

**LE RACISME SYSTÉMIQUE DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE :
MIEUX COMPRENDRE AFIN DE MIEUX LUTTER**

Myrlande Pierre, vice-présidente responsable du mandat Charte

Allocution présentée le 2 juin 2022
à l'occasion de la Journée annuelle de l'Intersyndicale des femmes

Analyse, recherche et rédaction :

Jean-Sébastien Imbeault, chercheur
Direction de la recherche

Collaboration :

Mathieu Forcier, chercheur
Direction de la recherche

Traitement de texte :

Sylvie Durand
Direction de la recherche

Chères représentantes de l'Intersyndicale des femmes,

Je tiens d'abord à remercier les organisatrices pour cette invitation faite à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de présenter des éléments de réflexion relativement à la notion de racisme systémique.

Depuis plus de 40 ans, l'Intersyndicale des femmes est une actrice majeure dans la lutte pour faire du Québec une société réellement égalitaire et inclusive. En réunissant des représentantes de sept organisations syndicales regroupant près de 300 000 travailleuses syndiquées œuvrant dans les secteurs public, parapublic et privé, vos revendications contribuent à l'amélioration de la situation de vos membres et, plus largement, de toutes les femmes au Québec.

De nombreuses positions que vous défendez sont similaires à celles mises de l'avant par la Commission, qu'on pense plus particulièrement à la promotion de l'analyse différenciée selon les sexes selon une approche intersectionnelle, l'ADS+, qui comme vous l'expliquez vise à « prévenir la production d'iniquités à travers les politiques publiques par l'observation des atteintes aux droits des femmes incluant celles appartenant aux groupes les plus désavantagés de la société »¹.

Comme vous l'indiquiez récemment, la pandémie de COVID-19 a bien démontré que les crises accentuent les inégalités, ce qui signifie que « les femmes déjà désavantagées de la société, comme les femmes racisées ou les femmes en situation de pauvreté, sont particulièrement touchées »². La Commission ne peut qu'appuyer ce constat et la demande faite au gouvernement « d'appliquer, en amont [l'ADS+] dans ses budgets, ses plans de relance, ses politiques. »³ Il s'agit en effet de mettre en place des moyens systémiques et structurants permettant de réduire le fossé des inégalités⁴.

¹ INTERSYNDICALE DES FEMMES, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 2021.

² INTERSYNDICALE DES FEMMES, « Étude de l'IRIS – L'Intersyndicale des femmes demande au gouvernement de s'attaquer aux inégalités accentuées par la COVID-19 », Communiqué, 8 mars 2021.

³ *Id.*

⁴ *Id.*

Historiquement les préoccupations de l'Intersyndicale et de la Commission se sont largement rejointes, qu'on pense, par exemple, au fait que, depuis 2004, vous recommandez au gouvernement de travailler à l'amélioration des conditions de vie des populations les plus à risque, notamment celles des familles monoparentales, des femmes immigrantes, des femmes autochtones, des femmes sous-scolarisées, des chômeuses et des femmes âgées⁵. Il en va de même des solutions préconisées, soit la nécessité de mettre en place des « mesures favorisant l'employabilité, l'accès au logement, le soutien pour les enfants, etc. en plus d'une garantie de ressources suffisantes pour vivre au-dessus du seuil de pauvreté »⁶. Concernant la situation des femmes dans le secteur de l'emploi, comme la Commission, vous êtes en faveur des programmes d'accès à l'égalité et de mesures de conciliation famille-travail, avec une attention particulière pour les femmes subissant de multiples discriminations⁷.

L'invitation faite à la Commission de présenter aujourd'hui le contenu de son Document de réflexion sur la notion de « racisme systémique » témoigne d'un engagement de votre organisation envers une meilleure compréhension de ce phénomène. Cet engagement est important parce que les syndicats sont un acteur incontournable pour la promotion de l'égalité et la lutte à la discrimination et au racisme dans les milieux de travail notamment.

On ne saurait sous-estimer les impacts positifs d'un leadership fort assumé au sujet de cet enjeu, considérant les centaines de milliers de membres que les syndicats fondant l'Intersyndicale représentent, sans compter les différents secteurs dans lesquels ceux-ci œuvrent. Votre mobilisation pour lutter contre le racisme systémique peut être porteuse d'avancées importantes pour les femmes racisées, mais aussi pour la société québécoise dans son ensemble. On ne peut en effet banaliser les coûts sociaux du racisme et les atteintes aux droits et libertés qu'il entraîne.

