

Montréal, le 1er juin 2020

M. Philippe-André Tessier, Président  
La Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse  
360 rue St-Jacques, 2<sup>ème</sup> étage  
Montréal, Québec, H2Y 1P5

**Objet : Racisme et discrimination systémique au poste de préposés aux bénéficiaires**

La Covid révèle une situation que nous ne pouvons collectivement passer sous silence. Galvaudé de toute part, le concept de discrimination systémique ou racisme systémique, dans sa compréhension juridique, devra faire son chemin au Québec qu'on le veuille ou non. Nous ne pouvons désormais discuter du sexe des anges sans tenir compte de la couleur de leur peau.

Le 15 janvier dernier alors que la maladie n'avait pas encore de nom, notre syndicat a fait parvenir une lettre à la PDG du CIUSSS Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, madame Sonia Bélanger. Copie conforme de la lettre fut acheminée à madame Myrlande Pierre, vice-présidente responsable du mandat charte à la CDPDJ. Cette lettre visait à attirer l'attention de ces dernières sur la surreprésentation des femmes racisées au titre d'emploi de préposé aux bénéficiaires dans la direction du Soutien à l'Autonomie de la Personne Agée de notre institution. Ce sont ces mêmes directions (SAPA) qui se retrouvent sous les projecteurs aujourd'hui dans nos CHSLD montréalais.

Le groupe de salariées qui compose l'ensemble des préposées aux bénéficiaires dans tous les CHSLD du CIUSSS centre-sud-de-l'île-de-Montréal est un ghetto d'emploi de femmes noires. La pénibilité de ce travail et le salaire de misère qui l'accompagne est inversement proportionnel à son importance stratégique. Lorsqu'elles sont tombées au combat malades, seule l'armée a pu combler le vide.

Depuis trop longtemps le réseau a maintenu ces femmes dans la précarité. L'effet combiné des pratiques de gestion en matière d'embauches, de dotation et d'assignations ont donné ouverture à des pratiques discriminantes. Les fardeaux de tâches chroniques occasionnés notamment par des pratiques de non-remplacement lors d'absences légitimes ont fait de ces femmes des bêtes de somme sous-payées.

La capacité de ces travailleuses en termes de disponibilité, mobilité et compétence ont été largement sous-estimées. La principale exigence de formation requise pour accéder au poste de préposé en hébergement n'est même pas prise en compte dans l'évaluation salariale du titre d'emploi.

Une analyse honnête des faits démontrera que les travailleuses et les travailleurs de CHSLD ont livré la marchandise bien au-delà de ce que nous avons été prêts à payer. Le syndicat remarque également que la discrimination systémique s'immisce sournoisement dans d'autres directions et titres d'emplois, notamment les services, alimentaire, d'hygiène et de salubrité.

La surreprésentation de femmes noires au poste de préposées aux bénéficiaires en CHSLD est telle dans le grand Montréal qu'elle pourrait s'avérer significative à l'échelle nationale. Dans ce contexte les droits constitutionnels de nos membres ne sont pas garantis dans les négociations actuelles. L'État et les grandes centrales syndicales blanches devront faire leur mea culpa. Nous avons tous échoué. La présence de données statistiques aussi probantes entraîne une présomption de discrimination et opère un renversement

du fardeau de preuve. Pour repousser la présomption de discrimination systémique, l'État québécois comme employeur, devra démontrer la présence de motifs non discriminatoires pour expliquer la présence majoritaire de femmes racisées à ce titre d'emploi.

Le lien entre la pauvreté des conditions d'emploi, les faibles salaires et la présence de femmes noires se remarque sur le terrain par l'augmentation de leur représentation dans les agences de main d'œuvre indépendante, le privé-conventionné, les ressources intermédiaires ainsi que les géants de l'industrie privée. Nous croyons que la CDPDJ doit jouer son rôle et exercer un leadership affirmé pour les sans voix.

Les préceptes juridiques de la discrimination systémique sont connus depuis longtemps. Les efforts de l'État en matière de discrimination en emploi ne peuvent se limiter aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale telle que nous la connaissons. Nous ne pouvons ignorer l'aspect mixte ou intersectionnel de la discrimination.

Les préposées aux bénéficiaires qui œuvrent dans les services d'hébergement et de soins de longue durée, de déficience physique, de déficience intellectuelle et de santé mentale ne sont pas uniquement exploitées parce qu'elles sont femmes, elles le sont aussi parce qu'elles sont noires.

L'État doit combattre les inégalités et protéger les minorités de la discrimination systémique salariale. Les taux d'emploi et de chômage des femmes noires ne sont un secret pour personne. Le gouvernement ne peut tirer profit d'une prime à l'inégalité sociale envers les femmes noires pour combler ses besoins de main d'œuvre pour ses emplois les plus dégradés. Un tel constat doit faire l'objet de mesures de redressements énergiques et ne peut se satisfaire d'un aveuglement collectif. Le syndicat réitère sa demande d'analyse systémique complète demandée le 15 janvier dernier.

Le syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS Centre-sud de l'île de Montréal demande à la CDPDJ assistance pour assurer le respect des droits constitutionnels de nos membres. Nous suggérons à la Commission d'élargir l'enquête à celles et ceux qui sont sans syndicat ou qui sont représentés par un syndicat blanc.

La présence des femmes noires dans le réseau de la santé et des services sociaux est un éléphant au milieu de la pièce. Si nous tolérons cette forme de discrimination, cette tare deviendra une forme raffinée d'exploitation salariale raciale qui contribue à perpétuer des cycles d'exclusions en emploi. En raison de la couleur de leur peau, des personnes sont amenées à exercer des fonctions en deçà de leur plein potentiel et c'est le Québec en entier qui en sort perdant.

Veuillez agréer, monsieur, mes salutations distinguées;



---

Alain Croteau  
Président-coordonnateur  
STTCCSMTL-CSN