose là. Donc, ce n'est pas nouveau dans notre réseau, ce genre de politique là, et ça se faisait d'une façon volontaire. Et je pense que les résultats sont probants, puisque, effectivement, au niveau de nos enseignants uniquement, 70 % des enseignants sont des enseignantes; tout près de 61 % de nos professionnels sont des femmes; 72,5 % de nos personnels de soutien sont des femmes; et tout près de 37 % de nos gestionnaires sont des femmes. Donc...

**M. Perreault:** ...statistiques pour les minorités visibles.

**M. Caron (André):** Malheureusement, on n'est pas capable, avec les données que le... Parce que c'est des données du ministère de l'Éducation. Dans votre langage, c'est le «per cost» qu'on appelle, là, qui vient, et ça n'identifie pas ce genre... Si on avait été capable, on vous l'aurait apporté. Et, encore là, probablement qu'on aurait constaté que, dans certains milieux comme Montréal, c'est beaucoup plus élevé en pourcentage que dans d'autres régions du Québec, et on peut en comprendre les raisons.

Vous avez aussi fait référence aux conventions collectives. Effectivement, dans nos conventions

collectives on parle d'ancienneté, on parle de listes de rappel, on parle de bassins. Donc, tout ça, on est régi par ça. On ne peut pas vivre deux lois, une loi pour donner l'accès à des personnes puis une loi qui va venir, en contrepartie, nous encadrer dans une convention collective. Et, là-dessus, je vais demander à M. Tremblay de vous expliquer c'est quoi, la différence avec la convention collective actuelle et ce qui est proposé dans le projet de loi. M. Tremblay.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Tremblay, expliquez-nous ça, là, clairement.

**M. Tremblay (Bernard):** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Parce qu'on a un intérêt à comprendre, là, nous.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Tremblay (Bernard):** Alors, je vais essayer de l'expliquer dans des mots pas trop spécialisés. Bon, évidemment, en quelques mots, je pense qu'on peut résumer tout ça en disant: Le souhait des commissions scolaires c'est d'avoir des règles claires évidemment et d'être en mesure finalement de respecter les obligations des conventions collectives. On ne pense pas que ce soit contradictoire que d'avoir et des programmes d'accès à l'égalité en emploi et des conventions collectives, mais ce qu'on dit, c'est: Il faut tenir compte de cette contrainte-là, il faut tenir compte de cet encadrement-là. Et il faudra donc qu'on soit en mesure de — comment dire — se donner le temps finalement pour que ces règles-là s'insèrent dans le contexte des conventions collectives. Le projet de loi couvre déjà la réalité de l'ancienneté. Je pense que c'est un des éléments qui est déjà considéré dans le projet de loi. Mais ce qu'on vous dit c'est que, dans le contexte évidemment des listes de rappel, dans le contexte des procédures d'embauche qui sont très encadrées dans des conventions collectives, soyons conscients finalement que ça va avoir un effet sur la rapidité d'atteindre des objectifs. Pour nous, ce n'est pas contradictoire, mais c'est important quand même que les règles soient claires à cet effet-là.

**Le Président (M. Rioux):** Ce n'est pas contradictoire, mais c'est contraignant.

**M. Tremblay (Bernard):** Ce n'est pas contradictoire, mais c'est contraignant évidemment, sans vouloir être négatif, parce que les conventions collectives, on les a conclues et on les a signées de part et d'autre, les syndicats et les commissions scolaires. Mais évidemment ces règles-là, elles devront quand même s'harmoniser dans le contexte des problèmes d'accès à l'égalité. Je vous ferai évidemment remarquer qu'il y a un commission scolaire qui vit certains problèmes reliés avec un programme d'accès à l'égalité, la commission scolaire des Samares. Il en sera peut-être question au cours de ces audiences. Et, dans ce cas-là, on a eu des difficultés associées à l'élaboration du programme d'accès à l'égalité versus l'application des conventions collectives, et ça a entraîné malheureusement certaines contestations.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, on va donner la parole maintenant au député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. M. Caron, bienvenue aux travaux de cette commission, ainsi que les gens qui vous accompagnent. Je voulais juste clarifier quelque chose dès le départ. Dans le mémoire de la CSN, on dit que 85 % des employeurs dans les services d'enseignement comptent moins de 100 emplois. J'imagine que ce n'est pas le cas d'aucune des commissions scolaires. L'ensemble des commissions scolaires serait régi par la loi n° 143, si j'ai bien compris. C'est ça, hein?

**Une voix:** Oui.

**M. Ouimet:** O.K. Vous faites état également dans votre mémoire d'un coût de 5 millions de dollars, vous parlez des ressources additionnelles que vous allez devoir injecter pour rencontrer les nouvelles obligations qu'imposerait le projet de loi n° 143. Pourriez-vous ventiler le 5 millions de dollars? Comment vous arrivez à 5 millions de dollars? Est-ce que vous parlez de l'expérience vécue? Vous avez dit tantôt: La plupart des commissions scolaires ont déjà des programmes d'accès à l'égalité en emploi, des programmes volontaires, est-ce que ça leur a occasionné des sommes additionnelles?

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron.

**M. Caron (André):** ..le premier volet de la réponse et je demanderais à M. Morel de poursuivre. Basé sur l'expérience qui se vit actuellement — et M. Tremblay y a fait référence tantôt — à la commission scolaire des Samares, pour un groupe, parce que c'est juste une partie de leur territoire qui est régi par leur programme qui avait été imposé dans les dernières années, pour 10 000 élèves, ça leur coûte environ 100 000 \$ par année. Donc, un calcul rapide, on peut dire que c'est à peu près 10 \$ par élève. Il y a 1 million d'élèves au Québec. Donc, on peut s'entendre, par extrapolation, que ce serait autour de 10 millions. On a dit: Bon, 10 millions, c'est peut-être farfelu, on a coupé la poire en deux, dans le fond, à 5 millions. Mais, quand on pense à toute la coordination, la mise en place et surtout tous les efforts qui vont être mis pour l'appliquer, on pense que le 5 millions est très conservateur. Et compte tenu... Et je passerai la parole à M. Morel par la suite, si vous permettez M. le Président.

C'est que, nos commissions scolaires, on a le coût de gestion en bas de 6 %. Pourquoi? Parce que l'objectif qu'on recherche, c'est que les argents s'en aillent aux services directs aux élèves. Donc, si on nous emmène d'autres contraintes... Et on sait que, les dernières années, on en a vécu. Parlons des garderies à 5 \$, parlons de nouvelles normes de CSST, etc., sans monter notre coût de gestion. Donc, on dit: Là, maintenant, si on a des responsabilités supplémentaires à assumer, ça nous prend des argents additionnels, sinon ce ne sera pas possible.

**Le Président (M. Rioux):** M. Morel.

**M. Morel (Réjean):** Juste pour ajouter. C'est que les coûts supplémentaires sont beaucoup plus liés à l'application du PAE et des relations avec la Commission des droits de la personne parce que ça va obliger souvent à amener des justifications. Prenons, par exemple, au niveau dont on parlait, de qualification des enseignants, depuis plusieurs années, on fait passer des tests de français à nos enseignants, à nos enseignantes, avant de les embaucher, parce qu'on avait un problème parce qu'ils arrivaient au cégep ou à l'université on nous reprochait... Alors, on passe des tests de français. On peut avoir quelqu'un de qualifié en mathématiques mais, au test de français, qui ne passe pas. Alors, possiblement, lorsqu'il va y avoir une loi, on peut s'attendre à des contestations des personnes qui n'auront pas l'emploi, des personnes visées. Qui dit contestation, donc dit justification au niveau de la Commission des droits de la personne et même devant les tribunaux.

Et ce que vit actuellement la commission scolaire des Samarres, c'est exactement ça. Par exemple, ils se faisaient imposer des mesures administratives importantes. Si je donne un autre exemple: obliger la commission scolaire, par exemple, pour tout enseignant qui a travaillé cinq jours à la commission scolaire d'être sur une liste de rappel. Or, c'est contre la convention collective. Donc, justification, rapport à la Commission pour pouvoir justifier les choses. Donc, quand on fait rapport, qu'on a des discussions puis on argumente, bien, ça prend des gens qui le font.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. Morel. Alors, je vais donner la parole au député de Frontenac.

**M. Boulianne:** Merci, M. le Président. Alors, bonjour, M. Caron, soyez le bienvenu à la commission avec votre équipe. Vous avez soulevé plusieurs problèmes évidemment dans votre mémoire: l'impact sur la Fédération, l'embauche des personnes qualifiées. Vous faites des suggestions comme la simplification. À la page 5, vous parlez que la Commission des droits pourrait faire un rapport qui établirait un portrait des personnes compétentes, et, suite à ça, il y aurait un programme d'accès qui serait proposé. Et vous dites par la suite que chaque commission encore fait rapport à la Commission des droits de la personne des efforts entrepris dans ce sens-là. Sauf que, là, vous arrêtez ça là. Vous dites que, là, il n'aura pas besoin, au niveau de la Commission, d'y avoir une révision. Alors, ce serait quoi, la suite des choses? De quelle façon ça pourrait fonctionner pour être bien sûr qu'on est dans la bonne voie?

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron.

**M. Caron (André):** Je vais demander à M. Tremblay.

**Le Président (M. Rioux):** M. Tremblay. Allez, M. Tremblay.

● (14 h 30) ●

**M. Tremblay (Bernard):** Oui. Je vous dirais qu'évidemment dans des délais qui étaient assez courts on n'est pas allés dans la technicalité, on s'est attardés surtout aux objectifs et à des moyens généraux. Je vous

dirais que, pour nous, en résumé, le rôle de la Commission des droits de la personne, on le trouve important, on pense qu'il doit être présent dans le projet de loi. Mais on le voit beaucoup plus comme un rôle d'assistance et de soutien et d'information, ce qui fait que, dans le processus qu'on propose, finalement, il y aurait une étape préliminaire d'analyse évidemment des effectifs qui serait faite par la commission scolaire. Il y aurait évidemment une analyse qui serait faite par la Commission des droits de la personne pour établir, en fonction des différents types d'emploi, le portrait dans une région donnée.

Et donc, ce rapport-là fait par la Commission des droits de la personne pourrait être transmis à la commission scolaire, qui, elle, donc, aurait la charge, à ce moment-là, d'élaborer des programmes d'accès à l'égalité en fonction des lacunes qui seraient identifiées, s'il y a une lacune vis-à-vis des minorités visibles ou une lacune en rapport avec la présence d'autochtones dans la commission scolaire ou en rapport avec la présence féminine. Et donc, par la suite, le rôle qu'on voit ou l'exercice qu'on voit, il serait vraiment au niveau de la commission scolaire comme telle, donc d'élaborer et d'appliquer le Programme d'accès à l'égalité, et la Commission des droits de la personne serait là pour recevoir des rapports et vérifier justement la progression réalisée. Et, comme le disait M. Caron tout à l'heure, on pense que les obligations, finalement, légales étant fermes par rapport aux programmes d'accès, les commissions scolaires vont s'y soumettre.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. le député de Frontenac...

**M. Boulianne:** Non, j'ai une autre question.

**Le Président (M. Rioux):** ...est-ce que vous avez une additionnelle?

**M. Boulianne:** Oui, s'il vous plaît. Merci. Vous parlez de décentralisation, en quoi la décentralisation est une entrave à l'application de la loi n° 143?

**M. Tremblay (Bernard):** Je ne crois pas que ce soit une entrave, mais, dans le contexte de décentralisation, il y a une pression très forte qui vient des établissements pour que la commission scolaire limite au maximum ses efforts administratifs pour ne pas qu'elle crée des procédures administratives additionnelles, et donc, dans ce contexte-là... Et c'est vraiment l'esprit de la réforme que le plus de choses se passent au niveau de l'école et que la commission scolaire limite ses ressources et limite son exercice et ses interventions, alors c'est pour ça qu'on dit qu'il faudrait aller dans ce sens-là, sinon on aurait comme un double discours.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, merci beaucoup. M. le député de Frontenac, est-ce que ça vous a aidé dans vos émotions? Parce que je sais que vous venez du monde de l'éducation.

**M. Boulianne:** ...

**Le Président (M. Rioux):** Oui? Ça vous rassure.

**M. Boulianne:** Ça me rassure, disons, temporairement.

**Le Président (M. Rioux):** Ça n'a pas toujours été votre discours quand vous entendiez le patronat de l'éducation.

**M. Boulianne:** Oui. Alors, j'ai été à la bonne école.

**Le Président (M. Rioux):** Autres temps, autres moeurs.

**M. Boulianne:** M. le Président, j'ai été à la bonne école, vous étiez président du syndicat dans le temps.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, M. le député d'Outremont.

**M. Laporte:** Oui. Bonjour, M. Caron. Ce que vous suggérez finalement dans ce que vous appelez un processus allégé, c'est bien clair que vous êtes d'accord avec les objectifs généraux, mais c'est très lourd de conséquences, ça, là. Je ne sais pas si le ministre en est conscient, s'il ira jusqu'à agréer vos suggestions, mais, dans l'application d'un programme d'accès à l'égalité, l'analyse n'a pas simplement une fonction de collection de données, elle a aussi ce qu'on appelle une fonction de réflexivité, c'est-à-dire que l'organisation réfléchit sur elle-même et sur ses pratiques au fur et à mesure qu'elle fait cette analyse-là. Si l'analyse est faite à l'extérieur par un acteur externe, cette fonction-là est évacuée.

Donc, je comprends que, pour des raisons financières ou pour des raisons, disons, de tâches, vous souhaitiez que ça se fasse, mais je pense qu'il y a plus qu'une modification mineure. C'est vraiment une modification de l'esprit même du processus qui est en cause ici. Je ne sais pas si vous voyez le point. Mais, aux États-Unis, je pense que, là où ça a été appliqué, on a montré dans certaines études que l'analyse avait comme effet de changer la culture de l'organisation et que, quand la culture de l'organisation n'est pas changée après l'analyse, les résultats sont beaucoup moins positifs qu'anticipé.

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron, est-ce que vous avez un commentaire?

**M. Caron (André):** Bon. Oui, j'ai un commentaire, et tenter peut-être d'expliquer notre position. D'abord, tantôt, avec les pourcentages que je vous ai cités, c'est démontré noir sur blanc que, exemple, le pourcentage des femmes... Je ne peux pas répondre à la question de M. le ministre sur les minorités visibles, sur le pourcentage des femmes, je pense que notre performance est assez exceptionnelle. Bon.

Ceci dit, il nous semblait que, si le processus, d'abord, de départ de ce projet de loi là était du côté de statistiques... Et j'essaye de m'expliquer, si la Commission des droits de la personne nous donne un tableau des personnels disponibles qui peuvent rentrer dans nos corps d'emploi dans une région donnée... Je vais prendre un exemple plus précis. Mettons dans la

région — j'en prends une au hasard — Centre du Québec, il s'avère qu'il n'y en a pas d'autochtones de disponibles, bon, bien, ça ne sert à rien que la commission scolaire, elle ait mis deux mois à faire un recensement pour savoir son portrait pour engager des autochtones, il n'y en a pas de disponibles, ça ne sert à rien d'avoir ça dans ses priorités. Vous comprenez ce que je veux dire?

Donc, partir par là, pour nous autres, c'est déjà là d'alléger le processus. Une fois que le portrait des gens disponibles à l'emploi par catégorie de personnes visées est établi, bien la commission scolaire, elle dit: Regarde, voici mon portrait, j'ai 70 % des femmes. Vous me dites qu'il n'y en a pas de disponibles ou qu'il y en a 2 % de disponibles, bon, bien, je rencontre les critères, parfait, ma politique, elle va être correcte. Donc, c'est dans ce sens-là qu'on parle d'allègement.

**M. Laporte:** ...une distinction importante, la disponibilité versus l'évaluation.

**M. Caron (André):** Mais c'est parce que c'est... À mon avis, nous autres, là, ça dépend toujours... Si vous me permettez l'expression, M. le Président, c'est la charrie puis le boeuf, là. Nous, on pense qu'ils ne sont pas à la bonne place.

**Le Président (M. Rioux):** Merci.

**M. Laporte:** Ce que vous dites, c'est que la Commission aurait pour mandat d'établir une disponibilité locale, régionale, nationale...

**M. Caron (André):** De personnel, par région.

**M. Laporte:** ...mais que vous restez toujours l'acteur qui est responsable de l'évaluation...

**M. Caron (André):** Oui, effectivement.

**M. Laporte:** ...de réfléchir pourquoi, s'il y a de la disponibilité, il n'y a pas de...

**M. Caron (André):** Qu'on n'en a pas dans nos personnels, et là de se poser des questions.

**M. Laporte:** Parce que, en ce qui concerne les femmes, là évidemment on voit les statistiques... Quoique, au niveau de la gestion, la représentation n'est pas aussi forte, là, si j'ai bien cru, 37 %?

**M. Caron (André):** Près de 40 %, oui.

**M. Laporte:** Mais, au niveau des autochtones et des minorités visibles, là il y a une conjoncture qui est...

**M. Caron (André):** Qui est différente.

**M. Laporte:** ...différente. L'autre question, si vous me permettez, M. le Président, c'est les articles 15 et 16. Je n'ai pas trop compris. En fait, vous souhaiteriez que les mandats qui sont confiés à la Commission en vertu des articles 15 et 16 ne lui soient pas confiés, ou quoi?

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron.

**M. Caron (André):** Ce qu'on dit là-dessus, c'est qu'on est déjà régis par la Loi de l'instruction publique, et je pense qu'à date on n'a pas trop, trop, trop de poursuites à l'effet que nous ne respectons pas la loi et que nous ne rendons pas nos responsabilités. Moi, je pense que la Commission des droits devrait être en support aux commissions scolaires pour nous aider à l'appliquer et non à régir ou faire de la régie interne dans nos politiques, dans nos programmes d'accès.

**M. Laporte:** Ah bon. Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Très important ce qu'il vient de dire. M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui. Bien, peut-être pour apporter quelques précisions parce que je ne suis pas sûr qu'on se comprend bien. Je trouvais très importantes les interventions du député. Effectivement, l'exercice est aussi important. La démarche qui est suivie n'est pas sans conséquences par rapport à la capacité d'atteindre les résultats. Dans le fond, on est conscients que, peu importe la mécanique qu'on inventera, tant et aussi longtemps que les organisations ne prendront pas acte du problème et ne se doteront pas d'une volonté de la régler puis d'une démarche pour la régler, bien, je veux dire, on est dans la mathématique, mais on n'est pas dans le changement des mentalités puis des situations, d'où l'importance effectivement... Il n'y a pas de méthode parfaite, mais, historiquement, le Québec, à travers l'élaboration des programmes d'accès l'égalité, à travers le travail de la Commission des droits, s'est doté d'une certaine démarche. Elle a ses limites, elle est complexe, parfois lourde un peu, elle a ses avantages aussi, elle permet une réflexion sur sa situation.

Moi, je veux le signaler, on me dit ici — je ne suis pas familier dans le détail de toute la mécanique encore avec tout ça — que de façon générale la Commission des droits a quand même une certaine responsabilité d'inventer le marché. Parce que vous sembleriez soulever des difficultés quant à la disponibilité de la main-d'oeuvre, vous disiez: Dans le fond, ce n'est peut-être pas à nous autres, aux commissions, à dire il y a combien de ci dans notre région puis combien de ça. Ce marché de la main-d'oeuvre, je pense que la Commission est en mesure d'apporter dans l'exercice un coup de main là-dessus. Par contre, l'analyse des effectifs de l'entreprise, ça, il faut que l'entreprise le fasse parce que, ça, ce n'est pas la Commission qui peut le faire à sa place. Enfin, elle pourrait toujours, mais on manquerait un peu les objectifs visés.

Moi, je voudrais juste un dernier commentaire, M. le Président, ou enfin sous forme de question un peu aussi, je dirais qu'il est clair dans notre esprit qu'il faudra peut-être aborder ça au-delà des dispositions de la loi, il faudra prévoir un certain nombre de mesures d'appui dans l'exercice. Bon. La Fédération dit 5 millions, il faudrait voir. Vous avez mentionné les coûts que vont impliquer, dans cinq ans, des contestations possibles, il faudrait voir quels ont été les coûts dans le cas, par exemple, des femmes. Le Québec a une plus large expérience dans le cas de l'embauche

des femmes, est-ce qu'il y a eu tant de coûts juridiques de contestation historiquement? Mais il faudrait voir aussi comment ça se ventile dans le temps, parce que vous avez parlé un peu de coûts, mais ce n'était pas clair si c'étaient les coûts d'opération annuelle, les uns après les autres, les coûts pour partir le programme. Mais je veux juste souligner qu'il y a une partie du travail qui peut se faire déjà à travers les ressources de la Commission. Vous avez du personnel, des effectifs...

**M. Caron (André):** Très réduits.

**M. Perreault:** ...il y a des choses. Mais il y a une partie qui pourra sûrement être faite aussi en termes d'appui, et notamment, nous, on souhaite travailler avec les grands regroupements, notamment les fédérations, pour ne pas répéter chaque fois la démarche et des démarches identiques même si elles ont des applications particulières. Alors, je veux juste souligner ça, M. le Président. Évidemment, ce n'est pas dans la loi à cette étape-ci, mais ça fera partie des mesures d'accompagnement dans mon esprit.

**Le Président (M. Rioux):** Mme Lapointe esquissait un large sourire tout à l'heure, est-ce que c'est les commentaires du ministre qui vous font sourire ou si vous avez le goût d'intervenir?

**Mme Lapointe (Édith):** Non, ça va, merci.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. M. Caron, avez-vous des commentaires suite aux commentaires du ministre?

● (14 h 40) ●

**M. Caron (André):** Oui, effectivement. Nous, sur la coordination puis minimiser les efforts des commissions scolaires en regroupant des choses, on est tout à fait d'accord avec ça. Et, tantôt, quand je vous le mentionnais — et ça me fait plaisir de le dire pour une troisième fois — quand on est en bas de 6 % de coûts de gestion, il n'y en a pas d'organisations au Québec qui sont aussi bas que ça. On voudrait encore diminuer ces coûts de gestion là pour que le maximum d'argent s'en aille aux services aux élèves, c'est l'objectif ultime qu'on recherche. Donc, c'est pour ça que toute nouvelle responsabilité qui nous incombe sans financement, pour nous autres, on dit: C'est de l'argent qu'on va être obligés d'enlever aux services éducatifs pour faire ces nouvelles responsabilités là. Et, si on a à les faire, on essaie de les avoir le moins lourdes possible. C'est l'objectif, finalement, de notre proposition d'aujourd'hui.

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron, avez-vous l'intention de mettre quelques piastres pour essayer de faire une analyse de la présence des minorités visibles dans votre structure? Vous n'êtes pas capable de répondre à cette question-là, et je vous avoue que c'est un peu surprenant pour un organisme de votre importance.

**M. Caron (André):** Disons qu'il faut comprendre que la Fédération regroupe 61 commissions scolaires et que, nous, on n'a pas chez nous, dans notre organisation, le nom et le pedigree de tout le personnel,

des 135 employés de nos commissions scolaires. C'est chaque commission scolaire qui l'a. Il faut comprendre aussi que ces 135 000 personnes-là font partie de nouvelles organisations depuis deux ans. Tantôt, je vous mentionnais qu'on avait mis nos efforts sur les services éducatifs, puis les tracasseries administratives suivent. Donc, vous comprenez qu'au moment où on se parle on n'est pas capables de vous le dire. J'espère qu'à un moment donné on...

**Le Président (M. Rioux):** Ce qui m'embête, c'est que vous parlez en leur nom. Normalement, vous devriez avoir les chiffres en main.

**M. Caron (André):** Bien, je le regrette, M. le Président, je ne suis pas capable de répondre à votre question aujourd'hui.

**Le Président (M. Rioux):** Ça sera pour demain?

**M. Caron (André):** Après-midi, j'espère.

**Le Président (M. Rioux):** Dans la mesure où ce n'est pas trop tard. M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. On parlait tantôt du pouvoir d'embauche des commissions scolaires, qui voient des contraintes par rapport aux conventions collectives et par rapport également à la règle de l'ancienneté. Vous avez fait le commentaire dans votre mémoire, je sais que le commentaire est revenu, a été exprimé par plusieurs autres organismes. La Commission des droits de la personne a fait une recommandation à cet égard-là, et je me demandais si vous étiez en accord avec cette recommandation. La recommandation de la Commission des droits de la personne, c'est de revoir les règles de l'ancienneté afin de permettre la négociation de mesures d'adaptation dans certaines circonstances. Est-ce que pour vous ça pourrait être un amendement qui pourrait être apporté à la loi qui ferait en sorte de diminuer vos craintes par rapport à l'obligation qui est faite par le gouvernement?

**Le Président (M. Rioux):** M. Caron.

**M. Caron (André):** Je répondrais par une question: C'est quoi qui va être en priorité? La convention collective ou l'amendement? Et, on vient de finir les négociations, ça fait quelques mois, là, qu'on vient de signer, et on a en principe quelques années, bon, est-ce qu'on recouvre les conventions collectives pour faire des amendements de ce type-là? Il va falloir s'asseoir pour le regarder.