⁵ INTERSYNDICALE DES FEMMES, *40 ans de solidarité, 40 ans de lutte pour l'égalité*, 2017, p. 21-22.

⁶ *Id.*, p. 21.

⁷ INTERSYNDICALE DES FEMMES, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, le gouvernement doit passer de la parole aux actes — Mémoire de l'Intersyndicale des femmes sur le bilan de l'application de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2011.

Comme plusieurs d'entre vous le savent, la Commission a la mission d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse. Elle veille de plus à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

La Charte confère à la Commission plusieurs moyens d'action pouvant être mis en œuvre pour lutter notamment contre le racisme. Elle peut notamment faire enquête de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation, qui lui paraît constituer un cas de discrimination. Sous réserve des situations où elle n'a pas compétence, par exemple, lorsque les situations où le grief est le recours approprié, la Commission exerce ses responsabilités d'enquête en matière de discrimination en emploi.

Elle assure aussi le respect des droits et libertés en analysant les projets de loi, en relevant les dispositions contraires à la Charte et en faisant les recommandations appropriées au gouvernement.

Elle peut aussi élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte. La Commission a de plus la responsabilité de coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou à l'extérieur. C'est ce qui explique ma présence parmi vous aujourd'hui.

Il faut le souligner, en inscrivant les droits et libertés dans un texte de nature supralégislative, le Québec a cherché il y a maintenant plus de quarante ans à ce que ceux-ci soient « garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation ».

La Charte québécoise a pour objectif de protéger la dignité inhérente à toute personne ainsi que le droit à l'égalité. Elle protège toute personne au Québec contre la discrimination sur la base d'un motif interdit, dont la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la langue et la religion.

De plus, la portée de la Charte est large. Sont tenus de s'y conformer :

- tous les citoyens dans leurs rapports sociaux ;
- les groupes et organismes ;
- les entreprises ;
- les services, publics ou privés ;
- les syndicats ;
- les administrations gouvernementales, le gouvernement du Québec et ses institutions ;
- et,
- le législateur.

Si je reviens maintenant à l'objet de mon allocution, c'est conformément au mandat de diriger et d'encourager des recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux que la Commission a entrepris une démarche à l'été 2020 entourant la notion de « racisme systémique », un phénomène qui affecte les personnes autochtones et les personnes racisées, dont les personnes des communautés noires.

Cette démarche est arrimée au cadre de la Charte et fondée sur l'expertise développée au fil des ans par la Commission. Elle s'inscrit dans la suite de différents travaux qu'elle a effectués au fil des décennies sur la discrimination raciale et le racisme. On peut référer, par exemple :

- à l'Enquête sur les allégations de discrimination dans l'industrie du taxi à Montréal (en 1984) ;
- à l'Enquête par testing sur la discrimination et le racisme subis par les minorités racisées dans le secteur du logement (en 1988) ;
- au Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences sur les jeunes racisés (en 2011) ;
- à l'Enquête par testing sur la discrimination subie par les membres des minorités racisées à l'embauche (en 2012) ; ou encore,
- à la recherche portant sur la progression en emploi des minorités visibles dans le secteur privé du Grand Montréal (en 2018) sur laquelle je reviens plus loin.

Comme vous l'aurez sans doute observé, au cours des cinq dernières années, la notion de racisme systémique a été beaucoup mobilisée, tout particulièrement dans le contexte ayant suivi

le meurtre de Georges Floyd, le décès de Joyce Echaquan et la découverte de sépultures anonymes sur les terrains d'anciens pensionnats autochtones.

La Commission dénonçait déjà le racisme systémique depuis plusieurs années, mais il nous apparaissait nécessaire de chercher à préciser ce que désigne cette notion dans la mesure où elle est demeurée peu ou inadéquatement définie.

De plus, quand elle était définie par certains acteurs, les rapports de pouvoir se trouvaient généralement omis de la définition, alors qu'il s'agit d'un élément central du racisme.

Bien comprendre et circonscrire un phénomène représente un préalable incontournable pour s'y attaquer.

C'est pourquoi il est primordial de tenter de mieux cerner le concept de racisme systémique en faisant ressortir ses principales dimensions. Ce choix de la Commission est également motivé par une volonté de dépasser certaines oppositions qui caractérisent cet objet de polémiques.

Point important toutefois, le document de réflexion élaboré par la Commission ne prétend pas mettre un terme à la discussion publique sur le concept de racisme systémique. Notre objectif avec ce document n'est pas de proposer une définition définitive du racisme systémique, mais plutôt de fournir des éléments de définition associés à cette notion.

