



LA FEDERATION DES FEMMES DU QUEBEC

MÉMOIRE A LA COMMISSION PARLEMENTAIRE DES
INSTITUTIONS SUR LE PROJET DE REGLEMENT
CONCERNANT LES PROGRAMMES D'ACCES A
L'EGALITE

Octobre 1985

La Fédération des Femmes du Québec appuie globalement la position du Conseil du Statut de la Femme concernant le projet de règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

SECTION I

article I

La Fédération des Femmes du Québec déplore, comme le Conseil du Statut de la Femme, la portée limitée de l'article I. Tout d'abord, elle regrette instamment que la Fonction publique ne figure pas explicitement au titre de "personne qui élabore, implante ou applique un programme d'accès à l'égalité".

Ensuite, la Fédération des Femmes du Québec propose que les entreprises qui obtiennent un contrat gouvernemental ou des subventions du Trésor québécois soient soumises à l'obligation contractuelle de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité conforme au règlement.

D'autre part, la Fédération des Femmes du Québec regrette que l'élaboration, l'implantation ou l'application d'un programme

d'accès à l'égalité soit conditionnée à l'expression d'un aveu ou d'un constat de discrimination. Elle souhaite que l'élaboration, l'implantation et l'application d'un programme d'accès à l'égalité puissent se faire, selon le règlement, même sans un tel constat.

SECTION II

article 4 et 5

La Fédération des Femmes du Québec souhaite que l'expérience de travail et les années de service ne se limitent pas à celles acquises ou prestées dans l'entreprise mais que soient également prises en compte l'expérience acquise et les années de service prestées dans le cadre du travail domestique et dans le cadre du travail bénévole. Ce sont là des acquis qui doivent être reconnus dans l'article 4, en particulier point 3, et dans l'article 5.

article 6

La Fédération des Femmes du Québec recommande que l'article 6

soit plus précis et plus explicite en matière de sujets à retenir pour effectuer l'analyse de la discrimination systémique en emploi. Elle propose qu'il soit ajouté:

au point I: les outils de base de l'évaluation et de la classification des emplois. Elle propose aussi que soient ajoutés :

en point 9: l'équipement requis pour la tâche,

en point 10: les exigences de sécurité

en point 11: les conventions collectives ou décrets.

L'article 6 se lirait donc comme suit:

"une analyse du système d'emploi permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de l'entreprise, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation, les outils de base de l'évaluation et de classification des emplois;

- 2° les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;
- 3° les lieux de travail;
- 4° les licenciements, mises à pied et rappels au travail;
- 5° les mesures disciplinaires et administratives;
- 6° l'organisation et la répartition du travail;
- 7° l'évaluation du rendement;
- 8° la formation et le perfectionnement;
- 9° l'équipement requis pour la tâche;
- 10° les exigences de sécurité;
- 11° les conventions collectives ou décrets.

article 8

La Fédération des Femmes du Québec insiste pour que l'article 8 se lise désormais comme suit en son premier alinéa: "un programme doit également prévoir des mesures de soutien". Elle souhaite que soit explicitement indiqué que les mesures de soutien tiennent compte du partage des responsabilités familiales.

L'article 8 se lirait donc comme suit:

"Un programme doit également prévoir des mesures de soutien. Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible mais sont accessibles à l'ensemble du

personnel de l'entreprise.

Les mesures de soutien tiennent compte des responsabilités familiales."

article 9

En conséquence de l'amendement proposé à l'article 8, nous recommandons que les votes "s'il y a lieu" soient omis.

article 10

A propos de l'article 10, la Fédération de Femmes du Québec suggère que le choix de l'employé-e en autorité ayant la responsabilité de l'implantation du programme soit mieux défini en tenant compte de la nécessité de ne pas placer cet-te employé-e en situation de conflit d'intérêt entre sa tâche habituelle et sa fonction relative au programme d'accès à l'égalité. Toujours à propos de cet article, la Fédération des Femmes du Québec insiste pour que soit prévue, dès l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité, la création d'un comité, composé de représentant-e-s patronaux-ales, syndicaux-ales ainsi que de non-syndiqué-e-s tout en prévoyant une

représentation des groupes-cibles. L'article 10 doit préciser la composition et le mandat de ce comité. Un modèle semblable à celui prévu par la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail pour les comités de Santé et Sécurité pourrait être retenu.

article 11

La Fédération des Femmes du Québec recommande qu'à l'article 11 soit prévu que les employeurs rédigent un rapport écrit sur un formulaire unique confectionné par la Commission afin de garantir la collecte complète des informations pertinentes. L'article doit prévoir la possibilité pour les employé-e-s d'obtenir copie du dit rapport. La Fédération des Femmes du Québec s'inquiète de ce qu'aucun mécanisme de contestation ne soit prévu à l'encontre d'un employeur qui n'aurait pas respecté le programme prévu. Cette lacune lui apparaît devoir être levée au risque de voir cette nouvelle politique rester sans effet.

article III

En matière d'éducation, la Fédération des Femmes du

Québec propose qu'en plus des analyses d'effectifs et de disponibilité, le règlement prévoit l'analyse des outils de base d'évaluation des étudiant-e-s, notamment les tests d'aptitude.

SECTION IV

article 17

La Fédération des Femmes du Québec ne peut se prononcer sur cet article tant qu'une réponse ne sera donnée sur la portée de l'article 86.1 de la loi: qui est visé-e? S'agit-il du personnel? S'agit-il des bénéficiaires? S'il s'agit des bénéficiaires, une réserve analogue à celle exprimée dans la section III semble s'imposer.

Comité,

SB/DBR/hv

Suzanne Boivin.,
Avocate.

Denyse B. Rochon,
Présidente.