**M. Ouimet:** Donc, pour vous, ce n'est pas une solution.

**M. Caron (André):** En tout cas, a priori, de même, j'ai de la misère.

**M. Ouimet:** Très bien.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, merci.

**M. Laporte:** Je peux poser une question?

**Le Président (M. Rioux):** Oui, M. le député d'Outremont. Il vous reste d'ailleurs une minute ou deux?

**Une voix:** Cinq minutes.

**M. Laporte:** Juste un commentaire. Ce n'est pas une question, mais je pense que ça se situe dans le prolongement de la question du président, là. Séparer les services éducatifs, la qualité des services éducatifs, qui est votre mandat, de la création d'un organisme représentatif de la diversité dans son milieu, ce n'est pas aussi simple que ça parce qu'un organisme qui est représentatif de la diversité, à mon avis, aura d'autant plus de chances d'offrir des services éducatifs de qualité.

Dans mon comté, par exemple, où j'ai 110 langues, avec une diversité culturelle à peu près inégalée nulle part au Canada, c'est sûr que des organisations scolaires ou publiques qui offrent les services et qui sont plus représentatives seraient en mesure d'offrir des services d'une qualité supérieure. Donc, il n'y a pas de... Je comprends que ça va vous coûter de l'argent, je comprends que vous allez avoir à faire des choix, mais ce n'est pas aussi, comme on dit, «either or» que ça, ce n'est pas ou bien les services éducatifs ou bien... ça fait partie de votre mission, dans un sens, de représenter la diversité compte tenu de votre mandat d'offrir des services de plus grande qualité. Vous comprenez ce que je veux dire, là. Surtout dans les services de dispensation de soins, ou de scolaire, ou d'aide aux immigrants, aux autochtones, aux minorités visibles, je pense que les deux objectifs sont presque liés.

**Le Président (M. Rioux):** M. le président.

**M. Caron (André):** Je comprends ce que vous dites, mais je pense que je n'ai pas été bien compris quand, moi, je me suis exprimé. Au niveau de financement égal, si on a des nouvelles responsabilités puis on est obligés d'embaucher du personnel, vous comprenez que les argents qu'on va mettre là, on ne les a pas pour les services aux élèves. C'est ça que je veux dire.

**M. Laporte:** ...le marchandage, il m'apparaît quasiment souhaitable. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Rioux):** M. le député d'Outremont, allez-y. Avez-vous un autre commentaire? Vous avez encore une minute.

**M. Laporte:** Ah, je réfléchis.

**Le Président (M. Rioux):** Ce n'est pas par générosité à votre endroit, c'est que c'est comme ça.

**M. Laporte:** Je vais méditer, je vais prendre ma respiration profonde. Ha, ha, ha! Vous êtes bien gentil, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. Alors, je voudrais remercier la Fédération des commissions scolaires

et lui dire que, si j'ai posé des questions sur ses statistiques, c'est parce que, moi, j'ai un intérêt ici, c'est que les députés aient en main à peu près tout ce qu'il faut comme instrument pour réfléchir et travailler efficacement. Merci beaucoup de votre présence.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Rioux):** Je m'excuse. S'il vous plaît. J'aimerais inviter maintenant le Groupe de Réflexion et d'Action Plus à venir prendre place. M. Sainvil, est-ce que vous êtes seul de votre équipe, là?

**Groupe de Réflexion et d'Action Plus (GRAP)**

**M. Sainvil (Jean Romane):** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Bon, très bien. M. Pascal Jean-Baptiste n'est pas là?

**M. Sainvil (Jean Romane):** Il a eu un inconvénient à la dernière minute, donc il n'a pas pu se présenter.

**Le Président (M. Rioux):** Il a raté l'avion, quoi?

**M. Sainvil (Jean Romane):** Non.

**Le Président (M. Rioux):** Bien. Alors, M. Sainvil...

**Une voix:** Sainvil.

**Le Président (M. Rioux):** Sainvil. Ça nous fait plaisir de vous accueillir, et vous avez 15 minutes pour nous présenter votre mémoire, et on vous écoute.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Alors, je vous remercie, au nom du Groupe de Réflexion et d'Action Plus, de nous avoir permis de présenter cette petite réflexion qu'on a faite sur le projet de loi n° 143. Donc, je vous salue, je dis bonsoir ici à tous les députés, à vous, M. le Président et j'aimerais, dans un premier temps, vous présenter le Groupe de Réflexion et d'Action Plus, ce que nous sommes.

C'est un regroupement d'hommes et de femmes autour d'objectifs communs pour répondre aux besoins collectifs des jeunes d'origine haïtienne vivant au Québec. Les valeurs mises de l'avant sont celles regroupées dans l'expression justice sociale. Elles incluent l'autonomie, la démocratie et la dignité de la personne, l'équité, la prise en charge et la solidarité. Penser, agir et rassembler, telle est la pierre angulaire sur laquelle repose notre démarche.

Le GRAP se donne pour mission de créer un cadre de concertation sur la réalité et les problématiques de la jeunesse d'origine haïtienne particulièrement. Le Groupe veut travailler à l'identification, à la défense et à la promotion des intérêts des jeunes âgés de 12 à 35 ans. Pour ce faire, il compte élaborer et appliquer des stratégies d'action communes avec les acteurs de la communauté haïtienne et des sociétés québécoise et canadienne.

● (14 h 50) ●

Alors, je vais tout de suite passer maintenant au mémoire proprement dit. Alors, je voudrais, dans un premier temps, commencer par quelques considérations sur le travail, l'importance que le travail a dans notre société. Le travail, avons-nous dit dans le mémoire, occupe une place si prépondérante qu'il est devenu un espace de reconnaissance sociale, le critère sur la base duquel nous jugeons et accordons valeur aux objets, aux individus, l'uniforme dont nous habillons l'esprit pour appréhender et lire le réel. Être, c'est travailler. Ce postulat paraît, dis-je bien, si unanime qu'il nous permet de dire à voix haute que ce sont les conditions matérielles d'existence qui définissent l'être humain. Le travail sature à un tel point notre réalité que tous ceux qui gravitent hors de son orbite sont frappés d'extériorité, diminués, précarisés.

Le projet de loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et des libertés de la personne vise, selon nous, à jeter les bases d'une nouvelle justice sociale qui tienne compte de la diversité grandissante de la société québécoise. Le Groupe de réflexion et d'Action Plus applaudit cette initiative. À notre avis, cette démarche s'inscrit dans la stratégie de lutte contre l'exclusion des minorités visibles telle que reconnue lors du Sommet du Québec et de la jeunesse tenu en février 2000.

À l'heure où l'on parle de croissance économique, les personnes d'origine haïtienne, les Noirs en général, connaissent un taux de chômage qui se situe autour de 25 % pour la communauté haïtienne et de 40 % pour les Noirs en général. Chez les jeunes âgés de 19 à 29 ans, ce taux grimpe à plus de 30 %. Au niveau de l'intégration économique, seulement le quart de ces personnes ont atteint ce seuil, soit un revenu supérieur à 20 000 \$, comparé à 75 % du reste de la population. Notre situation face au marché de l'emploi a de quoi interpeller l'ensemble de la société. Comment comprendre que dans une communauté de 75 000 âmes avec un taux de diplomation s'élevant à 20,3 % le taux de chômage soit aussi effarant?

L'équation formation-marché du travail, telle qu'elle est mise de l'avant par l'État québécois et par le gouvernement, semble n'avoir pour nous — en tout cas, nous l'avons affirmé ici clairement — qu'un fondement illusoire et ne mène — les statistiques le démontrent avec éloquence — qu'à un désert fertile où croissent l'endettement, la désespérance, l'absurde, l'exclusion et l'oubli.

Le GRAP, dans ses multiples interventions, n'a jamais cessé de rappeler aux décideurs l'urgence d'agir en fonction de politiques spécifiques adaptées à nos réalités. Voilà pourquoi nous affirmons qu'une intention n'est pas un fait et qu'une idée reste l'articulation abstraite d'un désir si les moyens mis en oeuvre pour sa concrétisation sont lacunaires. Ainsi, nous aimerions questionner certains points énoncés dans ledit projet de loi afin de proposer des pistes de travail pouvant aider l'État québécois à établir une véritable équité en matière d'emploi.

À la section II.4, le projet de loi permet à un organisme visé d'avoir la possibilité de «ne pas inclure le personnel temporaire ou à temps partiel si les circonstances le justifient». Je voudrais préciser que, tenant compte de la situation précaire des jeunes des

minorités visibles, particulièrement ceux d'origine haïtienne sur le marché du travail, nous pensons — et là contrairement à ce qui est écrit dans le mémoire — qu'il faudrait ne pas permettre justement, hein, cette possibilité, cette ouverture pour les organismes visés par la loi de ne pas inclure le personnel temporaire ou à temps partiel.

Je m'explique. La plupart... En tout cas, à part du taux de chômage considérable que nous vivons dans la communauté noire et dans la communauté haïtienne en général, nous avons aussi un taux, donc, d'emplois précaires très élevé. C'est-à-dire ce sont des emplois contractuels, temporaires, saisonniers, alors, si nous permettons dans le projet de loi que les organismes visés incluent ces personnes temporaires, ces travailleurs saisonniers, donc ça gonflerait artificiellement l'effectif, le taux des personnes visées par le projet de loi en tant que tel. Alors donc, contrairement à ce qui est écrit dans le mémoire, nous pensons que la loi ne devrait pas permettre... Ou, du moins, cette possibilité devrait être réduite à néant, on ne devrait pas permettre aux organismes visés par la loi en tant que telle d'inclure précisément le personnel temporaire ou à temps partiel, puisque nous avons, en fait, un nombre considérable des membres de la communauté haïtienne qui ont des emplois précaires, temporaires, saisonniers ou à temps partiel.

Nous voulons pour exemple le fait préoccupant que seulement 42 % des personnes d'origine haïtienne en âge de travailler occupent, comparativement à 55 % chez le reste de la population, un emploi durant toute l'année. À cette situation de sous-utilisation se superpose encore, selon le Conseil des relations interculturelles, une inégalité salariale qui décrit avec vérité leur précarité. Pour un travail à temps plein toute l'année, les membres des minorités visibles obtiennent 82,9 % du revenu moyen d'emploi de l'ensemble de la population.

L'approche adoptée au point 13 de la section III de l'avant-projet de loi ne répond pas, selon nous, de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les membres des communautés culturelles dans la grande région métropolitaine. En effet, la loi prévoit que la Commission compare la représentation du groupe visé au sein des effectifs concernés de l'organisme avec sa représentation au sein des personnes compétentes pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone habituelle de recrutement de l'organisme.

Le concept «zone habituelle de recrutement de l'organisme» comme critère de sélection, tel qu'il est articulé dans la loi, ne renvoie pas à un espace géographique précis de recrutement. Il autorise, selon nous, l'éparpillement et évoque la possibilité pour un organisme visé d'embaucher sans tenir compte des disparités économiques et sociales que vivent les groupes ciblés par la loi, sans définir l'obligation pour les organismes concernés de prioriser d'abord le recrutement des minorités visibles vivant dans leur environnement immédiat. Dans certaines municipalités, par exemple, la communauté haïtienne représente plus de 15 %. Pourtant, le taux de représentativité de cette minorité au sein des organismes visés par la loi est quasi nul.

Le redressement de la situation ne peut se faire uniquement en fonction du nombre, car le nombre,

dis-je bien, ne fait que nommer silencieusement une quantité. Il ne décrit ni n'explique le contexte situationnel dans lequel est placé le groupe. Dans cette perspective, nous croyons que seule une analyse exhaustive de la situation des minorités visibles saura rendre compte de l'incertitude et de l'opacité permanentes dans lesquelles elles sont plongées, une analyse qui permettra à cette loi de donner naissance à la promesse qu'elle porte en son sein.

Alors, suite à cette réflexion, nous avons fait quelques recommandations. Alors, le Groupe de Réflexion et d'Action Plus recommande:

Que l'Assemblée nationale du Québec adopte le projet de loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne en tenant compte des considérations auxquelles nous avons fait référence dans les pages précédentes;

Que tous les ministères du gouvernement du Québec, principalement les ministères de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, des Affaires municipales et de la Métropole, de la Solidarité sociale, des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, soutiennent l'application de la loi dans leurs réseaux respectifs par des outils et des ressources financières nécessaires;

Que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics soit appliquée... Alors, il faudrait corriger aussi cette recommandation. Il faudrait que la loi ne s'applique pas, comme je l'ai dit, donc, au tout début. Il faudrait que la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics ne soit pas appliquée à toutes les catégories d'emploi de manière à favoriser, donc, une inclusion beaucoup plus grande des groupes qui ont des emplois précaires;

Et, en dernier lieu, que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, dans son application, priorise les jeunes des minorités visibles, particulièrement ceux d'origine haïtienne.

Je voudrais, s'il me reste encore un peu de temps, faire d'autres considérations. Nous avons parlé de la loi. Donc, en tant que citoyen du Québec, je pense qu'au-delà de ce qui est visible, au-delà des codes que nous pouvons toucher, au-delà de ce que nous pouvons voir, au-delà de ce que nous pouvons vivre, dans notre chair et dans notre expérience du vécu, ce qui peut faire obstacle à l'application de cette loi, c'est quelque chose à la fois d'abstrait, mais c'est quelque chose d'extrêmement aussi présent dans une culture. Et là je parle du cadre symbolique dans lequel évolue une culture. Lorsque je dis «cadre symbolique» et «valeur symbolique», je fais référence aux représentations, par exemple, que le Québec peut avoir de ses immigrants. Hélas! je suis désolé de vous dire malheureusement que j'ai comme l'impression, en tout cas, nous avons l'impression qu'il n'est pas encore possible dans la grille mentale de ceux qui vivent au Québec, que nous, des minorités visibles, puissions occuper certains postes, que nous puissions, par exemple, nous retrouver députés, ministres et pourquoi pas même premier ministre. Dans certains postes du moins, la représentation qu'on en fait, on ne nous voit pas tout simplement.

● (15 heures) ●

Donc, cet obstacle qui est pour moi majeur et encore beaucoup plus même que des choses aussi réelles, des choses aussi tangibles que quelqu'un qui manifeste et qui avoue ouvertement sa xénophobie, son racisme ou du moins son dépit de ce qu'il appelle «l'étranger». Je crois que cette impossibilité pour quelqu'un de ne pas pouvoir se représenter un autre là où naturellement il peut être, je pense que c'est ce qui, entre nous, constitue l'obstacle majeur et cela appelle, selon moi, à ce que j'appellerais «une éthique du vivre ensemble», puisque nous sommes au Québec, puisque nous avons été formés au Québec. Je suis ici depuis un certain temps. La première fois que j'ai voté dans ma vie, c'est au Québec que je l'ai fait. Je n'ai pas à revendiquer que je suis Québécois, je le suis naturellement. Pour moi, ce n'est pas nécessaire qu'une loi vienne me dire que je le suis. Mais, par contre, la façon dont l'autre me perçoit, lorsque je sens le poids de son regard sur moi, lorsque je sens qu'à travers son regard il y a un ensemble de représentations négatives qui me confinent, qui m'infériorisent ou du moins qui me diminuent, et cette chose-là, la loi ne peut pas l'atteindre. Aussi puissante et aussi extraordinaire qu'une loi puisse être, elle ne peut pas atteindre ce niveau de représentation. Et je crois que c'est ce qui, à mon avis, pose problème. En fait, voilà, je vous remercie.

**Le Président (M. Rioux):** Merci beaucoup, M. Sainvil. Vous avez déposé un mémoire très clair, bref mais clair. Vous posez des questions très claires et...

**M. Sainvil (Jean Romane):** Nous l'avons voulu ainsi.

**Le Président (M. Rioux):** ...on ne peut pas souhaiter autre chose que vous ayez des réponses également très claires. Je cède la parole au ministre.

**M. Perreault:** Oui, merci, M. le Président. Merci d'être venu faire cette présentation. Je dois dire que, effectivement, dans le mémoire, il y a deux remarques assez précises, notamment concernant le personnel temporaire et concernant les zones de recrutement. C'est des enjeux très concrets du projet de loi et ce sont des questions effectivement qui sont pertinentes. Je signale que, peut-être comme information, le libellé du projet de loi relativement au personnel temporaire ou à temps partiel est fait dans le sens de plutôt les inclure et de prévoir la possibilité d'exclusion. Vous avez peut-être plus eu la perception qu'ils étaient carrément exclus.

Cela dit, je suis conscient cependant que le libellé pourrait peut-être être retravaillé. Je suis conscient de vos préoccupations là-dessus. Pour ce qui est de la zone habituelle de recrutement de l'organisme, il faudrait revoir parce qu'on a eu des intervenants avant vous, ils sont venus présenter un point de vue qui est un peu à l'opposé du vôtre.

Le projet de loi tel qu'il est fait amène un organisme... Je vais prendre un exemple qui concerne peut-être plus la communauté haïtienne. Par exemple, la ville de Montréal-Nord serait amenée dans son emploi à regarder sa zone habituelle de recrutement, qui est donc

la région immédiate de Montréal-Nord et donc favoriserait l'embauche dans un espace géographique précis et limité et non pas l'éparpillement. Alors que justement il y a des gens qui sont venus nous dire que c'était potentiellement un problème, vous, vous semblez nous dire: Est-ce que le projet de loi va vraiment permettre ça lorsque c'est le cas? Je vous signale juste là-dessus qu'il faudrait être sûr qu'on a les mêmes interprétations. Mais, au-delà ça, M. le Président, je pense que ce qu'on a entendu témoigne d'une façon éloquent, au niveau des chiffres qui ont été présentés, des raisons mêmes d'être de ce projet de loi lorsqu'il, notamment, souligne à quel point dans notre société la situation des minorités visibles, notamment de la communauté noire, mérite correction. Et les chiffres qui sont avancés, les indications qui sont données indiquent bien à quel point ce projet de loi est pertinent.

Et vous avez mis, à la fin de votre intervention, un certain nombre de réflexions d'ordre général. Vous avez raison, un projet de loi ne peut pas, comment dire, à lui seul corriger toute une histoire, toute une société. Mais je veux vous soumettre bien humblement que je crois modestement, j'espère modestement que c'est l'addition d'une série de gestes comme ceux-là qui avec le temps finissent par changer des perceptions, tout en étant conscient que ce geste-là en lui-même et à lui seul ne peut y réussir, c'est l'addition des ces gestes-là, et ça en est un relativement significatif. Moi, je pense que le mémoire nous rappelle un peu ce qui est au coeur des priorités du projet de loi au niveau des chiffres qui sont avancés et de la description notamment de la situation des jeunes de la communauté haïtienne de Montréal. J'ai eu souvent l'occasion d'en discuter avec beaucoup de monde et, ma foi, je souhaite qu'on puisse les régler.

Maintenant, les deux questions spécifiques que vous avez soulevées, on va les regarder. D'autres groupes ont souligné ces questions-là. Ça fait partie des points du projet de loi qui, à mon avis, vont nécessiter peut-être des ajustements. Mais je porte juste à votre attention que peut-être que dans le cas du concept de zone de recrutement, le projet de loi tel qu'il est fait permettrait peut-être d'atteindre les objectifs que vous visez, alors que d'autres groupes nous ont justement soulevé que ça leur posait un problème. Je vous souligne ça; il faudrait en faire une lecture plus précise. Alors, moi, M. le Président, je n'avais pas nécessairement de questions sinon que pour souligner effectivement la qualité du rappel de ce qui doit être au coeur de nos préoccupations.

**Le Président (M. Rioux):** M. Sainvil, le ministre vient de commenter votre rapport. Avez-vous un commentaire sur son commentaire?

**M. Sainvil (Jean Romane):** Oui, en fait, je salue l'enthousiasme du ministre et l'espoir donc qui l'anime à la veille, je dirais, de ce qui pour nous est extrêmement important, parce que nous vivons une situation qui est extrêmement inquiétante et préoccupante. Je voudrais aussi dire que l'exclusion, qui est l'un des produits de nos sociétés modernes, peut mener à... C'est une violence, je disais dans une entrevue, «symbolique» qui peut être beaucoup plus grande qu'une main levée ou du moins qu'un coup de

poing, ne pas se sentir reconnu, si on considère une société comme un espace de reconnaissance où chacun peut sentir une appartenance, sentir une transplantation, une greffe, par exemple, prendre au corps dans le corps social, si je peux dire.

● (15 h 10) ●

Alors, il n'est pas évident du tout... et certains ne peuvent pas s'imaginer dans leur esprit l'impossibilité, le brouillard ou du moins, si vous voulez, l'obscurité dans laquelle se trouve donc 40 % d'une communauté qui pourtant ne a fait des études même pas secondaires. Au Québec, je sais très bien donc qu'on répète presque ad nauseam: Allez à l'école! La formation, ça vous conduira sur le marché du travail. Mais, pour nous, et c'est un élément du mémoire sur lequel je voudrais mettre l'accent, dans notre cas, ça n'a pas marché du tout. En fait, nous avons la formation nécessaire, mais, par contre, l'intégration sur le marché de l'emploi, ça n'a pas été fait.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. Alors, je donne la parole au député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. M. Sainvil, bienvenue aux travaux de cette commission. Merci pour votre mémoire. J'ai quelques questions et puis, par la suite, je vais céder la parole au député de Laporte et au député de... non pas de Laporte, mais d'Outremont...

**Une voix:** D'Outremont, je pense.

**M. Ouimet:** ...au député de Jacques-Cartier. Vous dites, à la page 2 de votre mémoire, que la loi doit être appliquée à toutes les catégories d'emploi sans aucune exception. Le ministre, dans son projet de loi, a choisi d'exclure certaines minorités auxquelles la loi ne s'appliquera pas, notamment les personnes handicapées, notamment les minorités ethniques ou ethnoculturelles, notamment la minorité anglaise. Pensez-vous que le projet de loi devrait s'appliquer également à ces minorités? On sent, dans votre mémoire, qu'il est empreint d'une très grande générosité, et je me demandais si vous alliez jusque-là... Parce que d'autres groupes qui sont venus devant nous ce matin et qui viendront devant nous au cours des prochains jours semblent croire que la loi est beaucoup trop restrictive. Alors, je voulais avoir vos commentaires à ce sujet-là.

**Le Président (M. Rioux):** M. Sainvil.

**M. Sainvil (Jean Romane):** En fait, sur les points que j'ai soulevés, je trouve que la loi, par exemple la section II, article 4, je pense que le projet de loi devrait avoir, selon moi, beaucoup plus de poigne, c'est-à-dire évoquer ou donner la possibilité dans le cas qui nous concerne ici, c'est permettre une dérive dans le cas qui nous concerne particulièrement. En fait, je ne pense pas que la loi devrait, dans un premier temps... Effectivement, la loi ne vise pas certaines minorités et là je vous répondrai opportunément que ce n'est pas la première fois que l'on entend parler, par exemple, d'égalité en emploi. Je vous dirais que le Conseil du trésor avait voulu prendre le taureau par les cornes et avait fixé, en 1989, par exemple, un objectif de 12 % de

représentativité et aujourd'hui on en est arrivé à à peine 4 %. Donc, si on peut donner la possibilité à ceux qui sont... je ne dirais pas qui ont beaucoup souffert de l'exclusion et de cette marginalité sociale aujourd'hui, cette possibilité, je dirais: Oui, pourquoi ne pas être opportuniste et l'encourager?

**M. Ouimet:** Si j'interprète bien vos...

**M. Sainvil (Jean Romane):** Donc, c'est-à-dire que je n'ai aucun problème. Je trouve que ça fait notre affaire que le projet de loi n'inclue pas certaines minorités qui ne sont pas du tout dans la même situation. Nous ne sommes pas dans une demi-obscurité, je vous ferai remarquer, nous sommes dans le noir le plus complet. Alors, si ce projet de loi peut nous apporter une goutte, une goutte...

**Une voix:** ...

**M. Sainvil (Jean Romane):** ...oui, une goutte de lumière, alors... tandis que les autres déjà voient ou du moins ils ont les yeux dessillés ou du moins l'esprit dessillé. Alors, à ce moment-là, je ne vois pas où est le problème et je ne le formulerai pas en termes d'exclusion. Je ne dirais pas que cette loi exclut. Il faut aller tout simplement là où le sang coule, là où il y a une hémorragie. En fait, je me considère très souvent comme à l'urgence. Notre communauté, je la compare souvent à un organisme, disons, qui vient de faire une crise cardiaque et qui est dans les couloirs, il n'y a pas de chambres disponibles. Alors, j'imagine que le médecin... C'est le code rouge. Merci.

**M. Ouimet:** Merci.

**Le Président (M. Rioux):** Bien. Alors, M. le député de Frontenac, il faut que je vérifie quelque chose avant avec le député de Saint-Hyacinthe. Il a fait un geste tout à l'heure à mon endroit, en ma direction. Est-ce que je dois interpréter que vous vouliez la parole?