Pour mener à bien cette démarche, la Commission s'est d'abord intéressée à la prise en compte du racisme et des discriminations dans le discours public au cours des dernières décennies, une prise en compte qui est demeurée somme toute assez faible. En effet, même des documents normatifs importants, comme l'Énoncé de politique du Gouvernement du Québec en matière d'immigration et d'intégration de 1991, sont demeurés peu loquaces au sujet du racisme. Historiquement, on a plutôt abordé la question du rapport à l'Autre à travers le prisme de l'interculturel, des facteurs d'intégration, de la citoyenneté et de la cohésion sociale.

Bien que louable, cette approche demeure incomplète, comme la Commission l'a souligné à plusieurs reprises au cours des quinze dernières années. En effet, sans suffisamment tenir compte des mécanismes discriminatoires et des formes plus ou moins subtiles de racisme qui

continuent à renforcer l'exclusion et la marginalisation des minorités, la discrimination et le racisme peuvent alors se développer sans trop de contraintes.

Une fois cette rétrospective effectuée, le document de réflexion de la Commission analyse environ une quinzaine de positions d'acteurs institutionnels produites surtout au Québec au cours des cinq dernières années et qui ont abordé l'enjeu du racisme, voire du racisme systémique.

Cette étape a fait ressortir la manière dont la notion de racisme systémique a émergé, puis comment elle a été saisie et définie.

Cette étape a également mis en lumière certains écueils à éviter dans la saisie de ce phénomène, dont l'amalgame entre les notions de racisme systémique et de discrimination systémique. Les deux concepts sont en effet bien souvent présentés comme des équivalents et utilisés de façon interchangeable, tout particulièrement dans le corpus de lettres d'opinion étudié.

Or, la discrimination représente une qualification juridique associée au cadre de la Charte dont les formes (directe, indirecte et systémique) ont été définies par les tribunaux. Dit simplement, la discrimination est une actualisation ou une manifestation du racisme.

Le racisme constitue plutôt une réalité sociale ou sociologique qui est antérieure à la discrimination. Il représente le terreau dans lequel la discrimination ethnoraciale ancre ses racines.

Le racisme est un processus de construction et d'infériorisation de l'altérité et de reproduction des inégalités.

De façon plus détaillée, en 1978, l'UNESCO a défini le racisme comme un phénomène englobant : « les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables ; il se manifeste par des

dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux ».

Cette définition est demeurée une référence. Elle appréhende le phénomène non pas selon une perspective uniquement individuelle, c'est-à-dire qui s'intéresserait aux motivations personnelles, aux propos ou aux gestes à caractère raciste, mais aussi en nommant les aspects idéologiques, culturels, institutionnels, structurels, voire étatiques du racisme. La définition de l'UNESCO permet ainsi de dépasser une vision trop souvent réductrice du phénomène.

Cette compréhension a aussi l'avantage de ne pas limiter le phénomène au racisme biologique et pseudoscientifique. À partir de la seconde moitié du 19^e siècle, cette idéologie a popularisé cette fausse idée selon laquelle l'humanité serait divisée en races biologiques et que cette division expliquerait et justifierait les inégalités sociales. Après les horreurs du nazisme, ce racisme pseudoscientifique a été invalidé par la communauté scientifique internationale, notamment par l'UNESCO. En 1949, la Déclaration universelle des droits de l'homme affirmait que tous les humains sont égaux en dignité et en droit et consacrait le droit de n'être soumis à aucune discrimination dans le droit international moderne. Les États ont progressivement adopté des législations interdisant formellement la discrimination raciste.

Néanmoins, le mythe selon lequel les « races » seraient réelles, différentes et inégales continue de perdurer, que ce soit en attribuant des significations à des traits physiques ou en naturalisant des traits culturels.

La raison pour laquelle le racisme perdure provient en partie du fait que la « race » a un caractère de fausse évidence fournissant une grille de lecture qui assigne et explique des positions hiérarchiques dans la société. Cette grille de lecture fondée sur la « race » vient légitimer des désavantages et traitements distincts et, en contrepartie, des privilèges, avantages ou protections réservés à certains.

