

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Rapport triennal

2004-2007

*La Loi sur l'accès
à l'égalité en emploi
dans des organismes
publics*

Le présent document
a été réalisé par
la **Commission**
des droits de la personne et
des droits de la jeunesse.

CONCEPTION, RECHERCHE,
RÉDACTION ET COORDINATION
Monik Bastien
Nicole Lambert

COLLABORATION
Muriel Garon
Daniel Ducharme

TABLEAUX ET GRAPHIQUES
RÉVISION DE TEXTES
Josée Dubeau

Direction de l'accès à l'égalité
et des services-conseils
SOUS LA DIRECTION DE
Monik Bastien
directrice par intérim
des programmes d'accès à l'égalité

Ce document est imprimé sur du papier Rolland ST30



Dépôt légal – 2009
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-53617-8 (imprimé)
ISBN 978-2-550-53616-1 (Web)



MOT DU PRÉSIDENT



Je suis particulièrement heureux de vous présenter le deuxième rapport triennal donnant l'état de situation des organismes soumis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001.

Grâce au travail des 260 organismes visés (à l'exclusion du réseau de la santé et des services sociaux), qui ont continué de fournir les efforts voulus pour exécuter les différents travaux prévus à chaque étape, et à celui des membres du personnel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 80 % de ces organismes implantent désormais des mesures d'accès à l'égalité pour atteindre leurs objectifs de représentation et permettre une meilleure égalité des chances.

Au 30 septembre 2007, date retenue aux fins d'analyse des données publiées dans le présent rapport triennal, la totalité des organismes visés avait terminé l'analyse de leurs effectifs pour les quatre premiers groupes visés et 93 % avaient achevé celle pour le nouveau groupe des personnes handicapées, tandis que 91 % avaient élaboré leur programme et 80 % en étaient à la phase d'implantation.

Les responsables d'organisme et leur personnel doivent être félicités pour ces réalisations.

Grâce aux données colligées à partir de ces analyses d'effectifs, la Commission dispose dorénavant de l'information brute permettant de tracer un portrait encore plus fiable de la situation des femmes, des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones au sein de ces organismes.

L'analyse reste à être terminée en ce qui concerne les personnes handicapées, ce groupe visé ayant été plus récemment inclus dans la Loi.

L'aspect spécifique du présent rapport est qu'il répertorie les principales mesures adoptées par 203 organismes, ce qui permet d'entrevoir le niveau d'effort requis.

Un bref aperçu

Tracer un portrait de la représentation des différents groupes visés permet de situer plus clairement les enjeux et les défis auxquels feront face les organismes publics au cours des prochaines années : ils ont la tâche de s'afficher comme modèles dans la lutte contre la discrimination au travail et sont déjà perçus comme des agents de changement dans la progression des programmes d'accès à l'égalité.



Le grand défi pour l'intégration des femmes se situe toujours dans les emplois de haut niveau de responsabilité et les emplois dits non traditionnels. Pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques, l'effort consistera à permettre leur entrée dans des emplois dans la région métropolitaine de Montréal, dans leurs champs de compétence et de formation. Les régions sont de plus en plus interpellées, car elles devront s'ouvrir davantage pour les accueillir.

Les Autochtones, pour leur part, sont peu représentés dans l'ensemble des réseaux étudiés. Comme elle l'avait déjà mentionné dans son premier rapport triennal, la Commission doit s'efforcer de mieux circonscrire leurs réalités, tant dans les centres urbains que dans les régions, afin de définir plus précisément le type de mesures à inclure dans les programmes d'accès à l'égalité pour assurer leur progrès vers l'intégration.

Il faut se rappeler que les programmes d'accès à l'égalité ont pour objet la reconnaissance des compétences des membres de certains groupes de la population et leur intégration sur le marché du travail dans des postes pour lesquels ils ont les qualifications.

En conclusion

À l'occasion de la publication du prochain rapport triennal, en 2010, nous serons en mesure d'évaluer le chemin parcouru lors des premières années d'implantation en décelant les facteurs qui mènent au succès et ceux qui pourraient ralentir l'atteinte des objectifs.

Entre-temps, la Commission aura soutenu les organismes dans l'ajout à leurs programmes des mesures requises pour les personnes handicapées. De plus, les organismes du réseau de la santé et des services sociaux auront grandement cheminé eux aussi vers une meilleure intégration des cinq groupes visés.

Les gestionnaires des organismes publics doivent donc plus que jamais faire preuve de transparence et rendre publics leurs engagements, mais surtout ils doivent s'assurer de les concrétiser au moyen de mesures pertinentes et efficaces afin d'obtenir les résultats attendus pour relever les défis de la société diversifiée d'aujourd'hui et de l'avenir.