**M. Dion:** Je voulais la parole à l'époque, M. le Président, et je vous remercie...

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le député de Frontenac, vous allez passer après.

**M. Dion:** ...de me la donner. Après seulement?

**Le Président (M. Rioux):** Non, non, non, non. Le député de Frontenac viendra après parce que vous avez demandé la parole avant.

**M. Dion:** Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** En toute équité, M. le député de Frontenac.

**M. Boulianne:** J'apprécie votre équité, M. le Président.

**M. Dion:** D'ailleurs, M. le Président, je serai très bref. Je voulais tout simplement avoir plus

d'explications sur... que vous nous donniez l'heure juste sur le fait qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas... je croyais qu'il n'y avait pas, mais enfin, l'heure juste, précise sur la relation ou la non-relation entre le taux de diplomation chez les gens des communautés visibles et le taux d'emploi, le taux de chômage. Et je pense que vous avez déjà répondu à ma question. Merci. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Frontenac, allez-vous être aussi bref?

**M. Boulianne:** Peut-être. Alors, je vous souhaite la bienvenue à la commission. Dans votre mémoire, à la page 2, vous avez une affirmation qui est très dure. Ça fait suite un peu à mon collègue: «L'équation formation égale marché du travail n'a pour nous qu'un fondement illusoire [...] qu'à un désert fertile où croissent l'endettement, la désespérance...», etc.

Alors, c'est très pessimiste, c'est un discours, je veux dire, qu'on essaie d'oublier, qu'on ne tient pas actuellement, nous autres, puis vous autres aussi, je pense. Si on regarde les progrès qui se sont faits dans l'emploi, j'ai quelques dossiers ici qui montrent que 25 %, par exemple, de l'an passé, des emplois d'été ont été donnés à des minorités ou... Alors, on vise toujours 25 %. Est-ce que vous ne croyez pas que c'est dû justement à une formation qu'ils peuvent accéder à ces emplois-là, que tenir un langage comme ça est un peu défaitiste?

**Le Président (M. Rioux):** M. Sainvil.

**M. Sainvil (Jean Romane):** En fait, je l'admets volontiers. Mais il faut reconnaître que ces emplois, ce sont des emplois saisonniers, après l'été. Donc, ils reviennent, ils réhabitent la précarité, la précarité qu'ils habitaient auparavant.

Alors, en fait, il faudrait des emplois de plus longue durée et des emplois qui soient à la hauteur des études, puisque, lorsqu'on regarde ce qui se passe dans la société québécoise en général, il arrive que quelqu'un qui a un bac en comptabilité entre à Revenu Québec, par exemple à la Direction générale des contribuables. Tandis que quelqu'un des minorités visibles, bien, on lui offre un emploi de technicien ou du moins il travaille aux renseignements fiscaux. Alors, vous voyez, ce n'est pas la même chose du tout. À formation égale aussi, nous n'avons pas la même reconnaissance. Et, comme je vous le disais tout à l'heure, il y a un système de représentation qui constitue presque une prison, qui empêche par exemple, je ne sais pas pourquoi, cette personne qui a la formation nécessaire pour occuper un emploi qui soit à la hauteur de ses études.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. M. le député de Jacques-Cartier.

**M. Kelley:** Merci beaucoup, M. le Président. J'ai juste deux précisions, M. Sainvil, sur votre mémoire.

Premièrement, pour revenir sur la question de la formation, pour les jeunes qui sont formés, est-ce qu'ils se comportent mieux que les jeunes Haïtiens qui n'ont

pas le même niveau de formation? Est-ce qu'il y a quand même un écart entre quelqu'un qui a un diplôme de cégep ou une formation universitaire en comparaison avec les autres? Ou est-ce que les problèmes de chômage sont comparables entre tous les types confondus?

**M. Sainvil (Jean Romane):** Alors là vous parlez de la communauté haïtienne versus...

**M. Kelley:** Non, à l'intérieur de la communauté haïtienne.

**Le Président (M. Rioux):** La scolarisation versus l'emploi.

**M. Kelley:** Oui, à l'intérieur même de la communauté.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Je n'ai pas compris, je n'ai pas très bien compris la question.

**Le Président (M. Rioux):** Reprenez donc, M. le député.

**M. Kelley:** Oui, peut-être répéter la question. Est-ce qu'on peut dire quand même qu'un jeune Haïtien formé a une meilleure chance sur le marché du travail qu'un jeune Haïtien sans formation?

**M. Sainvil (Jean Romane):** Ah, oui, ça, absolument. Je n'en disconviens pas. Je vous le concède.

**M. Kelley:** Non, non, mais c'est juste pour revenir que... la formation... Il faut peser les mots un petit peu, parce qu'il y a quand même un avantage en comparaison avec les autres membres de la communauté haïtienne, si j'ai bien compris.

● (15 h 20) ●

**M. Sainvil (Jean Romane):** Ah, oui, absolument. Donc, quelqu'un qui a, je ne sais pas, moi, une maîtrise en sociologie ou une maîtrise en philosophie, même si cette personne ne travaille pas, en tant que capital-personne, la valeur n'est pas la même si on peut y mettre une valeur. Et je ne suis pas en train de donner à la formation... de secondariser, si vous voulez, la formation, montrer qu'elle n'est pas importante, puisque, bon, bien, elle ne nous a pas menés là où elle devrait nous conduire. Ce n'est pas ce que je suis en train de dire. Je veux dire que, dans le contexte qui nous concerne, nous avons étudié, nous avons été formés dans les mêmes universités que le reste de la population. Alors, pourquoi avons-nous un taux de chômage de 40 %? En fait, si je n'avais pas été à l'école, je me serais tout simplement résigné à une petite jobine tout simplement. Je crois que quelqu'un qui n'a pas fait beaucoup d'études... à moins qu'il ait un problème, généralement, l'ambition est proportionnelle au niveau d'études. Donc, à ce moment-là, il peut se contenter de n'importe quoi.

Mais ces gens-là se sont endettés, donc doivent au gouvernement. Ils ont fait le premier pas, puisqu'ils sont venus au Québec. On leur a dit: Allez à l'école. Alors, nous y sommes allés et nous aimerions que cela

produise les résultats escomptés, tout simplement. Donc, c'est une conséquence naturelle pour nous, normale d'un geste qu'on a posé. C'est tout simplement un effet, la conséquence d'un geste que nous avons posé.

**M. Kelley:** Et juste pour mieux peut-être préciser ma question. C'est juste... à l'intérieur des problèmes pour les jeunes Haïtiens, on peut toujours dire qu'un jeune Haïtien qui n'a pas une formation rencontre des difficultés encore plus accrues dans le marché du travail...

**M. Sainvil (Jean Romane):** Ah oui! absolument.

**M. Kelley:** ...que même sur le taux de chômage. Si c'est 40 % pour les jeunes, pour les sans-diplômes, ça risque d'être 60 % ou 70 %, on ne sait pas.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Moi, personnellement...

**Le Président (M. Rioux):** M. Sainvil.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Donc, je n'ai pas les chiffres.

**M. Kelley:** Non, non, mais... Une autre chose, je suis juste curieux, est-ce qu'il y a une différence entre les jeunes femmes et les jeunes hommes de la communauté? Est-ce que votre analyse des chiffres est assez précise pour voir est-ce que les jeunes haïtiens ou haïtiennes ont les meilleures chances sur le marché du travail?

**M. Sainvil (Jean Romane):** En fait, au lieu de me perdre en conjectures, je préfère vous dire que je l'ignore.

**M. Kelley:** Non, non, mais si on ne le sait pas on ne le sait pas, c'est juste pour comprendre la portée du problème. C'est ça que je cherche, juste les clarifications.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Mais je pense que, de manière générale, les jeunes Haïtiennes diplômées occupent... ont plus de chance. En fait, c'est une interprétation personnelle, ça n'a pas été démontré. Je pense qu'elles ont beaucoup plus de chance, d'autant plus que le pourcentage d'Haïtiennes qui ont une formation universitaire est beaucoup plus élevée que celui des hommes.

**Le Président (M. Rioux):** Mais vous affirmez quand même qu'à scolarité comparable...

**M. Sainvil (Jean Romane):** Oui, effectivement...

**Le Président (M. Rioux):** ...un Haïtien ou une Haïtienne n'ont pas la parité de chances avec les autres.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Voilà. Et, effectivement, je crois qu'une société démocratique moderne

a pour fonction, en fait, l'État a pour fonction de favoriser, de cristalliser dans la réalité cette possibilité pour quelqu'un d'avoir l'égalité des chances. Et je lisais dans ce document, *Forum national sur la citoyenneté*, qui doit avoir lieu bientôt que... si vous permettez, je peux vous lire ceci: «Délaissant l'approche de catégorisation des citoyens en fonction de leur origine ethnique ou de leur parcours migratoire, le gouvernement du Québec choisissait de mettre de l'avant une approche d'inclusion liant l'ensemble des ministères et des institutions publiques, une personne issue de l'immigration n'est désormais plus considérée dans ses rapports avec l'État en fonction de son origine, mais bien plutôt en fonction de son statut.»

Alors, vous voyez, même notre langage est aliéné, si je peux dire. Notre langage, il est biaisé. Si je suis un citoyen, pourquoi parier d'une haïtinnité. Et pourquoi le Québec traiterait différemment ses citoyens selon qu'ils aient, par exemple, mon allure, ma démarche, ma façon de parler plutôt que l'accent plus communément véhiculé ici, au Québec? Alors, si nous sommes entre nous... et là je dis un «nous» avec un N majuscule, si nous sommes entre nous, citoyens, alors la loi devrait permettre à tous les citoyens dans la mesure du possible — en tout cas, parce qu'on ne peut pas atteindre la perfection — en fonction de leur compétence — et là j'insiste — d'avoir sans aucun problème des postes qui sont taillés à leur mesure. Et voilà, le problème que je soulève décrit plutôt un paradoxe, un paradoxe que je qualifierais d'incommensurable, puisque nous sommes des citoyens nous aussi à part entière et voilà que nous nous rendons compte que le taux de chômage est de 40 % chez nous. Alors, on se demande pourquoi.

Donc, il y a d'autres facteurs qui expliquent cela. Et je crois que ce blocage au niveau des représentations symboliques, qui peut paraître, disons, un concept abstrait, mais qui pourtant donc a sa pertinence... Si quelqu'un ne peut pas me représenter, comptable en chef à Revenu Québec ou du moins un groupe, un individu de ce groupe, comptable en chef à Revenu Québec, à ce moment-là, ce groupe, si vous me pardonnez l'expression, il est foutu. Donc, l'avenir est complètement barré, comme disait Sartre.

**Le Président (M. Rioux):** M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui. Peut-être une réflexion ou deux. Je trouve très intéressant que M. Sainvil ait fait le lien avec le Forum sur la citoyenneté et l'intégration. Parce que, effectivement, ce dont nous discutons n'est pas indifférent d'un certain nombre de réflexions qu'il a apportées à la commission autour de la représentation que se font les Québécois de ce qu'ils sont, d'eux-mêmes. Et, de ce point de vue là, l'objectif du projet de loi est justement de venir corriger une partie de cette représentation, qui n'est pas juste théorique, qui est réelle, vient apporter une correction à une sous-représentation. Alors, évidemment on ne peut pas s'identifier à l'État du Québec quand on en est exclus et on ne peut pas non plus faire dans le sens contraire le chemin si la réalité fait qu'il y a absence de représentations.

En même temps, je veux juste dire à notre interlocuteur, M. le Président, qu'une loi en soi ne peut

pas tout régler malheureusement, j'aimerais bien. Je suis heureux de constater que lui-même aussi souligne qu'elle va marquer progrès. Il nous rappelle avec raison qu'il y a vraiment, dans le cas des communautés noires, discrimination. Moi, je l'affirme sans hésitation: Il y a, au Québec, à l'égard des communautés noires, discrimination. Je ne dis pas qu'il y a un racisme militant et actif, Dieu soit béni, mais il y a discrimination. Et la nature même, la raison même d'une telle loi, c'est pour corriger des problèmes de discrimination. Et on va entendre tantôt, après la Commission des droits... Parce que je sais qu'on a parlé aussi ce matin de sous-représentation, on a parlé de bien des questions. Mais l'intérêt du mémoire qui nous est présenté, c'est de nous rappeler là où sont les situations d'urgence. Je pense que c'étaient les propos mêmes de M. Sainvil. Il y a des situations urgentes qui doivent être corrigées rapidement et j'espère qu'on pourra y arriver.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant donner la parole au député d'Outremont et non au député de Laporte.

**M. Laporte:** Non, mais j'abonde dans le sens de l'affirmation du ministre, parce que c'est clair que le problème de la communauté noire, pas haïtienne, jamais, c'est un problème très spécifique du point de vue de la discrimination. L'affirmation que vous faites à la page 2, là, est un petit peu forte: L'éducation formation = marché du travail n'a pas... fondement illusoire. Mais peu importe. Malheureusement, il n'y a pas de données quantitatives, scientifiques abondantes là-dessus, mais il y a beaucoup de données qualitatives pour les députés, par exemple, parce qu'on en voit du monde qui vient à nos bureaux pour nous raconter des anecdotes qui sont vraiment des démonstrations éloquentes du phénomène de discrimination. La jeune fille qui vient te voir puis qui te dit qu'elle est allée à l'Université de Montréal pour obtenir un poste et puis qu'on lui a dit oui parce qu'elle était la plus qualifiée en éducation, on lui obtiendrait un poste, on l'aiderait à trouver un poste puis qui revient, prend l'autobus, qui a oublié ses gants, qui dit: Ah, j'ai dû les laisser dans le bureau de l'employé, puis qui revient puis l'employé n'est pas là, qui rentre dans le bureau, qui s'aperçoit qu'on a pris son c.v. puis on l'a mis au panier. Bon, c'est de la discrimination.

● (15 h 30) ●

Mais la question que je vous pose, un peu dans le prolongement de ce que disait le ministre, c'est... Vous avez raison, je pense, de mettre l'accent sur la connexion qu'il y a entre les représentations symboliques et la sélection socioprofessionnelle. Mais quelles sont vos suggestions quant à la façon, comme vous disiez tantôt... Qu'est-ce que vous proposez pour faire exploser ce blocage-là? Parce que, là, comme on n'est plus dans la mécanique d'une loi, là — la loi va certainement avoir un impact là-dessus — on est dans autre chose, là, pour changer la représentation sociale, il faut plus que de la discrimination positive ou de l'accès à l'égalité, là. Qu'est-ce que vous proposez? Ça m'intéresse beaucoup de vous entendre là-dessus, pour qu'on change les représentations symboliques.

**Le Président (M. Rioux):** M. Sainvil.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Selon moi, il faudrait dans un premier temps commencer par nous montrer, par exemple, hein? Nous sommes au Québec, nous sommes présents, mais il y a présence et présence. On peut habiter le Québec sans y être véritablement, et là je parle de l'habiter, et l'habiter, par exemple, qui va au-delà du simple accueil, hein? Il y a des présences qui sont totalement insignifiantes et il y a des présences, il y a des individus qui, par leur façon, par exemple, d'habiter l'espace occupent tout l'espace.

Alors, remarquez que le problème de sous-représentation est lié à un problème d'espace. Quelqu'un qui est sous-représenté, c'est quelqu'un qu'on ne voit pas. Et là non seulement on ne le voit pas physiquement, il n'apparaît pas souvent, mais c'est quelqu'un, symboliquement aussi, qu'on ne voit pas. Il n'est pas là. En fait, il est là jeté dans le monde, mais il n'est pas là parce que sa présence n'est pas signifiante. Alors, il faudrait, par exemple, pour corriger cette situation au niveau des représentations symboliques, que l'on provoque, par exemple, des transformations. Alors, un exemple, montrez-nous. Montrez-nous.

À Radio-Canada, on fait des reportages, par exemple, sur la santé. Il y a plein de médecins noirs ici, au Québec, et particulièrement des médecins haïtiens. Pourquoi ne pas les montrer? C'est une façon de changer la représentation de la réalité, parce que la réalité, elle ne nous est pas tombée dessus comme un balafon, hein? La réalité ne fait pas irruption comme ça sur nous. C'est une réalité que nous créons. C'est lorsqu'on admet que c'est nous qui avons créé cette réalité que nous récupérons le pouvoir d'en changer quelque chose. Alors, si nous disons: Bon, bien, voilà, les choses sont telles qu'elles sont, à ce moment-là les choses ne se changeront jamais. Alors, montrons tout simplement ces gens qui peut-être viennent d'ailleurs mais qui se sont greffés, qui se sont transplantés, donc, dans le cœur du Québec. C'est une greffe.

Moi, je compare toujours l'intégration au Québec à une greffe, et, cette greffe, je dis toujours: Je ne peux pas la faire tout seul. J'ai besoin, donc, de collaborateurs. Et ces collaborateurs, c'est vous. Alors, si vous ne me montrez pas, je n'aurai pas de reconnaissance. Et je disais tout à l'heure qu'une société pouvait être comparée à une structure de reconnaissance. Alors, quelqu'un qui n'a pas la légitimité dans cette structure de reconnaissance, cette personne-là, même si elle est là, elle n'est pas là réellement. Donc, elle est là, au Québec, mais sa présence n'a aucune signification.

Alors, il faut tout simplement nous montrer dans tout ce que nous avons d'excellent. Nous avons des médecins, nous avons d'excellents financiers. Alors, lorsque l'on doit, par exemple, commenter le budget du ministre des Finances, je suis convaincu qu'il y a d'excellents financiers noirs qui pourraient le faire autant. Pourtant, je vois toujours d'autres personnes, que je refuse de qualifier, entre guillemets, de blancs parce que le blanc aussi est une construction sociale, tout simplement.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, monsieur...

**M. Laporte:** M. le Président, il doit certainement... Je me suis fait ramasser dans un colloque avec la communauté noire à Montréal parce que j'ai affirmé

qu'il fallait prioriser la politique, tu sais, là. Je conviens, je veux bien qu'on vous montre un peu partout, là, mais il faut qu'on vous montre dans les formations politiques. Des gens m'ont dit: Écoutez, M. le député, on essaie, ça fait des années qu'on essaie puis il n'y a pas moyen d'être montré là-dedans, tu sais. C'est clair que là, au niveau de la représentation politique, si on compare la situation des noirs au Canada ou au Québec à la situation des noirs américains, il y a un sacré problème, parce que la visibilité des noirs américains dans l'appareil de pouvoir politique américain est beaucoup plus forte que c'est le cas au Canada ou ailleurs. Et c'est vrai que pour ce qui est...

**Le Président (M. Rioux):** M. le député...

**M. Laporte:** ...du financement. C'est vrai, il y a des financiers, je le sais, puis aux États-Unis il y a des personnes de couleur qui font des éclats dans le monde de la finance puis il doit y en avoir aussi au Québec ou au Canada. Mais est-ce que vous considérez, vous, qu'il faudrait prioriser ce type de «faire voir», c'est-à-dire le «faire voir» dans la politique à tous les niveaux de l'appareil?

**Le Président (M. Rioux):** M. Sainvil, le temps de l'opposition est terminé, mais je vais vous permettre, 30 secondes, de répondre à la question du député d'Outremont. C'est 30 secondes, pas plus.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Bien, en fait, je voudrais... Oui. Je vous dirais pas seulement dans la politique. Je dis qu'on ne nous voit pas assez, alors dans tous les domaines, hein? Alors, il faudrait tout simplement nous montrer, nous médiatiser, nous publiciser. Et ce n'est pas faire de la publicité pour nous que de nous publiciser, puisque nous sommes là. Alors, bien il suffit tout simplement de déplacer la caméra et voilà: Coucou, je suis là.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Sainvil, il reste quelques secondes aux députés ministériels. J'aimerais en profiter pour vous dire que tout à l'heure vous avez fait une analyse de la mentalité collective québécoise, et selon vous on ne voit pas comme possible le fait qu'un Noir soit député, ou ministre, ou premier ministre. Moi, la réflexion que j'ai le goût de vous faire là-dessus — puis c'est la mienne, je ne demande pas aux autres de la partager: dans la mesure où un Noir, ou un Chinois, ou un Japonais, ou un Tchèque parle ma langue et partage mes valeurs, je n'ai aucun problème à ce qu'il devienne premier ministre du Québec.

**M. Sainvil (Jean Romane):** Il faut considérer ça comme une confession du président.

**Le Président (M. Rioux):** C'est une confession du président. Alors, je vous remercie beaucoup d'être venu nous rencontrer.

**M. Laporte:** ...

**Le Président (M. Rioux):** C'est parce que j'ai vécu dans le comté d'Outremont.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Rioux):** Alors, mesdames, messieurs, si vous voulez prendre place, s'il vous plaît.

Nous accueillons maintenant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et je vais demander à M. le président Filion de présenter les personnes qui l'accompagnent. Il y en a que je connais, il faut dire, mais quand même. On vous écoute.

#### **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)**

**M. Filion (Claude):** Alors, merci, M. le Président. À ma droite, Mme Muriel Garon, de la Direction de la recherche et de la planification, à la Commission des droits, M. Daniel Carpentier, également de la Direction de la recherche, et, à ma gauche, Mme Louise Caron-Hardy, qui est la directrice de la Direction des programmes d'accès à l'égalité, à la Commission.

● (15 h 40) ●

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le président, vous avez 15 minutes pour présenter votre mémoire et ensuite vous aurez à répondre aux questions des députés. Alors, on vous écoute.

**M. Filion (Claude):** Alors, vous avez dit 15 minutes. On va tenter de rétrécir un peu la présentation de notre texte qui était prévue un peu plus pour 20 minutes, mais, en tout cas, j'espère votre indulgence.

**Le Président (M. Rioux):** Je connais depuis de nombreuses années votre capacité de synthèse.

**M. Filion (Claude):** Alors, M. le Président, M. le ministre, mesdames, madame, non, MM. les députés. Dès le dépôt du présent projet de loi, la Commission des droits s'est réjouie de la décision gouvernementale de mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les organismes publics. Cette décision fait écho aux demandes répétées de la Commission. Plus particulièrement dans le bilan sur les programmes d'accès à l'égalité, la Commission signalait combien le volontariat dans l'établissement des programmes dans ces secteurs s'était révélé inefficace. La nécessité d'établir de tels programmes dans les organismes publics se fonde non seulement sur la reconnaissance du droit à l'égalité des membres des groupes victimes de discrimination, mais aussi sur une nécessaire équité entre les obligations imposées aux entreprises bénéficiant de fonds publics par contrat ou subvention et celles qu'ont les organismes publics.

Le présent projet de loi répond donc favorablement à une partie importante des recommandations formulées dans ce bilan que nous avons rendu public en janvier 1999, dont le sous-titre indiquait le double objectif: *Maintenir les acquis, élargir le champ d'action* — alors, pour votre aide, il s'agit bien sûr du document bleu portant la note décembre 1998. Assurément, l'objectif visé par ce projet de loi reçoit l'entière adhésion de la Commission. Toutefois, la

Commission dont le mandat lui impose de promouvoir, par toutes mesures appropriées, les droits et libertés de la personne reconnus par la Charte désire aujourd'hui faire part de suggestions qui visent à mieux assurer le respect de ces droits et qui visent une plus grande efficacité administrative et juridique dans l'application de cette loi.

D'abord, une première remarque s'impose quant aux groupes visés par le projet de loi. Les personnes faisant partie d'un groupe assurément victime de discrimination dans l'emploi, les personnes handicapées, ne sont pas visées par le projet. Il ne fait pas de doute que ce groupe de personnes a rencontré et rencontre toujours des difficultés en emploi, puisque dès 1978 le législateur a reconnu ce fait en adoptant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, qui prévoit des mesures favorisant l'embauche de ces personnes. Toutefois, il ne semble pas que les mesures prévues par cette loi aient donné les résultats escomptés. Par ailleurs, la Commission a recommandé, dans son bilan des programmes d'accès à l'égalité, que ce groupe soit ciblé par les PAE dans les secteurs visés par le présent projet de loi. La Commission s'étonne donc de l'absence du groupe cible des personnes handicapées dans le projet de loi.

Le deuxième commentaire s'impose relativement à l'absence du groupe cible des minorités ethniques. La Commission a recommandé, dans le cadre de son bilan des programmes d'accès à l'égalité, que les minorités ethniques constituaient un groupe cible spécifique, tant dans le programme gouvernemental, c'était la recommandation n° 10, que dans le secteur public élargi, la recommandation n° 16. La Commission a toujours déploré le fait que le gouvernement utilise le concept de communauté culturelle pour englober deux réalités: les minorités visibles et les minorités ethniques. Rappelons que l'énumération des motifs de discrimination illicites, à l'article 10 de la Charte, inclut la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale mais n'inclut pas l'appartenance à une communauté culturelle. C'est pourquoi la Commission recommande toujours au gouvernement et à cette Assemblée bien sûr de scinder cette catégorie en deux groupes distincts, les minorités visibles et les minorités ethniques, et qu'elle maintient sa recommandation de cibler les mêmes groupes dans le secteur public élargi que ceux ciblés dans le programme gouvernemental.