Le racisme ne peut donc pas être réduit à une expérience passée, comme si nos sociétés se trouvaient par-delà le racisme. D'une part, des exemples réguliers viennent contredire cette fausse impression, qu'on pense au profilage racial ou à la discrimination et la sous-représentation en emploi des personnes racisées et des personnes autochtones. D'autre part,

les désavantages subis historiquement par certains groupes, qu'on pense au colonialisme et à la dépossession territoriale vécus par les peuples autochtones, représentent des expériences dont les impacts perdurent encore aujourd'hui. Ces désavantages historiques demeurent donc dommageables tant d'un point de vue social, politique, économique, culturel qu'individuel.

Il importe en ce sens d'élargir notre angle d'analyse pour mieux comprendre le racisme et se détacher d'une approche qui le présenterait comme un phénomène strictement individuel dont les manifestations seraient isolées ou exceptionnelles.

C'est ce à quoi nous invite la perspective systémique du racisme, soit une compréhension plus globale du phénomène.

La dimension systémique du racisme est thématifiée à partir des années 60. Des auteurs et militants afro-américains ont réfléchi au départ à la prévalence du « racisme institutionnel », et ce, malgré certaines avancées des droits civiques. En s'intéressant à ses causes historiques et idéologiques, ils ont voulu mettre en évidence le racisme qui demeure dissimulé à travers les secteurs de la société. Ils ont cherché à débusquer les mécanismes institutionnels qui permettent de perpétuer les obstacles discriminatoires et, conséquemment, les privilèges blancs. Pour ce faire, ces auteurs engagés ont notamment souhaité mettre en lumière le fait que les Blancs se voient octroyer des avantages relatifs et inégalement distribués qui font en sorte que, par exemple, les chances de voir une représentation positive de son groupe dans les médias ou de pas être suivi ou surveillé par un agent de sécurité ou un policier ne sont pas également distribuées. Ainsi, cette approche a tenté de tenir compte des privilèges dont bénéficient certains, ce qui pose la question de la responsabilité sur laquelle je reviendrai plus loin.

Le racisme systémique n'est pas tant une forme distincte de racisme qu'une approche différente de ce phénomène social. D'emblée, rejetons l'idée selon laquelle la notion de racisme systémique serait une accusation impliquant que la société dans son ensemble serait systématiquement raciste ou encore qu'il y aurait en place un système ayant des intentions racistes. Ce n'est pas le sens de ce concept.

La notion de racisme systémique reconnaît qu'il y a plus d'un facteur à prendre en compte pour expliquer le racisme. Ces causes peuvent être de nature historique, idéologique, politique, économique et culturelle.

L'approche systémique du racisme concentre son attention sur les dynamiques et leurs effets, notamment les dynamiques entre institutions ou entre secteurs d'activités, qui en viennent à désavantager certains groupes, dont les communautés noires, les autres minorités racisées et les peuples autochtones.

Sans s'y limiter, la perspective systémique du racisme peut tenir compte de l'angle individuel, soit les croyances, les attitudes, les paroles et les gestes. La perspective systémique du racisme dépasse le niveau institutionnel du racisme qui lui s'intéresse plutôt aux normes et pratiques des institutions et à leur agencement interne.

Sur le plan des impacts, pour la Commission, il est par ailleurs important de nommer les dénis de droits causés par le racisme systémique. Fondé sur des rapports de pouvoir inégaux, le racisme systémique crée des catégories de personnes désavantagées, et ce, malgré les différents outils élaborés pour garantir le droit à l'égalité.

Ses effets néfastes peuvent être durables pour les groupes racisés que ce soit en termes d'exclusion, de subordination, de marginalisation, de paupérisation ou encore d'auto-exclusion.

À titre de rappel, de nombreux indicateurs témoignent aujourd'hui encore des inégalités persistantes que les personnes racisées, immigrantes et autochtones rencontrent dans divers secteurs de la société québécoise : le domaine de l'emploi, de la sécurité publique, de l'éducation, la santé, le système judiciaire, la protection de la jeunesse, le logement, etc. On remarque effectivement pour ces groupes :

- un taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble de la population, en particulier chez les femmes ;
- une surreprésentation parmi les emplois précaires, peu ou pas qualifiés et à faible revenu et offrant des conditions difficiles, en particulier chez les femmes, notamment

dans niches d'emploi genrées comme celles de l'éducation et de la garde des enfants et de l'industrie du care ;

- une sous-représentation dans la composition du personnel des institutions publiques et privées ;
- une surveillance disproportionnée des jeunes dans les institutions scolaires ;
- une proportion plus grande d'interpellations policières et une surjudiciarisation des personnes racisées et autochtones ;
- une surreprésentation des jeunes Noirs et Autochtones dans le système de protection de la jeunesse ;
- un taux de décrochage scolaire élevé parmi les Autochtones ainsi qu'un taux plus élevé de sortie sans diplôme ni qualification pour les élèves immigrants de la première génération ;
- un accès moindre à des logements abordables, salubres et de qualité, de taille suffisante.