Dans le nouveau cadre de gestion de l'administration publique, axé sur la gestion par résultats et la performance, il est nécessaire de prendre conscience du fait suivant : bénéficier d'une main-d'œuvre diversifiée représente un atout de taille pour les organisations publiques.

Le président de la Commission,

Gaétan Cousineau



TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	15
INTRODUCTION	21
1 Contenu de la Loi	23
1.1 Origines de la Loi	23
1.2 Objectifs de la Loi	24
1.3 Étapes de réalisation définies dans la Loi	25
1.3.1 Analyse des effectifs	25
1.3.2 Détermination de la sous-représentation	26
1.3.3 Élaboration du programme d'accès à l'égalité	26
1.3.4 Évaluation des programmes d'accès à l'égalité	27
1.3.5 Rapport triennal	27
2 Actions menées par la Commission pour implanter la Loi	29
2.1 Dossiers ouverts	29
2.2 Dossiers fermés	30
2.3 Soutien de la Commission aux organismes	30
2.4 Conception d'outils pour les organismes	32
3 État de situation des activités	33
4 Démarche méthodologique de l'analyse quantitative	35
4.1 Objectif de l'analyse	35
4.2 Notes méthodologiques	35
4.3 Organismes visés selon les réseaux d'activité	37
4.4 Composition des catégories professionnelles	38
5 Compilations globales	41
5.1 Portrait global des effectifs pour chacun des réseaux et la Sûreté du Québec	43
5.2 Portrait global des effectifs selon le réseau dans la région métropolitaine de Montréal	48
5.3 Portrait global des effectifs selon le réseau dans les autres régions du Québec	51



6	Région métropolitaine de Montréal	
	Portrait de la situation des quatre groupes visés	55
6.1	Portrait des effectifs selon la catégorie professionnelle et selon le réseau	57
6.2	Situation des femmes selon la catégorie professionnelle	59
6.3	Situation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle	64
6.4	Situation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle	68
6.5	Situation des Autochtones selon la catégorie professionnelle	72
7	Autres régions du Québec	
	Portrait de la situation des quatre groupes visés	77
7.1	Portrait des effectifs selon le réseau et selon la catégorie professionnelle	78
7.2	Situation des femmes selon la catégorie professionnelle	80
7.3	Situation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle	85
7.4	Situation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle	89
7.5	Situation des Autochtones selon la catégorie professionnelle	93
8	Société d'État Hydro-Québec	
	Portrait de la situation des quatre groupes visés	99
8.1	Représentation des quatre groupes visés	100
8.2	Sous-représentation des quatre groupes visés	102
9	Personnel policier de la Sûreté du Québec et du Service de police de la Ville de Montréal	105
9.1	Regard sur la situation des quatre groupes visés à la Sûreté du Québec et au Service de police de la Ville de Montréal	106
9.2	Portrait des effectifs policiers de la Sûreté du Québec	107
9.2.1	Représentation des quatre groupes visés	107
9.2.2	Sous-représentation des quatre groupes visés	109
9.3	Portrait des effectifs policiers du Service de police de la Ville de Montréal	111
9.3.1	Représentation des quatre groupes visés	111
9.3.2	Sous-représentation des quatre groupes visés	112



10	Portrait de la situation des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones	115
10.1	Regard sur les 70 commissions scolaires francophones et anglophones	116
10.2	Situation des groupes visés dans la région métropolitaine de Montréal	117
10.3	Situation des groupes visés dans les autres régions du Québec	121
11	Analyse de la phase d'élaboration des programmes d'accès à l'égalité	125
11.1	Démarche d'analyse de la phase d'élaboration	125
11.1.1	Objectif de l'analyse	125
11.1.2	Notes méthodologiques	126
11.1.3	Organismes visés selon les réseaux d'activité	128
11.2	Contenu des programmes d'accès à l'égalité des organismes en phase d'implantation	128
11.2.1	Mesures de redressement	129
11.2.2	Mesures d'égalité de chances	131
11.2.2.1	Analyse des emplois	132
11.2.2.2	Recrutement	133
11.2.2.3	Sélection	136
11.2.2.4	Décision d'embauche	138
11.2.2.5	Promotion et autres mouvements de personnel	139
11.2.2.6	Intégration organisationnelle	141
11.2.2.7	Formation	144
11.2.2.8	Évaluation du rendement	146
11.2.2.9	Rémunération	147
11.2.2.10	Autres conditions de travail	149
11.2.3	Mesures de soutien	150
11.2.4	Mesures d'information et de consultation	151
12	Perspectives d'avenir	157
12.1	Activités à venir	157
12.2	Assistance et formes de collaboration	159
12.3	Approches particulières	160
CONCLUSION		163