Maintenant, en ce qui concerne l'analyse des effectifs, celle-ci doit suivre un processus précis afin d'en assurer la validité. Ainsi, la Commission demande aux employeurs qui procèdent à une analyse de leurs effectifs de respecter certaines conditions dans la conduite de cette opération, dont l'identification des membres des groupes cibles par l'administration d'un questionnaire d'auto-identification et la façon de rassembler les données sur les emplois.

M. le Président, on a distribué tantôt le texte que je suis en train de lire, qui est différent, qui est un résumé un peu du mémoire, un condensé du mémoire. Je ne sais pas si le texte a été distribué aux membres? Oui. Merci.

Cette étape préalable à l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité est cruciale, puisqu'elle permet de déterminer non seulement la nécessité

d'établir un tel programme, mais aussi d'en déterminer l'ampleur tant au niveau des objectifs que des mesures de redressement requises. La Commission convient que des modalités de ce type n'ont pas à apparaître nécessairement dans le texte de loi mais qu'elles peuvent être vues par règlement. Aussi, il serait opportun de préciser à l'article 3 qu'un organisme public doit procéder, conformément au règlement, à l'analyse de ses effectifs. Cette approche permettrait d'éviter des délais supplémentaires lors de l'analyse de ces rapports si des informations importantes ne s'y trouvent pas. Par ailleurs, il serait nécessaire de prévoir que le règlement prévu au paragraphe 1° de l'article 22 puisse déterminer des critères, normes, barèmes, conditions ou modalités concernant l'analyse des effectifs.

En ce qui concerne le rôle des associations accréditées, on parle des syndicats à l'intérieur des organismes et des unions, il est étonnant que le projet de loi ne prévoit aucune participation des associations accréditées tant à l'étape de l'analyse des effectifs qu'à celle de l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité. En effet, l'unique mention de représentant du personnel apparaît au paragraphe 6° de l'article 13 comme l'un des éléments que doit comprendre un programme d'accès à l'égalité, à savoir des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de leur représentant.

Or, si ces mesures font partie d'un programme, c'est que celui-ci est déjà élaboré, et par conséquent la consultation et l'information ne peuvent vraisemblablement que viser l'étape de l'implantation du programme d'accès à l'égalité. L'absence de participation des associations accréditées aux étapes cruciales de l'analyse des effectifs et de l'élaboration du programme nous apparaît d'autant plus étonnante que les organismes publics visés constituent — on en conviendra tous — des milieux fortement syndiqués. La Commission a constaté le rôle déterminant de ces associations pour l'amorce de la démarche d'accès à l'égalité et pour la maximisation de l'impact des mesures proposées dans le cadre d'un PAE.

En ce qui concerne les pouvoirs d'intervention de la Commission en matière d'analyse des effectifs, ces pouvoirs sont très restreints. L'article 6 permet à la Commission d'imposer un délai pour la transmission du rapport et, à défaut par l'organisme de transmettre son rapport dans ce délai, elle peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne qui peut ordonner la transmission du rapport. En vertu de l'article 7, la Commission compare la représentation des groupes cibles dans l'emploi de l'organisme avec la disponibilité des personnes compétentes dans la zone habituelle de recrutement pour cet emploi. La Commission peut à cette étape procéder à des regroupements d'emplois après consultation de l'organisme. À l'article 8, la Commission avise l'organisme du résultat de cette comparaison.

Comme nous le disions précédemment, l'étape de l'analyse des effectifs dans la détermination des obligations de l'organisme public en matière de PAE est cruciale. Les données recueillies par l'organisme et transmises à la Commission ne peuvent, selon notre compréhension du projet de loi, être vérifiées ou contestées. Comment la Commission peut-elle valablement comparer la représentation de ce groupe au sein

des effectifs concernés de l'organisme — responsabilité qui nous est confiée par l'article 7 — si elle ne peut procéder à des vérifications de données transmises ou exiger que des corrections soient apportées au rapport si elle considère que celui-ci est incomplet ou inexact?

Certes, on pourrait prétendre que la Commission a le pouvoir d'intervenir dans le cadre d'un PAE, en vérifiant notamment l'importance des objectifs et le degré de sous-représentation des programmes faisant partie des groupes visés, tel que prévu aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article 15. Mais toutefois ces vérifications ne surviennent qu'après qu'un programme ait été élaboré. De plus, ces vérifications ne pourront évidemment être effectuées si les données transmises par l'organisme dans son rapport d'analyse des effectifs ne permettent pas de conclure à une sous-représentation des groupes cibles au sein de l'organisme. Étant donné, l'importance de cette recommandation, vous me permettez, M. le Président, de lire notre recommandation 10 textuellement:

● (15 h 50) ●

«La Commission recommande que le projet de loi soit modifié afin de prévoir qu'elle a la possibilité de vérifier les informations transmises dans le rapport d'analyse des effectifs et d'exiger tout renseignement ou document, qu'elle a également la possibilité d'émettre un avis si elle estime que le rapport est incomplet ou inexact et de fixer un délai pour la production du rapport modifié et que, si l'organisme ne se conforme pas à cet avis dans le délai fixé, la Commission peut s'adresser au Tribunal [...] lequel peut ordonner la transmission de rapport modifié dans un délai qu'il fixe.»

En ce qui concerne l'ancienneté et l'accès à l'égalité, l'article 14 du projet de loi dispose qu'un PAE ne peut obliger un organisme à faire certaines choses — comme, par exemple, embaucher des personnes qui ne sont pas compétentes, à leur accorder une promotion, ou à créer de nouveaux postes. La Commission ne voit pas l'utilité de telles dispositions, puisqu'un programme d'accès à l'égalité ne peut avoir pour effet de créer une quelconque obligation de cette nature. De plus, des dispositions de ce type ne reflètent à notre avis que des arguments non fondés soutenus par certains détracteurs de ce genre de mesures d'accès à l'égalité. Finalement, ce type de rédaction par la négative n'est pas usuelle dans les législations québécoises, et ces dispositions semblent être inspirées plutôt d'un article d'une loi fédérale.

Également, en ce qui concerne la question de l'ancienneté, nous croyons que la situation est différente, puisque les règles relatives à l'ancienneté peuvent avoir un effet important sur la mise en oeuvre d'un PAE.

Soulignons que dans la loi fédérale, la loi sur l'équité en matière d'emploi, on a prévu des dispositions spécifiques sur l'ancienneté, dispositions qui prévoient que, lorsque les règles d'ancienneté ont un effet discriminatoire ou lorsqu'elles peuvent avoir des effets négatifs sur les chances d'emploi des groupes cibles, elles peuvent être écartées ou modifiées.

La Commission a déjà étudié cette question et elle rappelle les principales conclusions de notre avis de 1993, je crois, dans le mémoire qui a été déposé. La Commission maintient toujours que des règles d'ancienneté devront dans certains cas être révisées ou

modifiées, particulièrement lorsqu'elles ont contribué à la ségrégation professionnelle. La Commission demeure confiante que cette intervention au niveau de l'ancienneté est délicate, mais elle estime qu'en cas de conflit la priorité des priorités devrait revenir aux mesures de redressement de la discrimination sur l'ancienneté, car c'est justement parfois par l'effet de la discrimination passée que les membres des groupes cibles ont été privés de la possibilité d'accumuler ce temps de service attributif de droits de préséance.

Enfin, en ce qui l'implantation du programme et les rapports de son application, l'article 20, impose à un organisme public, tenu d'implanter un PAE, deux obligations. La première impose à cet organisme public «de prendre les mesures raisonnables», je cite, pour atteindre les objectifs fixés. Dans l'élaboration de son PAE, l'organisme doit fixer des objectifs quantitatifs, déterminer des mesures de redressement temporaires et des mesures d'égalité de chances et de soutien et établir un échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs visés. Ce programme doit être vérifié par la Commission conformément aux dispositions de l'article 15, et la Commission peut même demander en vertu de 16 à l'organisme de modifier son programme dans certains cas.

Il est étonnant de lire à l'article 20 qu'aux fins de l'implantation de ce programme l'obligation qui est faite à un organisme public soit, et je cite encore une fois, «de prendre les mesures raisonnables», fin des guillemets, je cite le projet de loi, pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu.

On peut se demander s'il est nécessaire d'introduire un nouveau concept de mesures raisonnables pour atteindre les objectifs fixés alors que le processus d'élaboration a permis d'identifier et de déterminer les mesures à prendre effectivement. Il nous semble donc aberrant de prévoir une obligation de prendre des mesures raisonnables alors que l'on a identifié selon un processus rigoureux les mesures requises pour atteindre les objectifs fixés. À notre avis, l'obligation d'implantation devrait viser les mesures déterminées dans le PAE.

**Le Président (M. Rioux):** Vous concluez, M. Filion?

**M. Filion (Claude):** Pardon?

**Le Président (M. Rioux):** Vous concluez?

**M. Filion (Claude):** Oui, j'essaie de conclure. Bon, alors je pense que je peux vous référer à notre mémoire à ce stade-ci, parce que, si je comprends bien, j'ai épuisé mon temps, et ce qui est intéressant, c'est d'échanger avec les membres de cette commission.

Néanmoins, j'attire votre attention dans le bas de la page 8 sur le fait que la distinction qui est faite entre l'implantation d'un PAE et l'application d'un programme. C'est un nouveau concept qu'on retrouve uniquement à un article du projet de loi. Est-ce qu'il y a une distinction à faire entre l'implantation et l'application? En ce sens-là, vous pouvez vous référer à notre article... à notre recommandation 14.

À la page 10, en ce qui concerne la révision de la loi, la Commission fait certaines suggestions qui sont,

je pense, relativement importantes. On connaît déjà un peu les dispositifs qui sont prévus dans le présent projet de loi. L'organisme a un rapport à déposer à la Commission à tous les trois ans, la Commission elle-même publie la liste de ces organismes dans le même délai de trois ans et le ministre présente, au gouvernement d'abord, à l'Assemblée nationale ensuite, un rapport à tous les cinq ans.

Ce que nous suggérons pour remplacer, si on veut, cet échéancier que propose le projet de loi n° 143, je le résume très brièvement: Que l'organisme nous fasse rapport à la Commission à tous les deux ans plutôt qu'à tous les trois ans, que nous, comme Commission, donc, nous fassions notre rapport à tous les deux ans et qu'un rapport quinquennal soit déposé par la Commission au ministre à tous les cinq ans. De cette façon-ci, on serait d'ailleurs exactement à l'intérieur du même échéancier et de la même structure que l'on retrouve à la loi d'accès à l'information en ce qui concerne les travaux qui sont effectués par la CAI en ce qui concerne les deux lois qui la concernent. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, M. Filion.

**M. Filion (Claude):** Un mot en terminant sur les ressources de la Commission. Me permettez-vous? C'est trop important.

**Le Président (M. Rioux):** Vous avez besoin d'argent.

**M. Filion (Claude):** Vous l'avez deviné. Évidemment, cette Assemblée n'est pas... mais quand même est sensible, je pense, à cette question-là. On veut faire une loi qui soit efficace, une loi qui fonctionne. La Commission a des responsabilités importantes, demande les moyens de sa responsabilité et bien sûr que, pour assurer un succès pour n'importe quelle législation, il faut un minimum de ressources.

Vous avez des exemples récents sous les yeux de lois à objectifs très valables qui, pour fonctionner, ont besoin de ressources suffisantes en termes de ressources humaines, parce qu'à la Commission, c'est avec ça qu'on fonctionne. C'est du monde, des gens. Ça nous prend du monde.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. Soyez assuré, M. Filion, que toutes les personnes autour de cette table sont sensibles à cet argument. Il faut se donner les moyens de nos ambitions. Alors, M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui. Merci, M. le Président. Je voudrais saluer M. Filion et ses collaborateurs, collaboratrices.

M. Filion, j'aurais quasiment le goût de commencer par une boutade suite à votre dernière intervention. Si on devait porter les moyens au-delà de 100 employés et plus, ça prendrait un programme d'accès en emploi à la Commission aussi.

**M. Filion (Claude):** On en a déjà un, M. le ministre. On en a déjà un depuis déjà plusieurs temps.

**Le Président (M. Rioux):** La parole est au ministre.

**M. Perreault:** Ha, ha, ha! Ce que je voudrais dire là-dessus, c'est que bien sûr ce n'est pas l'objet du projet de loi, mais les préoccupations du président sont justes. L'économie de la loi qui est devant nous vise à maintenir et même à renforcer le rôle de la Commission des droits en matière de mise en place de ces programmes.

On aurait pu choisir d'autres approches. Il y en avait qui nous étaient proposées. On a plutôt voulu reconnaître à la fois l'expertise, l'expérience et le travail de la Commission dans la logique des lois qui sont les nôtres, notamment dans la Charte des droits. Et, donc, évidemment ça signifie que, pour mettre en oeuvre une telle loi, il devra y avoir un certain nombre de moyens; autrement, la loi resterait plus théorique que pratique.

Alors, ce qu'on veut, c'est corriger une situation, parce qu'il faut se dire que, malgré le fait qu'il y ait des dispositions dans la Charte, malgré le fait que la Commission avait des mandats, etc., il faut reconnaître tout le monde qu'il y a une situation à changer, et c'est l'objectif de cette loi.

Moi, j'ai deux questions. Je dis tout de suite d'emblée: Je suis conscient que ça nous prendrait avec la Commission deux, trois heures. De toute façon, il y a des consultations qui se font en dehors. Vous soulevez beaucoup de considérations plus opérationnelles. On pourra y revenir à l'étude article par article du projet de loi. Si on embarque dans tout ça, on n'en sortira pas, je suis conscient de ça.

Je vais donc me concentrer sur deux questions que je vais vous poser tout de suite, qui me semblent aller plus, à ce que je dirais, aux enjeux du projet qu'à ses modalités. On aura l'occasion de revenir sur les modalités. Je suis d'accord avec un certain nombre de commentaires que vous faites, un certain nombre d'interrogations. D'autres, non, mais enfin, on aura l'occasion d'y revenir.

Ce matin, le Congrès juif est venu ici et, quand je l'écoutais, avait une approche très différente de la vôtre. Je ne sais pas si vous avez pris connaissance du mémoire du Congrès juif canadien, chapitre Québec. Parce que dans le fond j'écoute votre exposé et puis ce que j'en retiens, c'est que vous nous expliquez comment on doit prévoir dans la loi les nombreuses modalités, règles du jeu qui devront encadrer la façon dont les programmes d'accès à l'égalité doivent être élaborés. Et vous plaidez pour plus de règles du jeu, plus de contraintes, plus de dispositions dans la loi qui, à l'avance, prévoient la mécanique.

● (16 heures) ●

Le Congrès juif ce matin est venu nous parler de l'expérience américaine et, entre autres, est venu nous parler de l'expérience américaine et, entre autres, il est venu nous parler des approches du côté des États-Unis à partir du concept, de la notion d'impact défavorable et des approches qui se sont développées là-bas, en termes d'approches plutôt par quota, en fonction des groupes, etc. Est-ce que la Commission, compte tenu de l'expérience... Dans le fond notre Charte prévoit toute une mécanique. Ce que vous nous proposez, c'est d'aller toujours dans ce sens-là, d'aller toujours plus dans le

sens de ce que notre Charte avait déjà prévu, de ce qu'a été notre expérience historique. Le projet de loi qu'on a sur la table est un peu aussi dans cet esprit-là. Mais, quand on regarde ce qu'ont été les résultats — puis je ne parle pas juste au gouvernement, je parle dans le secteur privé — il n'y a pas tant de monde qui s'est lancé dans des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Beaucoup de gens disent que c'est parce que c'est compliqué, difficile. Et puis le Congrès juif canadien, ce matin, est venu nous dire: Peut-être qu'il y aurait des approches plus simples. Qu'est-ce que vous en pensez?

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Filion (Claude):** Comme toujours, la Commission va tenter de répondre très directement à la question.

**M. Perreault:** J'ai une deuxième question, M. le Président.

**M. Filion (Claude):** Je vais vous dire, M. le ministre, très honnêtement, les PAE, oui, il faut chercher à les simplifier le plus possible, mais, essentiellement, à la base, c'est un exercice relativement complexe basé... D'abord, il faut suivre une série d'étapes. Une analyse des effectifs, par exemple — ce n'est pas qu'on insiste beaucoup là-dessus — c'est relativement technique. J'entendais, par exemple, l'intervenant précédent définir les objectifs. C'est très bien, mais, lorsque vient le temps de redresser une situation, ce qui est manifestement l'intention du législateur, dans un secteur comme la représentation en emploi, c'est un processus — puis vous le savez d'ailleurs, depuis le temps que vous piochez, et sur ce projet de loi — c'est un exercice qui est complexe, qui est technique. Il faut passer à travers certaines étapes, autrement on arrive à des mesures requises qui peuvent ne pas se tenir.

Et, comme c'est un redressement... Parce que ça va contre évidemment la philosophie à la base. C'est plusieurs personnes qui veulent accéder à un emploi. On voudrait strictement donner l'emploi à la personne qu'on désire, qui a la compétence requise. Mais alors le PAE, il vient à l'encontre d'un processus, si on veut, habituel, c'est un redressement d'une injustice, c'est une réparation d'une sous-représentation, d'une discrimination peut-être mais une réparation. Ce faisant, pour réparer, on ne peut pas procéder de n'importe quelle façon à l'intérieur d'une société très civilisée comme la nôtre et relativement bien organisée; il faut suivre une série d'étapes. Et c'est pour ça qu'on insiste sur certains aspects qui peuvent vous apparaître des plomberies. Nous le regrettons...

**M. Perreault:** Vous permettez, M. le Président?

**Le Président (M. Rioux):** Allez-y.

**M. Perreault:** Par rapport à la démarche qui nous est proposée par le Congrès juif, qui dit: Peut-être qu'on devrait repenser nos affaires puis y aller différemment...

**M. Filion (Claude):** Oui, d'accord, mais...

**M. Perreault:** ...et partir de l'exemple américain, par exemple...

**Le Président (M. Rioux):** On ne parlera pas deux en même temps. M. le ministre.

**M. Perreault:** Non. Alors, je comprends. Dans le fond, vous me réexpliquez un peu la complexité, la difficulté, l'exigence de la démarche retenue jusqu'à date au Québec. Mais par rapport à une autre démarche...

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Filion (Claude):** Oui, une autre démarche. C'est intéressant, M. le ministre. Mais regardez l'expérience américaine, regardez d'abord les jugements qui ont brisé l'Affirmative Action Program, le rattachement de la société américaine, suite à l'imposition de quotas, un, et à l'imposition de quotas, je devrais dire, avec des concours, dans certains cas, qui étaient exclusivement réservés à certains membres des groupes cibles.

Au Québec, les PAE n'ont pas causé de rattachement. Les PAE sont un outil délicat, mais c'est un outil qui a fait ses preuves, que maintenant le législateur s'apprête à étendre — et nous applaudissons cette intention, on ne peut pas le faire plus que dans notre mémoire, avec ferveur — aux organismes publics qui, curieusement, et nous l'avions déploré vigoureusement, avaient été absents de la volonté gouvernementale pendant trop longtemps. Parce que, dès l'inscription des premiers articles dans la Charte, il était fait mention de la nécessité pour les organismes publics de se doter d'un PAE. Alors, je pense qu'on a le bon moyen, M. le ministre. Je pense qu'on a le bon moyen, il a fait ses preuves. C'est ce que notre bilan dit. Et puis nous pouvons, je pense, avancer avec ce moyen-là, comme vous le faites dans le projet de loi.

**Le Président (M. Rioux):** O.K. Deuxième question.

**M. Perreault:** Oui, j'ai une deuxième question, moi, puis après ça je vais laisser la parole aux autres. Et plusieurs groupes également nous ont souligné cette question-là. Certains groupes ont plaidé pour que nous élargissions les clientèles visées. Et vous proposez dans votre mémoire pour que nous élargissions les clientèles visées aux minorités ethniques en nous disant que, d'une part, le concept des minorités visibles demeure toujours une priorité, mais, en même temps, vous nous proposez d'élargir l'approche aux minorités ethniques.

Moi, la question que je voulais vous poser... Parce que, quand je lis à la fois les rapports de 1998, certaines réflexions qui y sont formulées, certains éléments, j'arrive... Je vais vous lire un passage. À un moment donné, vous dites que — j'essaie de retrouver le passage exact — «ces études ne permirent pas...» Vous parlez des études sur lesquelles la Commission s'est basée pour établir les groupes discriminés, et vous dites...

**M. Filion (Claude):** C'est à la page 37?

**M. Perreault:** Je suis à la page 8, dans le bilan.

**M. Filion (Claude):** Dans le sommaire.

**M. Perreault:** Dans le bilan. Non, ce n'est pas dans votre mémoire, c'est dans le bilan.

**Le Président (M. Rioux):** En 1998.

**M. Filion (Claude):** D'accord, très bien.

**M. Perreault:** Vous dites: «Ces études ne permettent de faire ressortir un déficit d'ensemble que pour les personnes dont l'origine les reliait aux minorités visibles. Au Québec, ce déficit affectait particulièrement les Noirs et les Asiatiques, et ces éléments menèrent au choix de retenir les minorités visibles comme cible générale.»

Et, quand vous nous proposez aujourd'hui d'introduire le concept des minorités ethniques comme étant également visées, comme devant les viser au-delà des trois groupes qui avaient été identifiés comme discriminés, à savoir les minorités visibles, les femmes et les autochtones, moi, j'aimerais un peu vous entendre en parler, sur quelles études, sur quelle base. Parce que j'ai certaines données qui m'amènent, sur la base des marchés de l'emploi, sur la base des données que, moi, j'ai, à considérer que, par exemple, que ce soit pour la minorité anglophone ou que ce soit pour les autres minorités qui ne sont pas des minorités visibles mais qui sont des minorités ethniques, les taux d'emploi de ces catégories sur le marché du travail sont parfois meilleurs que la moyenne générale du Québec et rarement... toujours autour de la moyenne générale du Québec, mais que, chaque fois qu'on tombe dans des communautés qui sont des communautés visibles, là, littéralement, les taux de chômage grimpent et dépassent la moyenne. Alors, je voudrais savoir: Est-ce que la Commission se fonde sur des études précises pour faire cette recommandation? Si oui, lesquelles? Est-ce qu'on peut y avoir accès?

**M. Filion (Claude):** D'accord.

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Filion (Claude):** Un, en ce qui concerne les groupes cibles, juste pour ne pas les oublier — on les oublie souvent — les personnes handicapées, hein. Parce que vous dites que vous recommandez d'inclure des représentants des minorités ethniques, bien sûr, mais il ne faut pas oublier les personnes handicapées non plus, que nous recommandons et nous sommes fermes là-dessus. Deuxièmement, la citation porte sur un passage de notre bilan et où nous parlions des programmes liés à l'obligation contractuelle. Donc, nous traitons de la situation dans le secteur privé, dans ce que vous avez lu.

Mais, troisièmement, plus sur le fond de la question, d'abord, on a certains constats que vous avez faits: un constat de sous-représentation des minorités ethniques dans la fonction publique; constat de sous-représentation, par exemple, deux gros employeurs au Québec, Sûreté du Québec et ville de Montréal. À la ville de Montréal, qui est la plus grande municipalité au Québec — on me dit 14 000 employés, peu importe les

chiffres — et celle dont la population est la plus multiethnique, la sous-représentation des minorités ethniques par rapport au total des employés est de 7 %, et une sous-représentation se retrouve dans toutes les catégories d'emploi.

Alors, ce qu'on nous dit, c'est que vous avez beaucoup d'éléments — beaucoup d'éléments — en ce qui concerne la sous-représentation des minorités ethniques au sein des organismes publics. Aller chercher plus que ça, ça pourrait signifier faire des enquêtes, aller chercher des preuves, et ça, c'est autre chose. Ça implique un processus de confrontation qui est loin de l'inclusion, entre guillemets — parce que j'emploie un mot que le ministre connaît bien — recherchée.

● (16 h 10) ●

Alors, ce que nous disons, c'est un peu ça. Les constats de sous-représentation sont passablement clairs en ce qui concerne les organismes publics. On n'a pas besoin de manger toute une tarte pour savoir si elle est bonne ou pas bonne. Ce que vous avez déjà comme éléments est très probant. Et, au surplus, je serais porté à dire ceci, la Commission ajoute ceci, si vous voulez, c'est que l'analyse des effectifs va démontrer, au moment de l'élaboration d'un PAE... Si, par exemple, en ce qui concerne les minorités ethniques, il n'y a véritablement pas de problème, entre guillemets, à ce moment-là, au moment de l'analyse des effectifs et de l'élaboration du PAE, on va arriver à cette conclusion et donc il n'y aura pas de PAE et donc il n'y aura pas de problèmes.