Une analyse systémique du racisme tient aussi compte du fait que les barrières produites sur les membres des groupes racisés dans un secteur donné peuvent avoir des impacts dans d'autres secteurs d'activités. Les répercussions de l'exclusion peuvent en effet se faire sentir dans différentes sphères. L'approche systémique nous permet aussi de mettre en lumière des situations de discrimination intersectionnelle complexe. Par exemple, on peut mieux comprendre pourquoi des femmes immigrantes, racisées, en particulier noires, sont surreprésentées dans des emplois dévalorisés du care où elles sont souvent surqualifiées à la suite d'une non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail.

Insistons ici sur le fait que le racisme systémique n'a pas seulement des conséquences pour les groupes qui en sont victimes. Il a aussi des contrecoups pour la société dans son ensemble, créant possiblement un déficit de confiance entre les groupes, des risques de conflit et de violence intercommunautaire ainsi que des enjeux de cohésion sociale, pour ne nommer que ces impacts.

En ce sens, les soi-disant effets divisifs qu'aurait le concept de racisme systémique semblent bien peu de chose quand on les compare aux conséquences du racisme systémique lui-même.

L'angle systémique peut par ailleurs permettre de dévoiler ce qui se trouvait jusque-là dans l'impensé des politiques publiques et qui était demeuré latent dans les fonctionnements des institutions communes. Il peut contribuer à rendre visible ce qui est demeuré dans notre angle mort, tout particulièrement pour celles et ceux qui ne sont pas négativement affectés par le racisme.

L'angle systémique peut favoriser la mise en œuvre de solutions porteuses et plus égalitaires. Les transformations que la perspective systémique appelle comportent toutefois certains défis en termes de concertation et de responsabilités partagées. En effet, dans la mesure où les causes et les facteurs contribuant à la reproduction des inégalités racistes peuvent être multiples, il devient nécessaire de bien coordonner les rôles et responsabilités des acteurs, mais aussi de s'assurer de leur complémentarité et de leur imputabilité.

À cet égard, les décideurs politiques doivent être interpellés pour combattre le racisme et ses effets afin qu'ils s'engagent entre autres vers des actions qui favoriseront la transformation des institutions, de leurs normes et pratiques, des attitudes de leurs membres, notamment par l'amélioration de la représentation des groupes racisés et des peuples autochtones en emploi ainsi que par l'éducation antiraciste et la sécurisation culturelle. Ces actions devraient également viser à corriger les effets des dynamiques entre institutions.

Afin de mettre en place des actions transformatives, il importe d'appréhender globalement les phénomènes du racisme et de la discrimination systémiques. Il faut également avoir une hauteur de vue qui permette de se saisir collectivement des mesures visant à combattre ces phénomènes dans tous les domaines, dont l'emploi, la sécurité publique, l'éducation, la santé, la justice, la protection de la jeunesse et le logement.

La position de surplomb du gouvernement par rapport à des secteurs d'activités pour lesquels il exerce des responsabilités évidentes fait de lui un acteur incontournable. C'est pourquoi la Commission a réitéré à plusieurs reprises au cours des quinze dernières années l'importance que le Québec se dote d'une politique de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, assortie d'un plan d'action prévoyant une évaluation régulière des mesures établies.

La Commission a d'ailleurs fait de cette recommandation l'une des sept priorités qu'elle a adressées au Groupe d'action contre le racisme en septembre 2020. Elle ajoutait que cette politique et ce plan de lutte au racisme et à la discrimination systémiques devaient tenir compte des réalités particulières que vivent les personnes autochtones, les personnes racisées, les personnes des communautés noires et les personnes immigrantes. Cette politique devrait par ailleurs être élaborée de concert avec les groupes concernés, dont les syndicats. Elle devrait également tenter de saisir la complexité des différentes dimensions et manifestations du racisme et de la discrimination systémiques, qu'on pense aux refus d'embauche, à la sous-représentation en emploi, au profilage racial, aux actes haineux à caractère raciste, etc.