**Le Président (M. Rioux):** Très bien. Alors, je donne maintenant la parole à l'opposition, et ce sera le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. Je souhaite la bienvenue à M. Filion ainsi qu'aux représentants de la Commission des droits de la personne. Je vous félicite pour la qualité et la grande rigueur de votre mémoire. Je note en passant que ce ministre-ci semble vouloir élargir vos compétences et vos fonctions comme Commission, alors que, dans d'autres domaines, devant les tribunaux, la Procureur général cherche, elle, à réduire vos fonctions. Mais, ça, c'est un autre débat, je le ferai avec la Procureur général, mais c'est quand même le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration qui est responsable de la Commission des droits. Donc, drôle de situation.

Nous avons eu une discussion ce matin, effectivement, avec le Congrès juif canadien. Il y a une question que je n'ai pas osé leur poser, mais qui leur a été posée par la suite et je vous la pose à vous: Est-ce que la communauté anglophone fait partie de la minorité ethnique que vous définissez? J'ai posé la question à quelques-uns de mes collègues et on avait de la difficulté à y répondre.

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Ouimet:** Et je vous pose la question parce que, en répondant au Congrès juif canadien, qui notait que la communauté d'expression anglaise était sous représentée dans la fonction publique, faisant état d'une représentation, je pense, de 0,8 %, qui demandait au

ministre d'élargir la loi pour que ça leur soit applicable, le ministre a fait des nuances concernant la sous-représentation et la discrimination. La loi s'appliquait concernant des groupes cibles qui étaient victimes de discrimination et non pas des groupes qui étaient sous représentés. Or, c'est une question un peu «loadée», là, mais je veux juste savoir: Votre recommandation concernant les minorités ethniques, est-ce que ça inclut la communauté d'expression anglaise?

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Filion (Claude):** La communauté francophone, la communauté anglophone, deux groupes majoritaires au Canada dépendant des endroits où on situe géographiquement, deux groupes qui historiquement ont entretenu des rapports que je qualifierais d'évolutifs dépendant de l'endroit où on se trouve, etc. Il y a une chose qui m'apparaît, en tout cas, que je pourrais dire, c'est qu'évidemment c'est une histoire qui est chargée. Et peut-être ce que je peux dire pour ajouter à votre réflexion commune là-dessus, tout simplement, c'est que les relations entre les deux groupes majoritaires ne se sont pas réglées, ni au niveau canadien ni au niveau québécois, dans le passé, par les PAE, par des programmes d'accès à l'égalité.

Exemple, au niveau fédéral, à ma connaissance et à notre connaissance, à la Commission, il n'y a jamais eu de PAE, disons, visant ou permettant un accès peut-être plus facile aux membres de la communauté francophone au sein d'une fonction publique que je ne connais pas mais où il y avait peut-être sous-représentation. Alors, il ne semble pas que le PAE soit un outil pour gérer, si on veut, les rapports entre les groupes majoritaires. Vous le savez, il y a des institutions publiques au Québec qui appartiennent bien sûr au groupe majoritaire francophone, mais aussi au groupe minoritaire — je dis minoritaire québécois, là — anglophone. Ils ont leurs institutions propres qui se sont développées, au fil des années, etc. Ce que je peux vous dire et ce que nous recommandons, M. le député, et ça fait partie du bilan que nous avons déposé en décembre 1998 et aujourd'hui nous réitérons cette recommandation-là qui est très importante, je pense, pour répondre à votre question: un, que le gouvernement reconnaisse la sous-représentation importante des anglophones dans la fonction publique et, deux, prenne les mesures nécessaires pour corriger cette situation. C'est la modeste conclusion à laquelle en sont arrivés les commissaires que vous avez nommés et qui siègent à la Commission des droits.

**Le Président (M. Rioux):** M. le député de Marquette.

**M. Ouimet:** Si je comprends bien, vous plaidez pour que la loi n° 143 puisse s'appliquer à la communauté d'expression anglaise, aux anglophones. Non?

**M. Filion (Claude):** Non. Ce qu'on dit: Un, que le gouvernement reconnaisse la sous-représentation; deux, qu'il prenne les mesures nécessaires pour corriger cette situation-là.

**M. Ouimet:** Et 143 ne serait pas une mesure appropriée?

**M. Filion (Claude):** Écoutez, à partir de ce moment-là, il appartient au gouvernement de se faire une tête là-dessus, au législateur de s'en faire une. Ce que je peux vous dire, encore une fois — et, si mes collègues peuvent enrichir ma réponse, je les invite à le faire — c'est que les PAE n'ont jamais historiquement servi à régler les relations entre les deux groupes majoritaires ici, au Québec, ou ailleurs au Canada. Il n'y a aucun passé d'utilisation de PAE pour l'un des deux groupes majoritaires canadiens.

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion... Oui.

**M. Ouimet:** Une dernière question rapide avant de céder la parole à mes collègues, au niveau des ressources. Vous y faites référence dans votre mémoire. D'autres groupes qui sont venus devant nous ce matin y ont fait référence également en termes de chiffres ou en termes de ressources humaines et financières. J'ai l'impression que vous êtes documentés là-dessus. La loi sera adoptée éventuellement, les crédits seront déposés et on sera en mesure de vérifier maintenant si les crédits déposés vous permettront effectivement de jouer le rôle que souhaite vous confier le législateur. Alors, je vous ouvre grand la porte, M. Filion, à vous maintenant de nous indiquer de quoi vous auriez besoin.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. Filion, avez-vous compris la question et les remarques du député de Marquette?

**M. Filion (Claude):** Oui.

**Le Président (M. Rioux):** Les dernières.

**M. Filion (Claude):** M. le député, ça va répondre à votre question, je vous raconte une anecdote. Je m'en vais aux Hautes études commerciales parler des PAE. Évidemment, je sais que ce n'était pas pour être facile, puis je voyais les réactions, parce que, pour les dirigeants des ressources humaines des grandes entreprises et les futurs dirigeants, ce n'est pas toujours gai, les PAE, parce qu'il faut une volonté de direction. Alors, ils m'amenaient des trucs techniques puis des arguments tels: Vous êtes forts, vous êtes nombreux, etc. Je leur ai posé la question: Combien vous pensez qu'il y a de professionnels à la Direction des PAE à la Commission? Alors, on donne des chiffres, 100, 175, etc., dans ces coins-là.

Il y a cinq professionnels actuellement qui ont au-dessus de 200 dossiers et qui n'arrivent pas. C'est ça, la situation: nous, avec ce que ça représente ici, 700 organismes additionnels, puis il faut être capable de l'expliquer, de conseiller, d'aider, de cheminer, parce qu'on veut éviter évidemment toujours une approche de confrontation puis une approche conflictuelle. Je dois vous dire honnêtement, on a fait le calcul, il est ici, puis on a besoin de ressources humaines de l'ordre de 30 à 40. Ça a l'air gros, mais ça signifie, grosso modo... Parce que, nous, la grande richesse de la Commission, c'est des êtres humains et ça signifie, en termes d'argent,

pas tant que ça finalement, c'est 1 million et quelques que ça représente. C'est de ça qu'on va avoir besoin pour faire notre travail lorsque, le projet de loi n° 143, vous l'aurez adopté.

**Le Président (M. Rioux):** Merci. M. le ministre, vous avez une minute et demie.

**M. Perreault:** Une minute et demie. Je voudrais quand même revenir sur la question des notions de discrimination et de sous-représentation. Est-ce que, pour le président de la Commission, ce sont des concepts similaires? Est-ce qu'une loi doit faire des distinctions en ces matières du point de vue des groupes à atteindre? Parce qu'il y a derrière ça quand même des enjeux difficiles.

Et, d'autre part, j'aimerais ça également qu'il puisse me définir une notion de minorité ethnique? Parce que vous le soulevez et que vous nous le proposez dans votre mémoire. Parce que c'est un concept qui n'est pas nécessairement très utilisé dans nos concepts politiques.

**M. Filion (Claude):** Oui, mais «minorité ethnique», on l'a défini dans nos documents, c'est les personnes dont la langue...

**Une voix:** Non, l'origine.

**M. Filion (Claude):** ...l'origine — pardon, l'origine — est autre que française et britannique et qui ne sont pas des minorités visibles bien sûr, parce qu'elles sont visées spécifiquement par une autre portion du programme. Alors, je pense que ça va répondre à la deuxième partie de votre question.

En ce qui concerne la première, et je demanderais aux personnes qui m'entourent... Puis malheureusement le temps est réduit puis, comme vous dites chez vous, j'ai pris le crachoir, M. le Président, un peu trop. J'aimerais ça peut-être leur laisser la chance de bonifier...

**Le Président (M. Rioux):** Dites-nous laquelle...

**M. Filion (Claude):** ...dit tantôt.

**Le Président (M. Rioux):** ...personne va intervenir.

**M. Filion (Claude):** Oui. C'est Mme Muriel Garon.

**Le Président (M. Rioux):** Mme Garon, on vous écoute.

● (16 h 20) ●

**Mme Garon (Muriel):** La notion de discrimination est une notion juridique qui renvoie à un cadre juridique. La notion de sous-représentation est une notion qui renvoie à de l'observation de phénomènes, notamment à des calculs de rapports entre la présence d'un groupe sur le marché et la présence de ce groupe avec ses caractéristiques particulières, à un endroit donné. Ce que je peux ajouter, parce que je suis coordonnatrice de la recherche à la Commission depuis

de très nombreuses années, et, comme objectif de recherche, la mesure de la discrimination a toujours été le casse-tête le plus compliqué. Nous avons des indices de discrimination qui sont des observations, comme la sous-représentation, comme des pratiques que nous analysons qui peuvent avoir des effets discriminatoires, des effets de sous-représentation. L'effet discriminatoire est une espèce d'effet collectif qu'on peut mesurer en mettant en relation une pratique et une représentation. Les seules études vraiment de discrimination que nous avons pu faire ont été faites par la méthode du «testing», c'est-à-dire que nous envoyons des personnes particulières dans un endroit particulier. Le «testing», par exemple, pour le logement, la sollicitation de logement Blanc-Noir, on a des succès qui vont, et on mesure ensuite qu'elle est le succès de leurs démarches, dans des logements semblables.

**Le Président (M. Rioux):** Merci.

**M. Perreault:** M. le Président, permettez-moi juste quand même une question.

**Le Président (M. Rioux):** Rapidement, monsieur.

**M. Perreault:** Oui. Mais c'est intéressant, ce que vous dites, parce que vous dites: La discrimination renvoie à une notion juridique. Or, nous sommes à établir un projet de loi qui, fondé sur la Charte des droits, justifie ou non l'établissement de programmes discriminatoires en matière d'accès en emploi sur la base, à mon avis — à moins que je ne me trompe, puis j'aimerais avoir l'avis de la Commission — du fait qu'il y a discrimination. Et ma compréhension de la situation, c'était que la Commission avait clairement établi, à partir de soit des cas qui lui ont été présentés ou des statistiques des chiffres qui concernent le marché de l'emploi au Québec, qu'il y avait discrimination dans le cas d'au moins trois groupes bien identifiés. Mais est-ce qu'on peut bâtir des programmes d'accès à l'égalité en emploi sur la base de la Charte des droits et subir le test des tribunaux s'il n'y a pas eu vérification de discrimination?

**Le Président (M. Rioux):** Alors, une réponse à la question. Rapidement, s'il vous plaît.

**Mme Garon (Muriel):** D'abord, les programmes d'accès à l'égalité ne sont pas des programmes discriminatoires, puisque, de par les chartes, ils sont décrits comme non discriminatoires. Première chose.

**M. Perreault:** Pour contrer une discrimination.

**Mme Garon (Muriel):** Pour contrer une discrimination. Ce que nous observons, c'est, quand nous avons un premier indice qui est une sous-représentation très importante, dans notre expérience des programmes d'accès à l'égalité, chaque fois qu'on a analysé les pratiques de gestion des entreprises qui ont des sous-représentations, on a toujours trouvé de nombreuses pratiques qui ont des effets discriminatoires. Alors, l'indice est très fort et, pour les programmes d'accès à l'égalité, on n'oblige pas les

entreprises à déclarer qu'elles ont fait de la discrimination, on les oblige à regarder toute la chaîne qui mène à l'effet qu'on observe.

**Le Président (M. Rioux):** Merci, Mme Garon. M. le député de Jacques-Cartier.

**M. Kelley:** Merci beaucoup, M. le Président. Moi, je veux revenir quand même à la question de la communauté d'expression anglaise parce que, moi, j'ai une crainte ici que... Je comprends, «minorité ethnique», alors quelqu'un qui est Américain comme identité ethnique, donc est une minorité ethnique, mais quelqu'un qui est Britannique ne l'est pas?

**M. Fillion (Claude):** ...langue... c'est-à-dire origine...

**Une voix:** Française ou britannique.

**M. Kelley:** Non, mais on commence à avoir des difficultés...

**M. Fillion (Claude):** Origine française ou britannique.

**M. Kelley:** Quelqu'un qui est Américain n'est pas Britannique. Je regrette, mais...

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Fillion (Claude):** Non, mais d'origine.

**M. Kelley:** Je vais me fier à Thomas Jefferson sur ça.

**M. Fillion (Claude):** C'est ça? Non? Ah! je me suis trompé là-dessus?

**M. Kelley:** Mais je passe le message quand même ...

**Le Président (M. Rioux):** C'est le député de Jacques-Cartier qui a la parole.

**M. Kelley:** Mais le problème, quand même, de définition demeure entier. Et il y a un problème. On peut dire que la cause est peut-être différente, mais, quand on regarde les effectifs dans la fonction publique québécoise, il y a une sous-représentation de la communauté d'expression anglaise, pour les raisons ou les autres. Mais, dans le mémoire du Congrès juif, il y en a 411 qui représentent 0,8 %. Et la communauté d'expression anglaise représente environ 10 fois plus de poids dans notre démographie. Et, si j'étais un gestionnaire...

Prenons la Sûreté du Québec comme exemple, où il y a très peu de monde qui peut même parler l'anglais parmi les effectifs de la Sûreté du Québec, le message qui est lancé par la loi n° 143, il y a trois cibles, il y a trois priorités: il faut davantage avoir plus de minorités visibles, il faut avoir plus d'autochtones, il faut avoir plus de femmes. Alors, la question de la sous-représentation de la communauté d'expression anglaise sur les effectifs de la Sûreté du Québec ou dans d'autres

sections de la fonction publique québécoise est moins importante. Je pense que c'est le message clair de 143.

Alors, vous avez dit que c'est au gouvernement de trouver d'autres moyens pour corriger la situation. Avez-vous des propositions concrètes? Parce que c'est un problème qui dure depuis des années et juste de dire qu'on va regarder ça une autre fois... C'est quand même une minorité importante dans notre communauté, qui n'est pas de la langue de la majorité. Comment est-ce qu'on peut s'assurer qu'ils ont leur place à l'intérieur de la fonction publique québécoise?

**Le Président (M. Rioux):** M. Fillion.

**M. Fillion (Claude):** Vous savez, il y a des moyens simples, des moyens très simples. J'ai rencontré des dirigeants d'organismes, avant que le projet de loi n° 143 soit même déposé, qui veulent avoir une main-d'oeuvre — parce que, ça aussi, c'est important — représentative de la population qu'on dessert. Ça aussi, dans le fond, ça rejoint... C'est un des objectifs peut-être moins clair du projet de loi n° 143, mais c'est un objectif louable. Puis je leur disais: Écoutez, quand vous recrutez du monde, est-ce que vous placez votre annonce dans les médias concernés où se trouvent les membres des groupes cibles que vous recherchez?

Je suis convaincu — puis je réponds à votre question — à la Sûreté du Québec, c'est le genre de mesure qui peut être prise. Puis on peut s'approcher, on peut, par exemple, aller voir les cégeps anglophones. En techniques policières, il y en a un cégep anglophone qui donne des cours. Il faut être présent à ce moment-là puis aller recruter, etc. Il y a toutes sortes de façons d'agir pour atteindre, pour corriger une sous-représentation, dans ce cas-là, sans nécessairement faire appel à un moyen qui, encore une fois — mais je me répète — n'a jamais été utilisé historiquement entre les deux groupes majoritaires au Canada.

**Le Président (M. Rioux):** Alors, M. le député d'Outremont.

**M. Laporte:** C'est-à-dire que, comment dirais-je, discrimination... Écoutez, il y a des groupes qui sont représentés mais qui sont des groupes qui s'autoexcluent, n'est-ce pas. Un bel exemple de ça, c'est les hassidiques de mon comté. Si vous aviez des statistiques de représentation, vous les verriez relativement peu représentés. Mais ce n'est pas parce qu'ils sont discriminés, c'est parce qu'ils ont fait ce choix-là. Il y en a qui sont dans l'investissement. J'en ai, des hassidiques, qui travaillent avec tout leur décor ethnique au centre-ville de Montréal, et les entreprises leur font de la place. Mais, disons, numériquement parlant, c'est rare. Donc, il y a un phénomène d'autoexclusion. Donc, il n'y a pas de lien étroit tout de même entre discrimination et surreprésentation. À chaque fois, il faut se poser la question, il faut regarder, tu sais. Moi, je voulais savoir: Est-ce que vous êtes en faveur de la discrimination positive, vous autres?

**Une voix:** ...

**M. Laporte:** Vous êtes sûr?

**M. Filion (Claude):** ...ça, des programmes d'accès à l'égalité. C'est ça, une forme d'exclusion positive.

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion.

**M. Laporte:** Donc, dans la section sur l'ancienneté, vous êtes en faveur de la discrimination positive.

**M. Filion (Claude):** Ce qu'on vous demande, comme législateurs, c'est de faire en sorte de pouvoir écarter les règles d'ancienneté lorsqu'elles vont à l'encontre de la priorité des priorités que doit constituer le redressement d'une situation.

**M. Laporte:** Parce que le projet de loi du ministre...

**Le Président (M. Rioux):** Vous appelez ça de la discrimination positive.

**M. Filion (Claude):** Oui, si on veut, mais là on n'emploie pas beaucoup ce mot-là, nous, à la Commission. C'est une égalité des chances, c'est une mesure d'accès à l'égalité. L'article 10 nous dit: On doit pouvoir accéder à l'emploi en toute égalité au Québec. C'est ça qu'il dit...

**M. Laporte:** Non, mais, je veux dire, le projet de loi du ministre, avec les négations dont vous avez parlé tantôt...

**M. Filion (Claude):** Oui, mais ça, c'est une technique législative.

**M. Laporte:** Il a une peur bleue de ça, lui, la discrimination positive.

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion, le député n'a pas terminé sa question.

**M. Laporte:** Dans ce projet de loi là, il y a, comment dirais-je, une appréhension à l'égard du risque de discrimination positive. Ce qu'ils ont dit tantôt au sujet de l'article 14, c'est ça que ça veut éviter, l'article 14. Non? On dit: «Un programme d'accès à l'égalité en emploi ne peut obliger un organisme: 1° à engager des personnes qui ne sont pas compétentes ou à leur donner une promotion.» Le fait que vous dites ça, ça veut dire que vous voulez vous prévenir contre ce que vous prévoyez, ce que vous anticipez comme un risque. Donc, il y a une différence d'esprit entre vous puis le ministre, là-dessus. C'est clair, non? Vous, vous êtes plus en faveur d'une discrimination positive que le ministre.

**Le Président (M. Rioux):** Avec une nuance.

**M. Laporte:** Une nuance?

**Le Président (M. Rioux):** Rappelez-la donc, M. Filion.  
● (16 h 30) ●

**M. Filion (Claude):** C'est-à-dire que, nous, on n'emploie pas le terme «discrimination». C'est des mesures positives pour redresser une situation. Deusio, en ce qui concerne l'article dont vous faites mention, 14, c'est une mauvaise technique législative.

**M. Laporte:** Ah oui! complètement, je suis d'accord, mais ça va plus loin que le formel.

**M. Filion (Claude):** Donc, on dénonce... On demande au législateur de retirer cet article-là.

**M. Laporte:** Ce n'est pas seulement une affaire de formalisme juridique. Il y a une question d'esprit là-dedans.

**M. Filion (Claude):** Oui, oui, vous avez raison.

**M. Laporte:** Je pense qu'ils sont habités par une hantise qui ne vous habite pas, vous autres.

**M. Filion (Claude):** C'est-à-dire que je suis un peu d'accord avec vous, oui. Mais notre texte est là, c'est ce qu'on dit. Je suis un peu d'accord avec vous, ça dépasse le cadre d'une technique législative. Je ne sais pas quel était l'objectif de 14, finalement, parce que ce n'est pas ça que ça fait, un programme d'accès à l'égalité. On n'a pas besoin de dire... Ça ne le fait pas.

**Une voix:** Ça ne fait surtout pas ça.

**M. Filion (Claude):** Ça ne fait surtout pas ça. Alors, pas besoin de dire que ça ne le fait surtout pas ça. Alors, pas besoin de dire que ça ne le fait surtout pas. Je veux dire, ça peut être dit, mais être écrit dans un projet de loi, là, il y a une marge énorme parce que ce n'est pas...

**Le Président (M. Rioux):** M. Filion, je vous remercie.

**M. Filion (Claude):** Je vous remercie, M. le Président.

**Le Président (M. Rioux):** Je remercie toute votre équipe. Je pense que les députés qui ont fait la remarque que votre mémoire était bien fait, ils ont raison. Un excellent mémoire, et j'ai l'impression que ça va aider beaucoup ceux qui auront à faire le «fine tuning» du projet de loi. Merci infiniment.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Boullanne):** Alors, je demanderais donc à l'Association des Townshippers et Forum Action Québec de se présenter à la commission, s'il vous plaît.

S'il vous plaît! Alors, je demanderais aux membres de la commission de prendre place, nous allons débiter. Merci beaucoup. Alors, bienvenue, M. Richards, à cette commission. Nous vous écoutons. Vous avez 15 minutes pour présenter votre mémoire. Alors, bienvenue.

### Association des Townshippers et Forum Action Québec

**M. Richards (Gary):** Merci. Bonjour. Mon nom est Gary Richards. Je suis président de l'Association des Townshippers. En passant, j'aimerais dire que la position que j'occupe, c'est du bénévolat. J'ai ma propre entreprise à Sherbrooke et, à titre d'homme d'affaires, je n'aime pas être réglementé d'aucune façon, que ce soient les lois sur l'égalité à l'emploi, ou peu importe.

Je ne suis pas complètement en pays de connaissance aujourd'hui. J'ai reçu une lettre de M. Perreault le 28 juillet dans laquelle M. Perreault a dit: *Concernant plus spécifiquement le projet de loi n° 143 portant sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, je tiens à porter à votre attention que ce projet vise spécifiquement les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que... et j'en passe.* Or, la problématique relative à la sous-représentation des anglophones constatée dans la fonction publique, c'est-à-dire dans les ministères et organismes, est différente dans ces secteurs. En effet, à cause de la mission particulière de ces établissements desservant majoritairement une population anglophone dans les grands réseaux... Tout ça pour dire qu'on est assez bien représentés.

Je viens me présenter devant vous aujourd'hui parce que c'est le 25<sup>e</sup> anniversaire de la Charte. C'est un temps de célébrer la collectivité totale, peu important nos antécédents culturels ou linguistiques au Québec. Je crois que nous avons des occasions uniques si on accepte le français comme la langue commune des Québécois. Et je suis membre de la famille du Québec dans ce contexte-là, et la raison que je voulais présenter devant la commission, c'est de vous demander d'agir avec beaucoup de vision vers l'avenir et avec beaucoup de maturité.

Je comprends les Equal Opportunity Programs aux États-Unis, je comprends les Head Start Programs, je comprends un paquet de choses. En même temps, nous sommes une société moderne, dynamique, innovatrice, et alors ce que je vais faire — et ça ne prendra pas très longtemps — je vais faire quelques commentaires à chaque section, et ça me fera plaisir de répondre à des questions après.

Dans les Cantons-de-l'Est, l'Association des Townshippers représente les Cantons-de-l'Est historiques, c'est-à-dire la Montérégie, l'Estrée, le Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, alors les 16 000 km<sup>2</sup> qui débutent à la rivière Richelieu qui s'étend les trois frontières U.S., Maine, Vermont, New Hampshire, et s'en va jusqu'à presque Thetford Mines. Alors ça, c'est les Cantons-de-l'Est.

• (16 h 40) •

Dernièrement, dans la fonction publique de Sherbrooke, pour la première fois depuis 10 ans, ils ont commencé à engager des jeunes anglophones. La réaction des clients francophones est bouleversante. La raison pour laquelle je dis cela, c'est que si nous sommes tous des Québécois, nous devons être dans tous les éléments de la fonction publique du Québec, non seulement selon un quota ou des injustices du passé. Les gens de la région de Sherbrooke, par exemple, sont emballés que des jeunes anglophones répondent à leurs

questions en français. Le public en général... Et je suis au courant que je parle devant un comité sur la culture, mais le public, en général, au Québec, s'en fiche souvent de la fonction publique. On parle à des boîtes vocales, on parle à un paquet de choses dans la modernisation de la bureaucratie publique. Le Québec est toujours dans un dilemme pour protéger sa langue et sa culture. Quelle meilleure façon que d'avoir des représentants de tout le Québec parler, avec leur accent, la langue française à tous les Québécois?

Je trouve que c'est bien beau qu'on discute de la loi n° 143 aujourd'hui dans le contexte pour lequel elle a été envisagée, mais j'aimerais que vous pensiez avec beaucoup plus de vision et beaucoup plus de sagesse. C'est parce que la fonction publique a la marchandise à livrer à tous les citoyens du Québec. C'est bien beau qu'un anglophone, dans le système scolaire, parle à un autre anglophone ou un autochtone parle à un autre autochtone, mais, moi, je veux voir les anglophones, les autochtones, les francophones et tout le «melting pot» québécois parler en français dans tous les ministères à tous les Québécois. C'est très important. Je comprends la raison d'être d'un peu restaurer l'«imbalance», je sais qu'il y a des facteurs de législation, mais j'aimerais sincèrement que vous pensiez avec beaucoup de maturité. Oui, il faut combler certaines choses, mais, en même temps, soyez plus visionnaires.

M. Travis, qui était supposé être avec moi aujourd'hui, s'excuse, il est pris à Montréal. Malheureusement, je n'étais pas pris, alors je suis ici avec plaisir. Ha, ha, ha!

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Richards (Gary):** Le projet de loi n° 143, ce projet de loi traite d'égalité à l'accès. Il s'applique explicitement aux femmes, aux minorités visibles et aux autochtones, mais pas aux Québécois anglophones. Le problème de sous-représentation des anglophones dans ces divers secteurs est apparemment différent. Selon le gouvernement, les organismes gouvernementaux désignés pour traiter principalement avec la population anglophone sont déjà bien comblés. Dans des cas comme celui-ci, nous croyons encore qu'un changement d'attitude est majeur. Je crois que ce qu'on parle... Un jeune francophone, par exemple, pourquoi ne peut-il pas travailler dans le système scolaire anglophone, dans le service de réseau de santé? Il parle en anglais où il y a un besoin, ou un anglophone parle à ses concitoyens en français.

Alors, je suis ici pour presque insister que vous pensiez plus à l'avenir d'un Québec essentiellement francophone qui donne la chance à tout le monde de parler le français, de fonctionner dans «the public bureaucracy» en français et de se respecter. Comme vous, les francophones, vous avez lutté pendant 50 ans pour faire respecter votre langue, nous aussi, les anglophones, nous avons beaucoup à contribuer à la société québécoise.

Dernièrement, j'ai fait une interview avec le président des commissions scolaires anglophones. Il a dit que les étudiants anglophones, depuis 25 ans, ont diminué de 250 000 à 100 000. Naturellement, une des raisons qu'ils ont diminué, c'est parce que les immigrants

maintenant — et vous avez complètement raison — vont dans les écoles françaises. Ça, je n'ai pas de problème avec ça, mais ce que j'ai trouvé choquant, c'est qu'il a dit que, des 100 000 jeunes anglophones à leurs écoles, 80 % sont dans des programmes d'immersion totale. Alors, pourquoi que les jeunes anglophones ne fonctionnent pas assez bien en français pour s'intégrer? Je ne comprends pas. Mais je trouve que vous devez avoir un autre élément de votre part qui... Est-ce qu'on va avoir la chance, l'égalité d'apprendre le français? Selon ma recherche — et j'avoue que c'est très à la surface — il y a des programmes de perfectionnement du français pour les allophones, il y a des programmes pour plusieurs autres groupes, mais apparemment il n'y en a pas pour les anglophones. Il se peut que je me trompe, mais pourquoi qu'il n'y en aurait pas? Ce n'est pas plus compliqué que cela.

Et j'aimerais voir aussi la communauté anglophone aller d'une problématique historique à un *partnership* historique avec nos concitoyens francophones. Et il faut qu'on enlève nos gants et qu'on se sente les bienvenus. Et, quand on parle d'égalité, on parle aussi de la mentalité de bienvenue. Au lieu de constamment voir les anglophones comme des maudits récalcitrants, pourquoi pas nous dire: Écoute, on est tous ensemble dans la planète moderne québécoise, pourquoi pas faire un nouveau pacte où on va vraiment s'asseoir pour regarder l'affaire? Parce que la langue française est très fragile, il y a un cynisme énorme de la bureaucratie publique. Pourquoi pas toutes les autres cultures du Québec, à parts égales, pas juste selon leur représentativité sociale, toutes se joindre la main pour donner un service et restaurer la noblesse à la fonction publique au lieu d'être une cible, de toujours être plein d'invectives, si vous comprenez mon français? C'est à peu près ça, oui.

En conclusion, le dilemme du gouvernement, naturellement, c'est que c'est un gouvernement actuel qui, par sa raison d'être, a défendu avec beaucoup d'acharnement le fait français pour restaurer un «*imbalance*» historique. Ça, on comprend, ça, on l'accepte, mais maintenant c'est le temps... Lors de la célébration du 25<sup>e</sup> anniversaire de la Charte, je crois que le moment est propice que nous voyions tous ensemble c'est quoi, notre nouvelle société québécoise.

Et moi, je vous dis que je ne connais pas un francophone qui ne serait pas absolument emballé, avec plaisir, de voir toutes les ethnies du Québec le servir dans la langue française, essentiellement, dans la fonction publique du Québec. Alors, c'est bien beau de jouer avec des fiches, c'est bien beau de jouer avec des catégories, c'est bien beau de restaurer des «*imbalances*», mais, en même temps, soyez audacieux, soyez plus visionnaires, arrêtez donc d'attendre qu'il y ait des plaintes à la Commission, soyez avant-gardistes, parce que le Québec représente un dynamisme unique en Amérique du Nord, et la communauté anglophone a énormément de richesses à contribuer à la dynamique du Québec.

La communauté anglophone a beaucoup de chemin à faire, mais elle est en train de le faire, et je le vois par le truchement des membres du Québec Community Groups Network, dont le siège social est ici, à Québec, que nous voulons être partie prenante

dans tous les éléments, tout partout dans la province de Québec. Comme vous, vous avez lutté pendant 50 ans pour vous faire respecter, nous aussi, on veut se faire respecter. Et je crois que, si la contribution de la communauté anglophone est permise, elle va non seulement rendre juste valeur au fait français du Québec, mais ça va changer complètement la dynamique de notre société.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup, M. Richards, président de l'Association des Townshippers. D'ailleurs, vous êtes présent dans mon comté, la région de l'amiante, comté de Frontenac, vous l'avez mentionné tout à l'heure.

Alors, M. le ministre, pour procéder à la période de questions.

**M. Perreault:** M. Richards, merci d'être là sur votre temps de travail et d'apporter votre témoignage. Ce que je retiens de votre témoignage et, à mon avis, ce qui est l'originalité de ce témoignage, c'est les commentaires que vous exprimez notamment à la page 4 de votre mémoire. Vous êtes parmi ceux qui avez insisté et qui insistez pour dire: Par-delà, dans le fond, la loi, par-delà les règles, est-ce qu'on ne peut pas se doter de moyens d'avoir une approche positive, proactive qui fait en sorte qu'on corrige une situation, on améliore une situation qui, souvent, dans le fond, ne tient peut-être pas uniquement... Et c'est là... Vous embarquez moins sur cette dimension des choses, mais on a eu des débats avant. Vous avez peut-être entendu les débats dans le cas de la minorité anglophone, parce que votre mémoire porte sur la minorité anglophone essentiellement, autour de... Est-ce qu'elle est discriminée en embauche? Est-ce qu'elle est sous-représentée? Est-ce qu'il y a une distinction entre les deux? Est-ce que c'est une réalité... Est-ce qu'il y a une démarche proactive de lui refuser les postes ou bien s'il y a comme une espèce, je dirais, d'absence de lien, d'absence de communication, d'absence d'incitation? Vous insistez beaucoup sur l'aspect incitation.

Moi, ça me frappe, parce que, quand j'ai rencontré des jeunes anglophones, notamment pour les programmes d'été, ce qui m'avait beaucoup frappé, c'est qu'ils ne croyaient pas possible de postuler, ils se disaient: Moi, je ne parle pas assez français. Évidemment, pour les postes où il faut parler français... Il y a évidemment des postes où on peut parler anglais, mais, règle générale, dans la fonction publique, il faut parler français. Ils étaient convaincus qu'ils ne parlaient pas suffisamment français. Moi, je me rappelais quand j'avais 16 ans, moi qui venais d'un petit village du Québec francophone, qui ne maîtrisais pas l'anglais, que je voulais postuler pour un emploi d'été dans une entreprise, je me disais: Je ne parle pas assez anglais, ils ne me prendront pas. Pourtant, je connaissais probablement suffisamment l'anglais pour balayer le plancher ou pour faire d'autres jobs moins... pour la job d'été, et y compris pour donner de l'information dans les endroits touristiques, et tout ça. Alors, vous insistez sur ces mesures-là.

● (16 h 50) ●

Je parlais tantôt avec la sous-ministre, par exemple, je lui disais: Quand le gouvernement du

Québec engage ou crée des postes, est-ce qu'il les annonce dans les journaux anglophones au Québec? Parce que, si évidemment le monde n'en entend pas parler, il ne postulera pas. Alors, ça ne devient plus un problème de discrimination, ça devient tout simplement un fait que c'est deux cheminements parallèles qui s'ignorent les uns les autres.

Vous insistez beaucoup là-dessus, sur ces mesures-là, est-ce que, d'après vous, vous mettriez plus l'accent sur ces mesures-là ou plus l'accent sur une loi? Parce que qu'il y a eu, dans les discussions qu'on a eues ici, des gens qui disent: Il faut aussi que la loi, formellement, prévoie des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les anglophones, inclue les anglophones dans les catégories des gens discriminés, sous-représentés. Vous, vous insistez plus, semble-t-il — en tout cas dans votre mémoire, je ne dis pas que pour autant vous ne soulevez pas d'autres questions, là, mais je veux vous entendre — sur toutes les démarches qui doivent être faites pour que les gens sachent qu'il y a des postes possibles, qu'ils peuvent être les bienvenus, sensibiliser la fonction publique à l'esprit d'ouverture, d'accueil, informer les gens, plus sur cet aspect-là des choses.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le ministre.

**M. Richards (Gary):** Premièrement...

**Le Président (M. Boulianne):** Oui, allez-y.

**M. Richards (Gary):** ...je ne crois pas qu'il y ait une discrimination contre les anglophones. Je trouve qu'on est largement oubliés, et c'est en partie de notre faute. On est dans les gradins de la vie québécoise puis on chiale assez.

Quand les postes sont annoncés dans les journaux francophones ou anglophones, on devrait ajouter... Les postes sont décrits en français, ce qu'on devrait marquer en bas, c'est: Envoyez votre c.v. en français, s'il vous plaît. Je connais beaucoup d'anglophones qui ont dit: Écoute, j'ai envoyé ça en anglais parce que j'assumais que c'était correct, mais j'ai été rejeté parce que je ne me conformais pas aux règles. Alors, si la fonction publique du Québec met sur un site Internet ou dans les journaux, soyez clairs que les soumissions devraient être faites dans la langue française.

Vous savez, les jeunes anglophones, tant que les jeunes francophones, il y a le monde d'affaires qui va attirer beaucoup de jeunes, peu important leurs antécédents culturels, juste parce que l'argent est souvent plus avantageux, c'est tout.

Tout se passe, M. le ministre, dans des vagues de générations. C'est la même chose dans la fonction publique fédérale, c'est guère mieux. Mais, en même temps, moi, je ne veux pas quelqu'un reçoive un poste en anglais... un anglophone parce que c'est un anglophone, je veux qu'il soit compétent pour la job. Peu importe c'est quoi, la description, il faudrait que le gouvernement aille de l'avant et dise: La fonction publique du Québec, c'est un excellent choix de carrière, vous avez la chance de faire ceci ou cela, et

généralement mettre un chapeau marketing, quelque chose qui poigne, quelque chose qui attire, que tous les gens, le 25<sup>e</sup> anniversaire de la Charte, on est tous Québécois, on a besoin de vous dans tous les éléments de tous les secteurs. Vous pouvez régler vos choses qui sont sur la table aujourd'hui, mais, comme je dis, soyez plus visionnaires. Mais c'est de faire en sorte que «the public bureaucracy» est vu comme quelque chose d'attirant pour tout le monde.

Et, si vous dites que le Québec, maintenant, selon les règles de la Charte, et tout, est une société multiculturelle, bien sa fonction publique devrait être multiculturelle, parce que, elle aussi, peut améliorer la capacité et la qualité de la fonction publique.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Alors, M. le député de Marquette, porte-parole de l'opposition officielle en matière de relations avec les citoyens, vous avez la parole.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. Bienvenue, M. Richards. J'aimerais bien vous saisir, parce que vous avez tenu des propos tantôt, et, lorsque je relis le texte de votre mémoire, entre autres à la page 2, je ne suis pas sûr que je retrouve le même propos que vous avez tenu en commission parlementaire sur la notion de discrimination. Et, si je vous pose la question, c'est parce que la question m'apparaît importante parce que le ministre nous a avoué à quelques reprises ce matin qu'il avait basé ses choix de groupes cibles en fonction des données qu'on lui a transmises à savoir est-ce qu'un groupe cible avait été victime de discrimination ou tout simplement de sous-représentation, et les représentants de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, je pense, sont venus éclairer les membres de la commission parlementaire en nous disant: La discrimination, c'est essentiellement une question d'ordre juridique, alors que la sous-représentation, c'est une question de fait. Donc, il est difficile de comprendre les choix du ministre au sujet d'une première distinction qu'il faisait, mais qui ne semble pas s'avérer réelle ou s'avérer fonctionnelle comme méthode de travail.

**Une voix:** Mais il y a...

**M. Ouimet:** Mais, je veux juste en venir à ma question, dans votre mémoire, vous dites à la page 2: «Enfin, il — et je pense que vous parlez du gouvernement — prétend que la population anglophone ne souffre d'aucune discrimination du genre.» Et vous dites un peu plus loin, immédiatement après: «Il s'agit d'un autre exemple qui démontre bien les derniers vestiges d'un état mental trop technocratisé.» Pourriez-vous m'expliquer le dernier volet? Parce que je n'ai pas l'impression que je l'ai bien compris. Dans votre présentation tantôt, suite à la question du ministre, vous dites: La communauté anglophone n'est pas victime de discrimination.

**Le Président (M. Boulianne):** M. Richards.

**M. Richards (Gary):** Quand je parle de la technocratie québécoise dans la fonction publique, je trouve que le Québec est souvent en train d'être

suffoqué par sa technocratie. C'est une mentalité qui a remplacé... On ne veut pas faire une leçon historique, mais c'est une mentalité de gestionnaires, qu'on va mettre ces pions ici, ces pions là, ces pions là. Moi, quand je parle de... Le ministre m'a écrit... Dans la lettre où j'ai écrit il y a un mois puis il m'a répondu, il me dit clairement que la loi n° 143 «didn't cover» le fait des anglophones, parce qu'on était déjà bien représentés, dans la proportion de la population, dans les domaines essentiellement visés: éducation, santé, et j'en passe.

Toutes les choses, dans la vie, se voient dans les vagues. Le Parti québécois, le gouvernement actuel, commence à réaliser, pour la première fois peut-être depuis son histoire, qu'il y a beaucoup d'anglophones de bonne foi au Québec. Et, eux aussi, ils sont notre gouvernement. Au lieu de juste chialer depuis les gradins, on essaie de faire affaire avec notre gouvernement. Et le fait que les groupes anglophones, de plus en plus — pas tous — ont de mieux en mieux et des meilleurs contacts avec le gouvernement actuel du Québec va aider à changer la mentalité des technocrates et tous les autres qui conseillent les ministres et les autres départements du gouvernement.

Alors, c'est sûr, sûr, sûr, pour restaurer la balance historique dans la fonction publique du Québec... Il était presque impensable pour un anglophone de postuler pour un poste. Je crois maintenant — et maintenant il faut qu'on réévalue plusieurs choses — que c'est bien beau de travailler dans la fonction publique, mais, moi, je ne veux pas qu'un anglophone parle juste à un anglophone, je veux qu'il parle à tous ses voisins québécois en anglais puis en français, parce que les anglophones ont trop à donner à la société québécoise de juste rester dans leur ghetto, et je trouve qu'une des meilleures choses que le gouvernement pourrait faire, c'est d'ouvrir ses yeux au fait anglais du Québec et ne pas les voir juste comme des récalcitrants dans les gradins.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. M. le député de Marquette, vous pouvez continuer.

**M. Ouimet:** Ça va.

**Le Président (M. Boulianne):** Ça va?

**M. Ouimet:** Je vais laisser la parole...

**Le Président (M. Boulianne):** M. le député de Jacques-Cartier.

**M. Kelley:** Merci beaucoup, M. le Président. À mon tour, bienvenue, M. Richards. J'ai une première question sur le comment, parce que prendre l'exemple... parce que la loi touche entre autres la Sûreté du Québec, et on sait, à toutes les années, les inscriptions à John Abbott dans les techniques policières, il y a beaucoup d'anglophones qui veulent devenir policiers. Ça, c'est connu. Mais, année après année, les finissants de John Abbott tournent vers la GRC et tournent vers la Communauté urbaine de Montréal, mais le lien n'existe pas entre la Sûreté du Québec et John Abbott pour la raison... plusieurs raisons. Je ne sais pas, je pense que, entre autres, il y a peut-être les critères qui n'ont pas

l'intention d'être discriminatoires qui ont un effet qui est discriminatoire, entre autres l'exigence d'être prêt à travailler à travers le Québec. Mais, si moi, je suis jeune père de famille...

**Une voix: ...**

**M. Kelley:** Non, non, mais je veux envoyer mes enfants dans une école anglaise, alors d'avoir un plan de carrière... Je suis de Montréal, prêt à travailler à Sherbrooke, parce qu'il y a quand même un réseau des écoles de la communauté anglophone à Sherbrooke. Quand je suis à Malartic, ça devient beaucoup plus compliqué. Alors, ce n'est pas que la mesure qui est mise en place a l'intention d'être discriminatoire, mais quand même le résultat, l'effet de la mesure dans le plan de carrière des policiers, peut-être. Je m'avance, je n'ai pas fait les études exhaustives, mais je sais, moi, qu'à Montréal on a une grande quantité de jeunes anglophones qui veulent devenir policiers qui ont fait leur cours de techniques, et le lien ne se fait pas avec le gouvernement du Québec, notamment la Sûreté du Québec.

● (17 heures) ●

Alors, est-ce que les mesures incitatives que vous avez mises ici sur la page 4 sont suffisantes? Est-ce que c'est juste une question de mettre d'autres annonces dans la *Gazette* ou avoir une présence accrue? Parce qu'ils sont déjà là, la Sûreté du Québec, au Career Day à John Abbott. Ou est-ce qu'il faut des mesures un petit peu plus concrètes, mettre, si ce n'est pas les quotas, quelques mesures beaucoup plus vigoureuses, parce que c'est une situation qui ne date pas d'hier?

Et, moi, je suis un petit peu sceptique juste de dire que «information sessions and more information disseminated to youth»... je ne suis pas certain qu'il y a assez de dents dans ces mesures pour corriger la situation.

**M. Richards (Gary):** Moi, je laisse ça à la sagesse et à l'imagination du comité d'ajouter d'autres mesures. Comme je vous ai dit, je suis un homme d'affaires, j'ai fait le «brief» très rapidement. C'est la mentalité de nous, les anglophones, qu'il faut changer aussi. Nous avons négocié à mort avec Mme Marois, il y a un an et demi, pour faire passer les plans d'accès aux services de santé en anglais, sans même changer une virgule. On a fait du lobbying. Si la direction du John Abbott Police Academy — ce n'est pas ça, mais, en tout cas — veut l'intégration dans la Sûreté du Québec, sûrement qu'ils ont juste à aller faire du lobbying pour que le programme de John Abbott soit plus visible et faire un échange pour quand même marier les besoins de la Sûreté et quand même marier les besoins de John Abbott College.

L'année passée, dans les Cantons de l'Est, il y avait énormément de problèmes avec la Sûreté, tellement qu'on a visité le commandant. Bref, la Sûreté vient maintenant à toutes nos foires, tous nos événements pour dialoguer avec toute la population anglophone de la région. You have to go and get everything. Juste parce que nous sommes des anglophones, ça ne suffit pas de juste s'asseoir et dire: Ah! on est anglophones, mais on a le droit à ça, alors

emmenez-en, des services. Comme tous les autres Québécois, il faut être plus partie prenante de la société. Et c'est juste à ce moment-là que nous allons évoluer et aller chercher notre juste niche dans la société québécoise.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. Richards. M. le député de Jacques-Cartier.

**M. Kelley:** You're a businessman, and, as a businessman, you should be interested in outcomes. How we get there shouldn't interest you as much as you want results. I look at people from the English community who teach English as a second language, and why so few of those people are hired by our French-speaking school boards is an other mystery for me, because if there is something that English people should be good at, it's teaching other people how to speak English. So there are all these links, and, you know, I come back to it. It seems to me the message that would be sent to the Québec civil service by Bill 143 is: We have three problems: with native people, with people, minorities that are visible, and with women. Those are three problems we have to fix, and the rest is less important.

And it seems that's the inescapable message of 143, and I'm trying to get from you what the measures are, if it's not to be globally included in 143. Is it something else? But what does it take to correct the problem? Because there are these links, they've been known for a long time, governments of both sides of the House have talked about it, but the problem persists. So how are we going to change it? How are we going to make sure that the Québec civil service reflects the population it serves?

**M. Richards (Gary):** Well, you're absolutely right. What I'm saying and I said before, I'm relying on the maturity of the current Government, I'm relying on the maturity and the vision of this committee.

The end of my brief also states that we would be pleased to sit on a task force, un comité directeur, pour vraiment analyser l'avenir de la fonction publique, qui comprend tout le monde. On a des problèmes à adresser, par la loi n° 143, mais il y a aussi un plus grand dilemme, c'est la société québécoise en général, à laquelle monsieur fait référence. I agree, but the English community as a community or certain components within it have to go after these things. They have to dialogue, they have to put themselves on the table. Sure, I'm a businessman, but at the same time I'm also a very busy volunteer, and, as I said, we had our access plans passed intact. We also have made a substantial contribution to the Conseil de la langue française, for non... coercion in the area of science. We just don't send press releases about it every day.

Moi, je trouve qu'il y a des éléments qui vont sortir. Je note ce que vous avez dit, M. le ministre, ce que le Conseil juif a dit ce matin. J'ai pris d'autres éléments qui ont été soulignés par le monsieur qui est passé avant moi. Mais, ce qui compte le plus, c'est qu'on ne fait pas de la mécanique de bonne foi où on remplace le morceau d'un moteur, c'est la voiture totale du Québec et sa fonction publique qu'il faut... et la

mentalité de la fonction publique, la mentalité des gens qui dirigent la fonction publique. Il faut vraiment repenser beaucoup d'affaires dans le contexte où le Québec est une société multiculturelle dont la langue commune est le français.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Alors, nous allons passer la parole au député de Saint-Hyacinthe.

**M. Dion:** Oui, M. le Président, je voudrais juste faire une observation. En fait, je n'ai pas de questions précises, sauf que je voudrais seulement souligner la qualité de la présentation de M. Richards. C'est ça?

**M. Richards (Gary):** Oui.

**M. Dion:** Et évidemment, c'est sûr que quelqu'un qui ne connaît pas l'auteur du rapport pourrait peut-être se demander: Mais c'est peut-être un peu idéal, c'est peut-être un peu... Mais, quand on sait qu'on a affaire à un homme d'affaires, bien, ça ne doit pas être si idéal que ça, ça doit coller parfois à la réalité. Alors, je veux donc vous féliciter et je pense que c'est une attitude différente de celle à laquelle on est confronté habituellement et je pense que c'est une attitude qui peut nous aider tous ensemble à évoluer dans le sens d'une meilleure compréhension, parce que, de toute façon qu'on le veuille ou pas, on va continuer d'habiter ensemble.

**M. Richards (Gary):** Oui.

**M. Dion:** Alors, c'est important qu'on ait cette attitude de compréhension et de complémentarité. Je vous remercie.

**Le Président (M. Boulianne):** Vous avez un commentaire, M. Richards?

**M. Richards (Gary):** Oui.

**Le Président (M. Boulianne):** Allez-y.

**M. Richards (Gary):** Vous savez que le fait français du Québec, sa personnalité est jusqu'à un certain point toujours sur une forme d'assaut et je trouve sincèrement que les minorités du Québec et la communauté anglaise, qui devrait passer d'une problématique historique à un partenaire historique, nous sommes un élément qui peut tellement enrichir la perception du Québec tout partout en Amérique du Nord. Prenez-nous en considération et ne soyez pas prudents, soyez vraiment avec les bras ouverts.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Alors, nous avons encore quelques minutes, M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui, bien, je pense que l'intérêt du mémoire, c'est qu'il vient mettre l'accent sur les limites de la démarche proprement et strictement législative en ces matières, non pas pour en diminuer l'importance. Et puis il y a d'autres groupes qui sont

venus pour nous rappeler particulièrement, évidemment la Commission des droits qui vous précédait qui est une spécialiste de la plomberie de ces programmes, nous rappeler l'importance de règles du jeu, de contraintes si on veut atteindre des résultats. Mais vous nous rappelez aussi que, d'une certaine façon, c'est insuffisant et qu'on aura beau avoir une loi aussi précise soit-elle, si elle n'est pas accompagnée d'une démarche proactive de sensibilisation, d'ouverture, de volonté de faire des choses, elle risque d'être un peu froide et sans résultat. Moi, je répète, vous nous indiquez à la page 4 que, au-delà de ce qu'on aura à faire comme législateur, évidemment c'est l'étude, l'enjeu de cette commission, c'est de regarder article par article un projet de loi, de se demander: Est-ce qu'il atteint ses objectifs? Mais je pense qu'on devra aussi, comme gouvernement, et c'est le message que vous nous envoyez, se poser les questions: Quels sont les moyens qu'on met en oeuvre, les moyens d'accompagnement? Quelles sont les initiatives qu'on prend, dans certains cas au-delà de la loi et qui parfois peuvent être des gestes très simples et changer complètement les approches et les mentalités?