J'aimerais maintenant me concentrer sur le secteur de l'emploi et sur la responsabilité partagée des syndicats et des employeurs dans la lutte contre la discrimination et le racisme systémiques. Plus précisément, en ce qui a trait à l'accès à l'égalité en emploi, j'aborderai les trois points suivants :

- Les griefs et la progression en emploi des minorités visibles ;
- La méconnaissance des programmes d'accès à l'égalité en emploi ou PAÉE par les syndicats et les employeurs ;
- La préséance du critère de l'ancienneté sur le droit à l'égalité.

Permettez-moi de vous donner quelques résultats d'une recherche de la Commission sur la progression des minorités visibles dans le secteur privé du Grand Montréal publiée en 2018. Je le reconnais, ces résultats ne peuvent être généralisables à tous les secteurs d'activités, ni même à tous les syndicats, ou encore aux autres régions québécoises. Ces résultats nous donnent néanmoins certains indices auxquels nous devrions prêter toute notre attention.

Ainsi, à travers l'analyse des données issues de 350 questionnaires administrés auprès de responsables de la gestion des ressources humaines et de représentants syndicaux, la Commission a constaté que les pratiques de certaines entreprises et les attitudes de participants à l'étude entraîneraient un traitement inégal des employés des minorités visibles.

Les résultats montrent que les représentants syndicaux portent un regard plus critique que les responsables de la gestion des ressources humaines sur les pratiques de recrutement, de

sélection, de promotion et d'accès à l'égalité de l'employeur. Ils manifestent en outre des attitudes en général moins négatives face à la promotion des minorités visibles en emploi.

Selon les représentants syndicaux, de façon générale, les employés appartenant à une minorité visible déposent proportionnellement moins de griefs que les autres.

En revanche, ces employés seraient plus nombreux et nombreuses à tenter des griefs pour discrimination ou harcèlement. Plus précisément, l'objet et les motifs de ces griefs sont liés à leur maintien ou leur progression en emploi tels que l'ancienneté, l'affichage de poste et le congédiement.

De plus, nos résultats ont démontré que les représentants des ressources humaines et les délégués syndicaux méconnaissaient les PAÉE.

- Ainsi, les représentants syndicaux ont majoritairement avancé ne pas savoir s'il existait un tel programme dans l'entreprise ;
- Quant aux représentants des ressources humaines, ils ont surestimé la présence d'un PAÉE dans leur entreprise.

Sur la base de ces résultats, il apparaît nécessaire de mieux faire connaître l'existence d'un PAÉE au sein d'une entreprise (ou d'une organisation). Aussi, il importe de rappeler que le PAÉE consiste en un processus de changement planifié et global mis en œuvre par un organisme ou une entreprise. Il a pour objectif d'assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les types d'emploi et d'éliminer la discrimination du système d'emploi. Il s'agit d'un ensemble de mesures systémiques visant à lutter contre la discrimination systémique qui perdure dans des secteurs d'emploi, car comme le soulignait la juge Abella dans son rapport d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, « la lente évolution des attitudes face à la discrimination ne garantit pas à elle seule l'égalité ».

L'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés par les PAÉE n'est réalisable que si les employeurs appliquent adéquatement les différents types de mesures d'accès à l'égalité en emploi, ce qu'on appelle les mesures de base. Je les présente pour ceux et celles qui ne sont pas familiers avec les PAÉE.

- D'abord, il y a les mesures de redressement qui sont temporaires et doivent être appliquées jusqu'à l'atteinte des cibles de représentation pour les groupes visés. La plus connue et urgente à appliquer lors de l'implantation du PAÉE consiste à accorder, à compétence équivalente, le poste à la personne appartenant à l'un des cinq groupes visés soit, les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques ou les personnes handicapées. Cette mesure s'applique à l'embauche ou pour une promotion ;
- À ces mesures de redressement temporaires, on doit ajouter les mesures d'égalité des chances, qui elles, sont permanentes. Elles renvoient aux changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines. Il s'agit par exemple d'élaborer une politique ou des processus d'analyse des emplois, de prendre en compte les groupes visés dans la préparation de la relève, de composer des comités de sélection et de dotation représentatifs des groupes visés, d'offrir des programmes de mentorat ou des formations aux membres des groupes visés, etc. ;
- En troisième lieu, il y a les mesures de consultation et d'information qui ont pour but de favoriser une compréhension commune du PAÉE et de sa portée dans l'organisme. Parmi ces mesures, retenons celles qui consistent à consulter le syndicat sur les différents aspects du PAÉE au cours de son implantation et à les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et de l'état d'implantation des mesures ;
- Enfin, il y a les mesures de soutien qui facilitent l'atteinte des objectifs du programme en réglant les problèmes pouvant survenir en emploi et pouvant toucher les employés qu'ils soient issus des groupes visés ou non. Ces mesures sont donc accessibles à l'ensemble du personnel. Citons parmi elles, l'horaire adapté ou flexible du travail, les fonctions par télétravail, l'assouplissement des règles pour la reprise des heures supplémentaires, l'offre d'un programme d'aide aux employés, etc.