Moi, je reprends un exemple très simple, j'y tiens, j'en ai parlé avec certains de mes collègues, je veux dire, on aura beau avoir la meilleure des lois d'accès, si on ne trouve pas moyen de publier les postes dans les médias anglophones, lorsqu'on crée des postes dans la fonction publique, ou si on ne va pas rencontrer les étudiants des cégeps anglophones, un peu comme on le disait tantôt pour la Sûreté, bien, comment peut-on penser que les gens vont savoir et être intéressés? Alors, il y a des gestes comme ça qui dépassent au sens strict la loi et je pense qu'ils ont presque autant d'importance que la loi sans pour autant nier l'exercice qu'on fait. Votre mémoire a le mérite de nous le rappeler et je crois qu'on devra en développer d'autres, de ces gestes, peut-être fouiller cette dimension-là, on pourra reprendre contact. J'apprécie ces suggestions, ce qui n'élimine pas, encore une fois, l'obligation de s'assurer que la loi est performante.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le ministre. Alors, en conclusion, M. Richards.

**M. Richards (Gary):** Bien, juste ce que je retiens le plus, c'est... Je ne sais pas comment on peut faire une sorte d'inventaire, mais j'aimerais savoir, peut-être par le truchement du ministère de l'Éducation: Est-ce que les jeunes anglophones qui quittent leur établissement scolaire ont une compétence assez suffisante en français pour fonctionner?

● (17 h 10) ●

**M. Perreault:** Je crois que le gouvernement du Québec et le ministère de l'Éducation présument que les étudiants qui quittent un cégep au Québec, s'ils ont fréquenté l'école dans un cégep anglophone sont bilingues au sens où ils connaissent suffisamment le français, et de la même façon, vice versa, s'ils ont fréquenté un cégep francophone, connaissent suffisamment l'anglais. Cela dit, les réalités peuvent varier là-dessus, mais ça demeure un défi de notre société de faire en sorte que notre système d'éducation fasse en sorte que les gens connaissent l'autre langue. Ça, c'est un préalable fondamental, ça, c'est en amont de cette loi-là.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup, M. le ministre. Oui, vous avez...

**M. Laporte:** Pour s'intégrer sur le marché du travail, il faut avoir d'autres compétences que de connaître le français, là. Vous êtes d'accord avec ça?

**M. Richards (Gary):** Ça, c'est sûr. Mais tout le monde fonctionne dans la langue puis...

**M. Laporte:** Oui, oui, je pense qu'au Québec on pourrait peut-être faire un peu plus d'échanges au niveau interculturel dans les écoles, se fréquenter. Les fréquentations... on pourrait avoir plus de fréquentations. Parce que, le fait de connaître le français, c'est une condition nécessaire, mais ce n'est pas une condition suffisante à une bonne intégration dans le secteur public francophone. On est d'accord avec ça? La même chose qu'à Ottawa: il y a des études qui ont montré que «minority et majority organization», ce n'était pas seulement une question de savoir l'anglais, c'était une question d'être une minorité dans des organisations majoritaires. La connaissance du français ou de l'anglais, c'est une fonction nécessaire, mais ce n'est pas suffisant, là. La question que je vous pose, c'est: Qu'est-ce que vous nous suggérez pour qu'on fasse quelque chose qui nous donne des conditions suffisantes d'intégration? Vous comprenez ma question, là?

**M. Richards (Gary):** Absolument. Puis la dynamique...

**M. Laporte:** Parce que vous parlez d'État technocratique de vestige. Je ne suis pas sûr de savoir ce que vous voulez dire par là, mais c'est là que vous avez probablement des suggestions à nous faire, que vous ne nous avez pas faites, là.

**M. Richards (Gary):** Si on fait un autre comité, ça nous ferait plaisir...

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Richards (Gary):** Mais n'oubliez pas non plus que la dynamique de la fonction publique change, les positions sont plus sophistiquées, alors que les qualifications requises au niveau des universités puis des cégeps changent constamment aussi. J'ai débattu avec le président du Mouvement estrien pour le français juste avant la Noël et le monsieur m'a dit qu'il avait enseigné l'anglais à une école anglaise primaire pendant 25 ans puis j'ai dit: Pauvres enfants! Ce n'est pas possible, avec l'enthousiasme qu'il a pour l'anglais, c'est juste incroyable. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Boulianne):** Alors, je vous remercie beaucoup, M. Gary Richards, président de l'Association des Townshippers. Je demanderais aux représentants d'Alliance Québec de se présenter, s'il vous plaît, à la commission.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Boulianne):** Bienvenue, messieurs, à la commission de la culture. Alors, si vous

voulez vous présenter, présenter aussi votre coéquipier. Vous avez 15 minutes pour nous présenter votre rapport. Nous aurons par la suite des questions du côté ministériel et de l'opposition. Alors, on vous écoute.

### Alliance Québec (AQ)

**M. Housefather (Anthony):** Merci beaucoup, M. le Président. C'est un grand plaisir d'être accueilli ici. Mon nom est Anthony Housefather et je suis président d'Alliance Québec depuis deux mois et demi. C'est Darryl Levine qui m'accompagne. Il est membre de notre comité exécutif; il est aussi coprésident de notre comité sur l'emploi.

Une chose que nous voulons dire à la commission, c'est que nous avons une nouvelle équipe à Alliance Québec maintenant, un nouveau leadership, un nouvel exécutif, un nouveau conseil d'administration qui est beaucoup plus jeune et de nouvelles générations. Une matière qui nous préoccupe beaucoup, c'est la matière de l'équité dans l'emploi et les chances pour les jeunes de la communauté d'expression anglaise de s'avancer, de s'épanouir ici, au Québec. Je veux remercier particulièrement M. Perreault et le département de M. Perreault, parce que je trouve exemplaire la façon qu'il a permis à la communauté d'expression anglaise de participer non seulement à ce débat sur la loi n° 143, mais aussi aux audiences sur la présentation, sur l'immigration et l'intégration. Je trouve que c'est un excellent partenariat d'avoir la possibilité de se présenter devant vous et de parler de nos craintes, de nos préoccupations, de nos valeurs en faisant face à cette loi-là.

La communauté d'expression anglaise, comme vous le savez, a perdu beaucoup de personnes dans les derniers 30 ans. Il y a plus de 250 000 personnes de notre communauté qui ont quitté le Québec. Et je crois que trop longtemps notre communauté a seulement blâmé le gouvernement pour ces départs. Je crois que c'est très important pour notre communauté de prendre la responsabilité aussi que nous avons un devoir à notre société de garder nos jeunes ici pour payer des impôts au Québec, pour élever des familles au Québec, pour bâtir un avenir pour tous les Québécois. Et nous voulons, dans ce débat, être partenaires avec tous les partis à l'Assemblée nationale, avec le gouvernement, avec l'opposition officielle, pour trouver un moyen de dire aux jeunes de notre communauté: Vous avez un avenir au Québec. Et je crois que la grande majorité des jeunes de notre communauté resteraient au Québec pour bâtir un avenir s'ils avaient accès à un emploi au Québec. Depuis trop longtemps, je crois, dans nos familles de notre communauté, nous avons critiqué la province, nous avons parlé du fait que vous aviez un avenir à Toronto ou ailleurs, et c'est pénaliser notre communauté parce que maintenant nous n'avons pas les jeunes pour gérer nos institutions, nous n'avons pas la relève et je crois que c'est un très mauvais message. Je veux vous dire que nous sommes là maintenant, Alliance Québec, avec un jeune leadership pour dire que nous voulons être ici pour bâtir la société québécoise, nous voulons être présents au Québec dans l'avenir pour le bénéfice de la communauté d'expression anglaise et pour le bénéfice de tous les Québécois.

Et, comme gouvernement et comme opposition officielle, vous pourriez nous aider pour dire à nos jeunes, pour livrer l'important message que cette loi n° 143 sera amendée pour inclure les jeunes de notre communauté, des jeunes des communautés culturelles comme partie de la loi, comme un des «target groups», aussi avec les femmes, les autochtones et les personnes des minorités visibles. Quand vous regardez les statistiques qui sont apparues récemment sur le nombre de gens de notre communauté dans la fonction publique québécoise, c'était seulement 0,76 personne sur 50 000. Cette loi inclut beaucoup plus d'emplois que ceux qui étaient comptés dans ces statistiques. Cette loi regarde 600 000 emplois dans la Sûreté du Québec, dans Hydro-Québec, dans les municipalités, dans les hôpitaux, dans les réseaux éducatifs. Il y avait deux raisons, je crois, que nous avons eues... citer pourquoi la communauté d'expression anglaise n'était pas incluse dans cette loi. La première, c'est que les commissions sur les droits humains n'ont pas déclaré que le groupe de notre communauté, la communauté d'expression anglaise avait souffert de discrimination dans la fonction publique ou dans ces emplois.

La semaine passée, j'ai eu une conversation et j'ai demandé des questions à certaines personnes dans le ministère de M. Perreault: Est-ce que la Commission a dit que la communauté d'expression anglaise ne souffrait pas de discrimination ou est-ce qu'elle n'a rien dit? Et la réponse que j'ai eue, c'est qu'elle n'a rien dit.

J'aimerais vous lire certains mots d'un éditorial qui apparaissait dans *The Gazette*, le plus grand journal de notre communauté. Ça parlait de la loi n° 143, et je vais juste lire certains paragraphes.

«The exclusion of Anglophones in cultural communities from the legislation beneficiaries is a stinging setback to their advancement in the huge public sector labor market.» Ça va pour demander pourquoi la Commission n'a pas regardé les anglophones, les allophones, dans cette loi.

«From an interview with a Commission official yesterday, it emerges that the reason the Commission lacks evidence to demonstrate this fact — the discrimination — is that it has never attempted to study the matter. However, the Commission does have information showing that women, visible minorities and aborigines are underrepresented — information that inspired M. Perreault to act. Why then doesn't the Commission get comparable facts on Anglophones and cultural communities? The answer, according to this official, is that the Commission makes its calculation on the basis of raw data on employee backgrounds collected by the Government. And the Government does not collect such data regarding Anglophones and cultural communities. In short, by not gathering information that would show discrimination, the Government can deny that there is discrimination.»

● (17 h 20) ●

Je ne veux pas dire s'il y a... Je ne crois pas qu'il y ait des motivations dans le gouvernement, mais je veux dire que, comme moi, comme leader bénévole de la communauté d'expression anglaise, le chapitre d'Alliance Québec représente 82 % de notre province. Nous avons des chapitres où il y a des anglophones du Saguenay, Abitibi, Mauricie, dans les Laurentides, à

Montréal, sur la Rive-Sud, à Laval. Nous avons beaucoup d'évidences ou de preuves significatives que, dans plusieurs aspects et dans plusieurs sociétés qui sont couvertes par la loi, notre communauté est très peu représentée. C'est vrai dans les institutions qui sont incluses dans la section 29.1 de la Charte de la langue française que les gens de notre communauté ont beaucoup plus de représentation parce que ce sont des institutions où nous faisons la majorité. Si nous n'étions pas la majorité dans ces institutions, elles ne seraient pas reconnues comme institutions à 29.1.

Mais, si vous regardez, même dans ces institutions, vous voyez qu'il y a des places où nous sommes beaucoup moins, dans le secteur public, dans ces institutions-là, que notre pourcentage de la population. Nous avons fait des études dans certaines municipalités de statut bilingue et nous avons vu que, même dans certaines municipalités où la communauté d'expression anglaise est de 75 % de la municipalité, nous sommes seulement 20 % des travailleurs. Et, à l'extérieur de ces institutions, 29.1, quand vous parlez d'Hydro-Québec, quand vous parlez de la Sûreté du Québec, quand vous parlez des autres postes gouvernementaux, je crois que nous sommes très, très peu représentés et que les statistiques vont donner fruit à mes conclusions.

Donc, nous sommes ici pour vraiment féliciter le gouvernement sur la loi. Je crois que c'est très important de symboliquement dire à ces populations au Québec qui sont sous-représentées qu'elles ont une place dans la fonction publique, qu'elles ont une place dans la société québécoise. Je veux que notre communauté soit incluse aussi. M. Richards a dit qu'il est un «business man». Moi aussi, je travaille pour une compagnie multinationale, qui sont des «business people». Nous voulons des résultats. À ce point-ci, comme président d'Alliance Québec, je ne vois pas de résultats, je ne vois pas une grande augmentation des numéros, des chiffres des non-francophones dans le secteur public. Il y a même une commission qui a regardé la question des pourcentages des gens de notre communauté qui étaient engagés et qui ont manifesté leur intention d'employer. C'était un rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des programmes d'accès à l'égalité au Québec, qui disait: Dans la communauté d'expression anglaise, seulement 2,8 % à 4,9 % des demandes d'emploi étaient acceptées. Donc, il y a un problème à plusieurs niveaux.

Et je vais passer la parole maintenant à M. Levine pour dire quelles conclusions nous souhaitons de ce comité.

**Le Président (M. Boulianne):** Oui, M. Levine, allez-y.

**M. Levine (Darryl):** Merci beaucoup. Je suis très content d'être ici. Je suis un peu nerveux, c'est la première fois que je me présente devant une commission comme ça. Mais je vais simplement vous lire nos recommandations qui sont à la page 5.

«1° The English-speaking community should be one of the target communities in the legislation.

2° Efforts should be made to recruit from the English-speaking community.

3° The knowledge of English as a job skill should be taken into account.

4° The knowledge of French that applicants are required to have should not exceed the requirements of the position and the process should allow for the development of job specific vocabulary.

5° C.V.'s written in English should be accepted for all positions.

6° Interviews with English-speaking candidates should be conducted at least partially in English and, ideally, at least one member of the committee should be from the English-speaking community;

7° Efforts should be made by the government to speak with recruitment and placement professionals who serve the English-speaking community to find out where they see the problems and to strive to correct them. And finally,

8° Realistic targets should be set and incentives put in place for achieving the targets in recruitment.»

**Le Président (M. Boulianne):** Merci. Alors, si vous voulez continuer, M. Housefather.

**M. Housefather (Anthony):** Oui. Juste pour compléter nos paroles, juste pour élaborer sur certains de ces points. Je crois que c'est très important, comme j'ai dit, que nous soyons inclus dans cette loi, et c'est vrai que cette loi n'est pas la solution à tous les problèmes. Je crois que, une partie de la solution du problème, c'est de regarder qu'est-ce qui arrive quand un jeune de la communauté d'expression anglaise ou un jeune qui est non francophone postule pour une position dans la fonction publique. Est-ce qu'il ou elle est confronté avec le fait que le curriculum vitae qui doit être soumis doit être dans sa langue seconde? Est-ce qu'ils sont confrontés immédiatement avec un comité qui ne parle du tout en anglais durant l'entrevue, pour mettre à l'aise? Est-ce qu'ils sont confrontés avec le fait qu'ils sentent qu'il n'y a aucune raison de postuler parce qu'il n'y a aucune chance de gagner cet emploi?

Je crois sincèrement que notre gouvernement, et que certainement l'opposition officielle, a une volonté d'inclure notre population dans la fonction publique. Et tout ce que je vous demande, c'est de regarder les faits, les faits de sous-représentation, le fait que c'est presque unanime, je dirais, parmi les groupes qui représentent la communauté d'expression anglaise, que nous devrions être inclus dans ce «target list» et de dire oui à notre communauté. Je crois que, pour le gouvernement, pour l'Assemblée nationale et pour le Québec, ce serait un grand pas en avant. Merci.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup, M. Housefather et M. Levine, pour votre mémoire. M. le ministre, vous avez la parole.

**M. Perreault:** Merci d'être présents aujourd'hui. Merci des bons mots également que vous avez prononcés. Bon, essentiellement, dans le fond, vous plaidez, dans le cadre de votre mémoire, pour que le projet de loi couvre la communauté anglophone. Je pense qu'on peut le résumer comme ça, au-delà de certaines dispositions particulières.

Toutes sortes de questions pourraient venir parce que, évidemment, vous définissez la communauté anglophone d'une certaine manière. On pourrait faire

des débats là-dessus. C'est un débat complexe au Québec. Toute personne parlant anglais... Tantôt, on parlait des communautés culturelles. Il y a des gens ici des communautés culturelles qui parlent anglais, qui ont l'anglais comme langue courante souvent. Enfin, on pourrait faire des débats là-dessus. Moi, c'est moins là-dessus que je voudrais discuter.

Dans votre esprit, qu'est-ce qui, actuellement, fait que... Je pense que tout le monde reconnaît que les jeunes, que les gens issus de la communauté anglophone, dans la fonction publique, sont sous-représentés. Dans le cas du secteur parapublic, qui est l'objet de cette loi... parce que, dans le cas du secteur public, on a pris des initiatives, il y a déjà des corrections, il y a déjà des chiffres qui changent. Les chiffres que vous avez cités sont avant les décisions qui avaient été prises l'année passée. Je ne dis pas que la situation est corrigée, là, mais il y a des choses qui changent. Mais, dans le secteur parapublic, la situation était quand même un peu différente. Il n'y a jamais eu d'analyse très chiffrée, mais il y a quand même quelques indications comme quoi il y a... pas nécessairement entreprise par entreprise, organisation par organisation, mais il y a quand même une représentation significative de la communauté anglophone dans le secteur parapublic. Sur 500 000 postes, c'est plusieurs dizaines de milliers d'emplois. Mais il y a des secteurs, il y a des entreprises d'État qui sont peut-être lacunaires dans ce secteur. À votre avis, qu'est-ce qui explique cette situation?

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le ministre. Alors, M. Housefather, vous avez la parole.

**M. Housefather (Anthony):** Merci pour la question.

**Le Président (M. Boulianne):** S'il vous plaît, M. le député de...

**M. Laporte:** M. le ministre pourrait-il répéter sa question?

**Le Président (M. Boulianne):** Oui, alors...

**M. Perreault:** J'ai dit: À son avis, qu'est-ce qui explique cette situation?

**M. Laporte:** Que...

**M. Perreault:** Que la situation qui fait que, dans certains secteurs, il y a moins de représentation.

**Le Président (M. Boulianne):** C'est bien. M. le député d'Outremont, ça va?

**M. Laporte:** Oui, oui, ça va.

**Le Président (M. Boulianne):** Bien, alors, allez-y. On vous écoute, M. Housefather.

**M. Housefather (Anthony):** Merci beaucoup pour la question, et je suis tout à fait d'accord que le point ici, ce n'est pas de débattre si la communauté d'expression anglaise, c'est tous ceux et celles qui ont la

langue maternelle ou la langue de la maison ou la langue officielle. Pour n'importe quelle définition que nous utilisons, nous sommes sous-représentés.

Je crois vraiment, dans mon esprit, que dans presque toutes les institutions du gouvernement du Québec, sauf ceux et celles qui sont désignés à 29.1 qui ont, comme vous avez dit, des dizaines de milliers d'emplois dans ce secteur qui est envisagé, nous sommes sous-représentés. Je ne m'objecterais pas s'il y avait une distinction dans la loi pour dire que les institutions à 29.1 n'ont pas le devoir de «target», la communauté d'expression anglaise, mais toutes les autres institutions l'ont. Parce que je crois que, si vous allez — et je parle un peu de mon expérience — au conseil municipal, dit-on, où nous avons des échanges avec différentes institutions du gouvernement du Québec, à plusieurs reprises, quand les municipalités ont rencontré ces institutions du gouvernement, nous avons demandé la question, les maires et conseillers, moi-même: Qu'est-ce que c'était, le pourcentage de la communauté d'expression anglaise? Et c'était toujours: Nous avons moins de 1 %. C'est très, très nul.

● (17 h 30) ●

C'est vrai que peut-être, les statistiques, il n'y avait pas jamais une analyse profonde, mais peut-être que, avant que la loi ne soit adoptée, parce que vous avez eu des commentaires de notre communauté, nous sentons que nous sommes très sous-représentés, de faire une analyse profonde et de voir si ce que nous disons est vrai. Ça me semble qu'il y a plusieurs raisons. Numéro 1 de l'histoire: la communauté d'expression anglaise n'a pas postulé pour ces positions. C'est clair, c'est quelque chose que les gens ont préféré l'entreprise privée. Mais ça, c'était dans une ancienne génération où il y avait des emplois partout, pour tous ceux et celles... C'était dans la génération de mon grand-père ou de ma grand-mère. Tout le monde qui voulait travailler, sauf durant la Dépression, il y avait des jobs. Maintenant, ce n'est pas le cas. Un jeune vient sur le marché du travail, c'est très compétitif, un grand pourcentage des emplois au Québec sont dans les secteurs public, parapublic, et ils se sentent, je crois, mal à l'aise de postuler. Mais, même quand ils postulent, il y a un grand sentiment, et c'est presque «pervasive» dans notre communauté qu'un jeune d'expression anglaise n'a pas la chance d'avoir un job dans le secteur parapublic, sauf si c'est dans une institution à 29.1. Et le fait que c'est le cas...

Et, quand vous regardez que seulement 2,5 % à 4,9 % des applications étaient acceptées, ça devient des histoires qu'une personne va dire à une autre, ça commence de s'entourer. Et la manière que je crois que ça pourrait être adressé, c'est comme vous avez fait avec les emplois d'été, l'année passée, en 1999, de dire: Oui, nous allons fixer un «target» pour dire aux fonctionnaires dans le secteur parapublic qu'il faut regarder dans la communauté d'expression anglaise pour les engager. Et à ce point-là il va y avoir un effort sur les deux bords. Il va y avoir un effort sur le bord des gens qui engagent dans le secteur parapublic, parce qu'il faut regarder la communauté d'expression anglaise comme un groupe «targeted». Mais aussi il va y avoir une impression dans notre communauté et nous allons faire notre possible pour essayer de convaincre les jeunes dans notre communauté de postuler pour ces emplois.

Et je crois que les programmes d'équité ne sont pas là pour toujours, ils sont là pour une certaine période de temps, pour redresser les problèmes qui étaient du passé. Et maintenant je crois que nous avons un problème réel. Nous pourrions essayer le programme d'équité pour voir si ça marche. Je crois que ça va marcher. Je crois, comme vous avez dit, ça a été un grand succès, ça commence à être un succès — avant que nous puissions dire que c'est un grand succès — dans le secteur public. Ça va être un grand succès aussi dans le secteur parapublic si un effort est fait. Et je crois que symboliquement à notre communauté, ça, c'est la démarche peut-être la plus importante que le gouvernement du Québec peut prendre pour démontrer à notre communauté que nous sommes inclus.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Alors, nous allons passer au député de Marquette, porte-parole de l'opposition officielle. On vous écoute, M. le député.

**M. Ouimet:** Merci, M. le Président. M. Housefather, M. Levine, bonjour et bienvenue aux travaux de cette commission parlementaire. Nous aurons l'occasion, dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi, de fouiller avec le ministre les véritables raisons qui ont conditionné les choix qu'il a faits dans le projet de loi n° 143, d'exclure un certain nombre de personnes, les personnes handicapées, les minorités ethniques, les personnes issues de la communauté anglophone, pourquoi il a limité les organismes à qui la loi s'appliquera à des organismes ayant plus de 100 employés. On va avoir l'occasion de fouiller avec lui un certain nombre de choses pour voir un petit peu si les raisons invoquées résistent à l'analyse.

Et l'inquiétude que nous avons, que j'ai manifestée ce matin, dans mes remarques préliminaires, c'est: Est-ce que c'est un projet de loi qui est là pour la galerie ou est-ce qu'il vise véritablement à corriger les situations de sous-représentation et de discrimination? Parce que la représentante de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse nous a dit un peu plus tôt que, inmanquablement et invariablement, lorsqu'il y a une situation de sous-représentation, il y a une situation de discrimination.

Vous, votre plaidoyer essentiellement, c'est de dire: Écoutez, la communauté anglophone devrait être incluse dans les groupes cibles du projet de loi. Vous avez, je n'ose pas dire une menace, mais dans votre conclusion, à la page 6, vous dites au ministre, vous le mettez en garde et vous lui dites: Dépendamment des choix que vous allez faire, il y aura un message important pour notre communauté.