Ainsi, l'analyse des effectifs qui détermine s'il y a sous-représentation d'un ou de plusieurs groupes visés n'est pas suffisante en soi. Elle doit être accompagnée d'une analyse à tous les niveaux du système d'emploi et viser l'élaboration de mesures de base auxquelles je réfère à l'instant. Il s'agit de corriger les biais discriminatoires qui nuisent au maintien et à la promotion

en emploi des personnes visées, notamment les personnes autochtones et les personnes des minorités visibles.

À ce sujet, la Commission a recommandé à plusieurs reprises que les employeurs analysent, révisent et corrigent les règles, les pratiques et les processus de décision dans le recrutement, la sélection, la décision de dotation, la mutation, la formation et dans tous les autres mouvements du personnel, et ce, en tenant compte du caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations et du racisme.

La Commission a conscience que le syndicat ne peut intervenir à toutes ces étapes du système d'emploi. Mais nous savons que plusieurs d'entre eux interpellent l'employeur pour corriger les pratiques discriminatoires, par exemple lors de différends entre les employés qu'ils représentent et l'employeur ou lors de griefs.

Un autre point qui préoccupe la Commission est la préséance du critère de l'ancienneté sur le droit à l'égalité.

En appliquant systématiquement le critère de l'ancienneté dans la mutation ou la promotion, les employeurs et les syndicats n'ont pas toujours conscience qu'ils pénalisent les individus issus de groupes qui ont été embauchés bien après ceux appartenant au groupe majoritaire. Nous pensons ici à des groupes historiquement discriminés en emploi tels que les personnes autochtones et les membres des minorités visibles. Par exemple, une fois en emploi, une femme noire risque d'être désavantagée dans sa progression en emploi si elle est dans un milieu peu hétérogène où la majorité des personnes embauchées avant elle sont des hommes blancs. Bien qu'il s'agisse d'un mécanisme en apparence neutre, la priorisation de l'ancienneté a pour effet de ralentir la représentation équitable et l'accès des femmes racisées à des postes à la hauteur de leurs compétences. Au niveau de l'organisation, on peut ainsi observer une représentation équitable des différents groupes, mais les femmes racisées se trouvent trop moins représentées dans les postes de professionnelles, de cadres et de direction.

Les employeurs diront notamment qu'il est difficile d'appliquer des mesures de redressement qui, rappelons-le, sont pourtant incontournables en matière d'accès à l'égalité en emploi, pour ces groupes peu présents, voire absents, des emplois de haut niveau et de grade supérieur.

Or, ici encore, la Commission croit qu'il est important que les employeurs prennent en compte le caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations lors de l'attribution des postes de promotion. Car, la préséance systématique du droit acquis de l'ancienneté sur le droit à l'égalité protégé par la Charte dans les mutations et les promotions contribue à maintenir dans des emplois subalternes les employés arrivés a posteriori.

De plus, comme la Commission l'observait déjà par le passé, l'ancienneté est souvent considérée à tort comme un droit acquis ne pouvant être sujet à la renégociation par le syndicat. Nous croyons donc qu'il est important de tenter de concilier les objectifs d'égalité réelle avec le principe d'ancienneté.

La Commission a évidemment conscience que toute intervention au niveau de l'ancienneté est délicate. Néanmoins, le propre des mesures de redressement des PAÉE est de corriger les effets de la discrimination passée, et ce, en analysant au cas par cas les cibles d'atteinte de représentation des groupes visés.

Nous croyons alors que les syndicats ont un rôle important à jouer auprès de l'employeur. Les deux parties doivent collaborer pour trouver des solutions systémiques et pérennes dans la lutte contre la discrimination vécue par les personnes autochtones et les personnes racisées dans leur maintien et leur progression en emploi, en particulier les femmes parmi celles-ci.

Dans ce contexte, quel peut être le rôle des syndicats ?