Moi, j'ai deux questions, parce que le ministre est très au courant des chiffres, tout comme vous. Que ce soit le secteur public ou parapublic, la sous-représentation, elle est clairement démontrée. Les questions que j'ai pour vous, c'est: Comment expliquez-vous que le ministre exclue la communauté anglophone, ou d'autres communautés, ou d'autres personnes? Et, deuxièmement, quel est le message que vous allez livrer à la communauté, comme porte-parole d'une partie importante de la communauté anglophone, suite à l'adoption du projet de loi, dépendamment s'il a répondu à vos attentes ou pas?

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le député. Alors, M. Housefather, vous avez la parole.

**M. Housefather (Anthony):** Merci, M. Ouimet. J'aimerais répondre à la deuxième question peut-être premièrement. Je crois que le message serait très mauvais. Je crois, comme j'ai dit au côté gouvernement, comme j'ai dit au côté de l'opposition officielle, que c'est un message très, très important symboliquement à la communauté d'expression anglaise. Nous avons une jeunesse qui, pour beaucoup des années, en grand nombre a quitté la province. Je suis fier de faire partie d'une organisation dans la communauté juive qui s'appelle Congress Contact, pour Montréal, qui est une organisation qui a été bâtie pour convaincre les jeunes de notre communauté — dans cette mesure, c'était la communauté juive — où nous avons vu beaucoup de nos jeunes quitter la province, de rester ici, parce que le Québec, Montréal, n'importe où que vous viviez au Québec, c'est une bonne place de vivre, et nous évitons beaucoup dans notre communauté de dire ça. Et nous avons eu une réaction où les jeunes ont pensé que leur avenir était ailleurs.

Et, quant à moi, Alliance Québec a une obligation de faire la même chose, de dire aux jeunes de la communauté d'expression anglaise, et je crois que comme nous avons un exécutif, un conseil d'administration maintenant qui est jeune, nous pouvons dire ça, que nous avons un avenir dans cette société. Mais nous avons besoin des outils pour convaincre du monde parce qu'il y a beaucoup d'années, et il y a certaines raisons qui sont justifiées, où la communauté d'expression anglaise craignent qu'est-ce que c'est notre avenir ici.

Et cette loi-là, et le plus important, je peux continuer de le dire parce que, quant à moi, la première raison qu'un jeune va quitter la province — ce n'est pas la seule, il y a des raisons politiques, il y a des raisons linguistiques — c'est qu'il n'a pas un emploi quand il vient d'être diplômé universitaire ou cégep. Et, si nous voyons que 600 000 jobs au Québec, il y a un grand pourcentage des jobs sont fermées à notre communauté, et il y a actuellement cette perception, les gens vont chercher ces jobs ailleurs. Parce que les jeunes anglophones du Québec qui sortent de l'école très bilingues sont très, très importants sur le marché du travail canadien, tout le monde veut quelqu'un bilingue du Québec. Et nous avons les outils en anglais, nous avons les outils en français, et ils vont à Toronto, ils ont un emploi pour 20 000 \$ de plus quand ils sont diplômés. Donc, le message que le ministre peut envoyer s'il n'inclut pas notre communauté, c'est très, très mauvais.

Sur la première question, j'espère que vous allez me comprendre, car je crois que c'est une question plutôt politique, je n'aimerais pas spéculer pour quoi nous étions inclus; je préfère seulement dire que nous croyons dans la bonne foi des deux parties, ici, au Québec, que vous allez assurer que nous serons inclus quand la dernière loi est adoptée.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Oui, encore, vous avez du temps, M. le député.

**M. Ouimet:** Je ne souhaitais pas un commentaire politique, mais est-ce qu'il y a des motivations

que j'ignore pour l'instant qui motiveraient un ministre? Je ne veux pas vous relancer puis je ne veux pas non plus que vous fassiez des déclarations dans ce sens-là, mais est-ce que vous avez fouillé dans votre tête pour dire: Qu'est-ce qui amène un ministre qui constate une réalité, qui constate une situation à ne pas la corriger? Il semble y avoir un malaise peut-être à la corriger, peut-être pour des raisons historiques, je l'ignore. Le ministre devra s'expliquer là-dessus en détail.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le député. M. Housefather, vous pouvez y aller.

**M. Housefather (Anthony):** Je crois encore que, moi, je ne vois pas la raison. Je ne pourrais pas voir une raison réaliste et justifiée pour ignorer la communauté d'expression anglaise. Les communautés culturelles, si elles ne sont pas incluses dans la communauté d'expression anglaise, dépendant sur votre définition, et les personnes handicapées, dans la loi, je ne les vois pas.

Et j'espère bien que tout le monde au Québec qui entend, ici, à cette commission et qui est de bonne foi va reconnaître cela et va amender la loi pour inclure tout le monde qui devrait être inclus.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Oui, alors j'ai beaucoup de questions, je vais alterner. M. le ministre.

**M. Perreault:** Oui, bien, je ne peux pas laisser passer sans faire au moins un commentaire. Je vais les donner, mes motivations, elles sont bien simples, c'est de corriger les années de laxisme de l'opposition en ces matières malgré toutes ses prétentions et ses représentations. Je veux dire, cette opposition a été au pouvoir pendant des années et a soutenu son ouverture à l'égard des communautés anglophones et des minorités sans jamais poser de gestes significatifs. Les premiers gestes significatifs qui ont été posés l'ont été par notre gouvernement depuis deux ans, de façon systématique, de façon à ce qu'on atteigne des résultats.

Il reste des débats. Je veux dire, je comprends qu'on souhaite actuellement qu'on inclue la communauté anglophone dans les objectifs de la loi, les représentations qui nous sont faites vont dans ce sens-là, il y a des raisons qui sont plaidées dans ce sens-là. D'autres nous ont fait des représentations semblables. Mais on verra.

J'ai indiqué tantôt, au moment où on a fait le début de cette commission, vous n'étiez pas arrivé, que le projet de loi s'est fondé sur les constatations de la Commission des droits en matière de discrimination.

Une voix: ...

**M. Perreault:** Non, je ne suis pas d'accord avec ce que vous venez de dire...

**Le Président (M. Boulianne):** S'il vous plaît, M. le député, je vais vous donner la parole tout à l'heure. Alors, M. le ministre, continuez.

● (17 h 40) ●

**M. Perreault:** ...donc, sur les représentations de la Commission des droits en matière de discrimination.

Maintenant, la Commission des droits, à la fin de son intervention, s'est engagée sur un terrain qui méritera d'être précisé, à savoir: Est-ce que la Charte des droits permet de bâtir des programmes d'accès à l'égalité lorsqu'il n'y a pas constat de discrimination? On verra. On fera les études légales nécessaires.

Mon interprétation, c'était que la possibilité d'avoir des programmes d'accès à l'égalité en emploi est fondée sur des constats de discrimination, pas uniquement de sous-représentation, qui sont des constats et des réalités différents. C'est notre analyse et c'est là-dessus qu'est fondé le projet de loi. J'entends des représentations — vous n'êtes pas les premiers à les faire — qui disent qu'on devrait aussi élargir à la communauté anglophone les personnes visées par la loi. On verra. J'entends les arguments. Il y en a d'autres. Mais je dis tout simplement qu'il n'y a pas d'intention autre que celle de corriger des années de laxisme, notamment celles de l'opposition au moment où elle était au pouvoir.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le ministre. Alors donc, on respecte le principe d'alternance. M. le député d'Outremont.

**M. Laporte:** Oui. Écoutez. D'abord, là, on va s'entendre sur une chose: M. le ministre, si vous êtes capable de me fournir demain matin une étude qui démontre qu'il n'y a pas de discrimination à l'égard de la communauté d'expression anglaise, moi, je vous promets que je vais vous la lire cette nuit et vous en faire une démolition systématique demain matin. Il n'y en a pas, d'études là-dessus, il n'y a pas d'études là-dessus.

**M. Perreault:** C'est ce que la Commission nous a dit.

**M. Laporte:** Bien non! Il a raison, c'est-à-dire que la Commission, elle n'a rien dit. La Commission n'a pas dit quelque chose, elle s'est abstenue de dire des choses. Il n'y en a pas, d'études là-dessus. O.K., là? On est-u clair, là?

Donc, il y a une raison pour laquelle... Il y a une réponse à la question qui vous est posée — indépendamment de la partisanerie — c'est que vous êtes consentant à reconnaître certains types de discrimination, mais vous n'êtes pas consentant à en reconnaître d'autres. Moi, le 13 février 1994, j'ai commis le crime de penser tout haut puis de dire qu'il y avait peut-être un risque de discrimination à l'égard de la communauté anglophone. Ils m'ont donné le prix de la trahison, je me suis fait défoncer par Larose; ça a été épouvantable. J'ai eu bien du fun durant ces mois-là, mais ça a duré un mois de temps, j'ai été accusé de tous les péchés du monde. Évidemment, c'est normal, parce que le vieux sociologue français Durkheim le disait très clairement: Commettre un crime, c'est violer un sentiment fort de la collectivité. Le sentiment fort de la collectivité francophone à laquelle j'appartiens, c'est qu'il n'y en a pas, de discrimination à l'égard des anglophones. Ça, ce n'est pas démontré.

Donc, vous reconnaissez certaines formes de... Moi, je peux vous poser une autre question, M. le

ministre. M. le Président, je vous la pose à vous: Pourquoi il n'y a rien ici sur l'âge? L'âgisme, c'est une forme de discrimination qui est galopante, n'est-ce pas? Vous n'avez rien sur les handicapés. Vous avez la discrimination sur le «gender», sur le genre, tu sais, les femmes. Vous avez de la discrimination sur la culture. Évidemment, les autochtones, c'est vraiment culturel, parce que, là, quand on est rendu à dire, comme le disait la commission fédérale, qu'on n'a pas la même conception de la justice, le même système de justice, là, puis qu'il faudrait avoir une justice... Moi, je suis d'accord avec ça, là. Mais là on est en présence de visions du monde qui sont complètement différentes. Les autochtones, c'est ça, c'est vraiment une discrimination culturelle, ça, au sens anthropologique du mot. Puis il y a aussi la discrimination raciale.

Moi, je suis tout à fait d'accord avec ce que vous dites dans votre recommandation. Mais ce qu'il faut bien voir aussi, c'est que, quand vous dites: *The English-speaking community should be one of the target communities in the English*, puis que vous dites: *Knowledge of the English should be...* Écoutez, moi, ça me paraît évident. Mais évidemment il n'y a pas seulement les Britanniques là-dedans. Les Jamaïcains de mon comté font partie de la communauté d'expression anglaise, ce monde-là, et, quand ils vont arriver devant les intentions du ministre pour être inclus à part entière dans l'appareil public, il va absolument falloir qu'on respecte ces lois-là, c'est-à-dire qu'on s'adresse à eux un peu en anglais puis qu'on reconnaisse un peu... Autrement, ça va poser un sacré problème, là.

Donc, il va falloir que vous soyez sensible à cette réalité de la discrimination fondée sur, disons, la langue ou le risque de discrimination qui découle du fait que vous parlez plus ou moins bien une langue, qui est la langue dominante dans les organismes qui sont contrôlés par la majorité francophone. Mais vous n'êtes pas arrivé là encore. Vous êtes prêt à reconnaître la couleur, vous êtes prêt à reconnaître le genre, vous êtes prêt à reconnaître la culture, mais la langue...

Puis je comprends pourquoi. Ça a simplement à voir avec l'idéologie qu'on nous a citée tantôt, à savoir que — je l'ai prise, j'ai trouvé ça tellement beau — le Québec est une société multiculturelle dont la langue commune est le français. Eh bien, votre concept de langue commune, ça fait que c'est bien difficile pour vous autres d'accepter qu'on puisse «*the knowledge of English as a job skill should be taken into account*». Mais, ça, ça pose un sacré problème pour les francophones aussi. J'ai une contribuable de mon comté, M. le Président, j'ai écrit à Mme la ministre des Affaires internationales et responsable de la Charte de la langue française là-dessus, qui s'est fait refuser un job au ministère de la Science et de la Technologie parce qu'elle ne parlait pas suffisamment l'anglais. Je ne sais pas dans quoi est-ce qu'on est, là. C'est aberrant, cette affaire-là.

Mais vous reconnaissez, M. le ministre — c'est ça, la réponse à la question — je ne vous accuse pas, je vous dis: Vous reconnaissez certaines formes de discrimination mais vous refusez d'en connaître certaines autres. Et, tant que vous aurez refusé de reconnaître certaines formes de discrimination, ça va être difficile de les mettre dans un texte de loi, de les

reconnaître légalement et de dire qu'il va y avoir des mesures légales pour pouvoir les contrer.

Mais je vous répète ça, je le dis en terminant, M. le Président, si le ministre est capable de me remettre dans les minutes qui suivent une étude solide, de 500 pages s'il le faut, sur l'absence de discrimination linguistique au Québec, je vais la lire cette nuit, et demain matin on va en débattre. Mais je pense que vous ne l'avez pas, l'étude.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le député d'Outremont. Je veux rappeler qu'on s'adresse à la présidence, s'il vous plaît. Il reste trois minutes du côté de l'opposition, cinq minutes du ministériel. Alors, je vais alterner. Alors, j'ai le député de Saint-Hyacinthe qui a demandé la parole. Non, ça va? Alors, M. le ministre, et j'irai après ça à M. le député de Marguerite-D'Youville.

**M. Perreault:** Oui. De fait, on est au coeur d'un débat qui est important et significatif. Le projet de loi ne vise pas évidemment à régler toutes les discriminations. Il pourrait, et ils sont nombreux, les exemples de discrimination dans une société. Il ne vise pas à tous les régler. Le projet de loi dans le fond s'inspire un peu des réflexions de la Commission des droits sur des groupes cibles qui sont particulièrement l'objet dans notre société de problèmes et de mesures nécessaires en termes de correction.

Je comprends que certaines personnes qui sont venues devant nous — c'est également le point de vue de l'opposition — nous disent qu'on devrait rajouter à ces trois groupes qui avaient été identifiés par la Commission des droits un quatrième qui est la minorité anglophone. Ça fait partie des préoccupations. Vous avez raison de dire qu'il n'y a pas d'études qui démontrent cette discrimination ni dans un sens ni dans l'autre. Alors, je ne peux pas affirmer qu'elle existe ou qu'elle n'existe pas. Je me fie simplement aux études qu'a faites la commission responsable de faire ces choses-là et, donc, je me fonde là-dessus.

Maintenant, la Commission nous a dit à la fin, nous a fait un certain nombre de suggestions mais qui posent un certain nombre de problèmes aussi par rapport à l'économie de nos lois. Il faudra fouiller ça ensemble. S'il n'y a pas démonstration de discrimination, est-ce qu'on peut, oui ou non, bâtir des programmes d'accès à l'égalité, inscrire ça dans nos lois, obliger les organismes, que ce soit du secteur public ou privé, à le faire en vertu de la Charte? Le jour où il y aurait une telle démonstration, la situation pourrait être différente. Il ne m'appartient pas nécessairement de faire cette démonstration. C'est, entre autres, au coeur des mandats de la Commission des droits. Moi, je pars des constats faits par la Commission qui a identifiés des groupes cibles évidents.

Moi, j'aimerais quand même poser une dernière question aux gens qui sont avec nous. Vous avez souligné avec raison le fait que la communauté anglophone au Québec est une minorité qui n'est pas une minorité comme les autres, puisqu'elle jouit, en vertu de nos lois, de droits en matière notamment d'institutions, etc., et ce qui a un effet d'entraînement dans la représentation de cette communauté dans le

secteur parapublic. D'une certaine façon, la communauté anglophone a un secteur parapublic qui lui est propre en quelque sorte et puis, en plus, je veux dire, pour toutes sortes d'autres fonctions, elle participe du secteur parapublic général.

Comment vous voyez un peu ces notions d'équilibre? Parce qu'on joue comme dans deux dimensions. Si je me place... Mettons que je suis quelqu'un d'une communauté qui n'est pas une communauté anglophone, je n'ai pas accès à des services dans ma langue, j'ai accès aux services généraux de la communauté francophone et je regarde comment je suis représenté ou pas dans ce secteur parapublic. Mais, quand je suis un anglophone, je suis obligé, dans un premier temps, de constater que je suis déjà représenté dans le secteur de l'éducation, de la santé et puis peut-être moins à la Sûreté du Québec, c'est vrai. Mais comment vous voyez un peu cette dynamique compte tenu que la minorité anglophone au Québec n'est pas une minorité comme les autres? Elle dispose de droits particuliers que les autres n'ont pas au sens strict du terme.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci, M. le ministre. Alors, M. Housefather, vous avez la parole.

● (17 h 50) ●

**M. Housefather (Anthony):** Merci, c'est une question très intéressante. Quant à moi, si je ne me trompe pas, la section 29.1 ne fait pas une distinction à la communauté d'expression anglaise. Ça permet à une institution qui sert une minorité, si la majorité de cette institution est italienne, comme le Francesca Cabrini Hospital, de servir en italien et français. Donc, je crois que les institutions que vous reconnaissez dans la section 29.1 étaient des institutions, quand vous parlez de la santé et de l'éducation, qui étaient bâties par la communauté d'expression anglaise dans les siècles où nous étions présents ici, au Québec, et nous avons contribué non seulement à la création des institutions de notre communauté, mais aux institutions québécoises.

Quand vous parlez de ces institutions maintenant comme des institutions anglophones, je dois vous contredire. Dans le domaine de l'éducation peut-être, mais pas tous les élèves des familles anglophones ont le droit d'envoyer leurs enfants dans les écoles anglaises. Si, moi, je viens ici des États-Unis, je suis immigrant de Grande-Bretagne, je dois envoyer mon enfant dans le secteur français dont je dois avoir la représentation là-bas.

Dans les autres institutions 29.1, comme les hôpitaux, ce ne sont pas des institutions anglophones, ce sont des institutions qui, par la loi, ont une obligation de servir la population en français et, par exception, ont le droit aussi de servir la population, de mettre des affiches en anglais. Pour ces institutions-là, si vous allez au Montréal General Hospital, the Jewish General Hospital, the former Brome-Missisquoi-Perkins Hospital, qui devraient avoir le statut bilingue et qui ne l'ont pas, vous allez voir que ces institutions servent des patients francophones, servent tout le monde en français et ne sont plus des institutions de la communauté anglophone, sauf par l'histoire et par notre appartenance à ces institutions.

Et ce n'est pas à dire qu'un anglophone qui habite au Saguenay, qui habite au Québec, qui habite dans un secteur où il n'y a pas une institution bilingue,

comme un hôpital, ne va pas aller dans un hôpital francophone. Je connais plusieurs personnes dans les institutions des chapitres d'Alliance Québec, il n'y a d'institution bilingue, ils doivent aller aux hôpitaux francophones. Elles devraient avoir le droit d'être représentées là-bas. Les municipalités qui ont le statut 29.1, ces municipalités servent en français et, par exception, ont le droit de servir en anglais. Ce ne sont pas des institutions de la communauté anglophone.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup. Alors, il reste trois minutes au débat, et le député de Jacques-Cartier a demandé la parole. Alors, allez-y.

**M. Kelley:** Thank you, Mr. Chairman. At least your recommendation No. 6 — I know this isn't a job interview — but the cultural community does have at least one member of the committee who should be from the English-speaking community to make you feel at home.

Et je veux juste revenir sur les questions qui ont été soulevées, parce que, moi, je comprends fort bien les questions: si la communauté anglophone n'est pas une cible, ça veut dire qu'il y a un problème quand même de sous-représentation dans certains de nos organismes de l'État qui sont visés par la loi n° 143. Et, moi, ma crainte, c'est que le message envoyé au directeur de la Sûreté du Québec, ça, c'est un problème moins grave que corriger la situation avec les autochtones. Et, moi, je ne veux pas trop, trop jouer le jeu des comparaisons, mais je pense qu'il faut avoir un corps de police qui reflète l'ensemble de la population québécoise. Et je pense que ça, c'est l'objectif cherché à la fois par la loi n° 143, mais ça doit être un principe qui guide.

Mais, au-delà de ça, la jeune équipe d'Alliance Québec, il y a beaucoup d'endroits où je me pose la question et peut-être parmi vos comités, on peut trouver les... Le lien entre John Abbott et la Sûreté du Québec, pourquoi est-ce que ça ne marche pas? Il y avait à l'époque même un directeur de la Sûreté qui était enseignant de John Abbott récemment. Alors, il y a des liens qui existaient. Les finissants de Concordia, McGill, ESL teachers, pourquoi est-ce qu'il n'y en a pas plus qui sont embauchés dans les commissions scolaires francophones?

Je pense que Lysiane Gagnon a écrit à ce sujet avant les faits et elle s'est questionnée aussi: Comment ça se fait qu'il y a à la fois dans les commissions scolaires anglophones et francophones pas plus d'échanges pour bonifier l'enseignement de la deuxième langue dans notre société? Je sais qu'à Concordia il y a une politique de maîtrise dans les politiques publiques et 100 % des personnes sont embauchées par le fédéral. Comment ça se fait qu'il n'y a pas un lien plus évident entre un établissement qui est quand même du gouvernement du Québec — Concordia est financé en partie par le gouvernement du Québec — alors pourquoi il n'y a pas un lien plus...

Je vous pose, comme petite recherche — peut-être qu'il peut nous alimenter au moment du débat sur le 143: Pourquoi ces liens ne sont pas tissés?

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup, M. le député de Jacques-Cartier. Alors, M. Housefather, allez-y.

**M. Housefather (Anthony):** Merci. Thanks for the question, Geoff, because I think it is important. You bring out these questions, and I think that there is a couple of things. I agree wholeheartedly that, when a government chooses to bring forward an Equity bill, which again I think is a good gesture, it's an inclusive gesture, it's a noble gesture, you start looking at what groups are targeted. And if you include some groups and do not include other groups, you give the impression to the people that will be hiring and to the society as a whole that the non-targeted groups are less important than the targeted groups or that the vestiges of the discrimination against the targeted groups are greater than those against the non-targeted groups.

And I do not believe, much as I understand — and I wholeheartedly support the groups that are included — that you will find many people from our community that will agree, for example, that women have a more difficult time getting jobs in the public sector than people from our community. I think that we should include everybody, or you don't do it. And I think it's important to include everybody. We didn't, in Alliance Québec, choose to single out handicapped people and other groups, because we have a particular mandate which is to serve the community. But it's not that we disagree that other groups that suffer discrimination should not be included as well.

In terms of your question, in particular in English and second language teachers, I can tell you we have an education committee that has looked at that and made representations, and we have people that want to teach English as a second language in the French system.

The reason that many of them have trouble is the test that they have to take in French to be able to teach English as a second language in the French system, which is as high a caliber as somebody who wants to teach French in the French system. You have to have French at a standard as high as a French teacher to be able to teach English. And I know several people who are students, on our committee, that point that out, and they say: Why do we need that?

**Le Président (M. Boulianne):** Monsieur, je vous demanderais de conclure, s'il vous plaît.

**Une voix:** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Boulianne):** Le temps est écoulé. Alors, votre conclusion.

**M. Housefather (Anthony):** Premièrement, encore, je voudrais remercier M. Perreault, tous les membres de ce comité, des deux partis, pour nous inviter ici. J'espère bien que qu'est-ce que nous avons dit va vous donner réflexion, va peut-être vous faire changer d'avis pour nous inclure. Je crois que c'est un symbole très, très important à la communauté d'expression anglaise que nous soyons inclus.

Quant à la raison que nous ne sommes pas inclus, je ne mets pas des questions sur la pensée de quelqu'un ou d'autres pourquoi nous n'étions pas originellement inclus. Comme j'ai dit aux journalistes: Quant à moi, la seule question, c'est la solution finale:

Est-ce que nous serons inclus ou non. Je crois que la réponse devra être oui, parce que, même si la Commission n'a pas fait cette étude, peut-être que la commission devra diriger de demander la question à la Commission et leur demander de faire l'étude. Quant à moi, les statistiques qu'il y avait eu ne leur permettaient pas de faire cette étude-là.

Mais la vraie question, c'est: Est-ce qu'il y a actuellement un problème? Et je dis: Oui, nous sommes très sous-représentés. Y a-t-il de la discrimination? Tout ce que je peux dire, c'est: Hugh L. Black, qui était justice de la Cour suprême des États-Unis a été demandé une fois: Qu'est-ce que c'est «obscenity»? Il a dit: «I know it when I see it.» Et je vous dis ici: «I know it when I see it.» Et il y a un problème. Donc, j'espère bien que vous allez nous écouter et faire un changement à la loi. Et j'apprécie beaucoup le temps que vous avez pris.

**Le Président (M. Boulianne):** Merci beaucoup, M. Housefather. Merci, M. Levine. Alors, merci aux membres de la commission.

La commission ajourne ses travaux à demain matin, 9 h 30, en cette même salle. Merci beaucoup. Bonsoir, tout le monde.

*(Fin de la séance à 17 h 58)*