À cet égard, la Commission a recommandé à plusieurs reprises que la haute direction, de concert avec les syndicats, mette en place des mesures spécifiques pour améliorer la progression et la promotion des employés des minorités visibles et des employés autochtones en emploi de sorte que ceux-ci soient adéquatement représentés dans toutes les catégories professionnelles. Plus précisément, la haute direction, les ressources humaines et les syndicats doivent veiller à ce que le critère de l'ancienneté n'ait pas d'effets discriminatoires sur la formation, la nomination par intérim et la promotion des personnes des minorités visibles et des personnes autochtones en emploi. Nous croyons que le travail des comités paritaires peut constituer un forum approprié pour aborder cette question.

Plus largement, la reconnaissance et la lutte concertée par rapport au racisme et à la discrimination systémiques concernent la valeur de solidarité qui se trouve au cœur de l'engagement du mouvement syndical : il s'agit de lutter contre l'exclusion des personnes autochtones et des personnes racisées, de s'assurer d'une distribution plus égalitaire des ressources et du pouvoir puis, enfin, de ne laisser aucun groupe derrière.

De plus, le rôle de vigie assumé par les syndicats peut contribuer à détecter le racisme et la discrimination systémiques dans les normes et pratiques, tant par rapport aux employés que par rapport aux clientèles. En faisant remonter les enjeux du terrain, dont la réalité vécue par les personnes autochtones et les personnes racisées, vous permettez la mise en lumière des disparités de traitement possiblement vécues par les membres de ces groupes. Puis, en les dénonçant et en vous y attaquant, vous devenez des agents de changement. On pense bien sûr ici au mandat de représentation de vos membres, mais également au travail de mise à jour des conventions collectives ainsi qu'à votre engagement à l'intérieur des comités paritaires, notamment en matière d'accès à l'égalité en emploi. Vous êtes également des agentes de changement lorsque vous faites cheminer vos membres que ce soit à travers l'éducation aux droits, la formation sur les programmes d'accès à l'égalité, l'attraction des personnes racisées et des personnes autochtones dans les instances syndicales.

Et puis, le rôle de vigie des syndicats va bien au-delà de l'engagement envers ses membres. Il englobe aussi la prestation de services sans discrimination. Dans le cas des personnes autochtones, le rôle des syndicats peut par exemple favoriser le principe de sécurisation culturelle. Compte tenu du nombre de vos membres, votre contribution à cette lutte peut donc être considérable.

Pour conclure, j'aimerais souligner qu'un sondage récent de la firme Léger pour le compte de l'Association d'études canadiennes a fait ressortir qu'un peu plus des deux tiers (2/3) des Québécois reconnaissent que le racisme systémique existe. Cette reconnaissance sociale doit maintenant servir à identifier et mettre en œuvre des actions concrètes et pérennes, car il reste beaucoup à faire pour éradiquer le racisme et la discrimination systémiques dans nos milieux. Différents acteurs sont interpellés, notamment les syndicats.

Le Québec est placé aujourd'hui devant des défis importants qu'il doit résoudre afin de s'assurer de la pleine participation à son devenir de toutes les Québécoises et de tous les Québécois. Personne ne doit être laissé pour compte, que ce soit pour les motifs liés à la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale. Nous pouvons être fières des progrès quant à la place des travailleuses au Québec, progrès qui sont largement issus des luttes syndicales. C'est notre responsabilité collective de veiller à ce que cette lutte pour l'égalité ne laisse aucune travailleuse derrière, ce qui requiert de combattre le racisme systémique et les discriminations intersectionnelles.

L'analyse systémique du racisme peut permettre d'identifier des solutions à mettre en œuvre afin de relever ces défis, en collaboration avec les groupes affectés. Ces solutions devront être arrimées au cadre de la Charte des droits et libertés de la personne, un outil unique dont s'est doté le Québec et qui vise la protection du droit à la dignité et à l'égalité de tout être humain et, comme suite logique, la suppression de la discrimination.

La Commission espère que le contenu proposé dans son document de réflexion contribuera à la reconnaissance du phénomène et peut-être même à dénouer certains nœuds de l'actuel débat. Elle demeure toutefois consciente que des débats entourant le racisme et sa définition continueront d'avoir cours, ici comme ailleurs.

Au-delà des questions de définition, la Commission s'engage à demeurer active pour rappeler que le racisme systémique représente d'abord un enjeu d'égalité réelle et à solliciter la collaboration de tous les alliés, y compris les syndicats, pour lutter de façon concertée contre ce phénomène.

Nous vous remercions de votre attention.