LISTE DES ANNEXES

Annexe I	
Organismes visés par la Loi	I
Annexe II	
Organismes retirés de l'application de la Loi	XV
Annexe III	
Organismes pour lesquels les résultats ont été compilés	
Région métropolitaine de Montréal	
Autres régions du Québec	XXI
Arrondissements de la Ville de Montréal	XXII
Annexe IV	
Mesures	XXXI

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	
Effectif total et représentation des groupes visés selon le réseau	44
Tableau 2	
Effectif total et sous-représentation des groupes visés par réseau	46
Tableau 3	
Effectif total et représentation des groupes visés dans la région métropolitaine de Montréal	49
Tableau 4	
Effectif total et sous-représentation des groupes visés selon le réseau dans la région métropolitaine de Montréal	50
Tableau 5	
Effectif total et représentation des groupes visés dans les autres régions selon le réseau dans les autres régions du Québec	51
Tableau 6	
Effectif total et sous-représentation des groupes visés selon le réseau dans les autres régions du Québec	52
Tableau 7	
Répartition des effectifs selon le réseau et selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal	57
Tableau 8	
Représentation des femmes selon le réseau et selon la catégorie professionnelle	60
Tableau 9	
Sous-représentation des femmes selon le réseau et selon la catégorie professionnelle	62
Tableau 10	
Représentation des minorités visibles selon le réseau et selon la catégorie professionnelle	65
Tableau 11	
Sous-représentation des minorités visibles selon le réseau et selon la catégorie professionnelle	67
Tableau 12	
Représentation des minorités ethniques selon le réseau et selon la catégorie professionnelle	69



Tableau 13	
Sous-représentation des minorités ethniques selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	71
Tableau 14	
Représentation des Autochtones selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	74
Tableau 15	
Sous-représentation des Autochtones selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	75
Tableau 16	
Répartition des effectifs selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle dans les autres régions du Québec	79
Tableau 17	
Représentation des femmes selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	80
Tableau 18	
Sous-représentation des femmes selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	83
Tableau 19	
Représentation des minorités visibles selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	87
Tableau 20	
Sous-représentation des minorités visibles selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	88
Tableau 21	
Représentation des minorités ethniques selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	90
Tableau 22	
Sous-représentation des minorités ethniques selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	91
Tableau 23	
Représentation des Autochtones selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	94
Tableau 24	
Sous-représentation des Autochtones selon le réseau	
et selon la catégorie professionnelle	96
Tableau 25	
Effectif total et représentation des groupes visés	
selon la catégorie professionnelle	101
Tableau 26	
Effectif total et sous-représentation des groupes visés	
selon la catégorie professionnelle	103
Tableau 27	
Représentation et sous-représentation des groupes visés	
à la Sûreté du Québec et au SPVM	107
Tableau 28	
Effectif total et représentation des groupes visés	
selon la catégorie professionnelle (SQ)	108
Tableau 29	
Effectif total et sous-représentation des groupes visés	
selon la catégorie professionnelle (SQ)	110



Tableau 30	
Effectif total et représentation des groupes visés selon la catégorie professionnelle (SPVM)	111
Tableau 31	
Effectif total et sous-représentation des groupes visés selon la catégorie professionnelle (SPVM)	113
Tableau 32	
Représentation et sous-représentation des groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones	117
Tableau 33	
Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle et représentation de trois des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal	118
Tableau 34	
Sous-représentation de trois des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal	121
Tableau 35	
Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle et représentation de trois des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones dans les autres régions du Québec	122
Tableau 36	
Sous-représentation de trois des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones dans les autres régions du Québec	123
Tableau 37	
Mesures de redressement	130
Tableau 38	
Mesures d'égalité de chances – Analyse des emplois	132
Tableau 39	
Mesures d'égalité de chances – Recrutement	134
Tableau 40	
Mesures d'égalité de chances – Sélection	137
Tableau 41	
Mesures d'égalité de chances – Décision d'embauche	139
Tableau 42	
Mesures d'égalité de chances – Promotions et autres mouvements de personnel	140
Tableau 43	
Mesures d'égalité de chances – Intégration organisationnelle	142
Tableau 44	
Mesures d'égalité de chances – Formation	145
Tableau 45	
Mesures d'égalité de chances – Évaluation du rendement	146
Tableau 46	
Mesures d'égalité de chances – Rémunération	148
Tableau 47	
Mesures d'égalité de chances – Autres conditions de travail	149
Tableau 48	
Mesures de soutien	150
Tableau 49	
Mesures d'information	152
Tableau 50	
Mesures de consultation	153

**LISTE DES GRAPHIQUES**

Graphique 1	
Comparaison du niveau de représentation entre les deux régions retenues pour les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones	45
Graphique 2	
Comparaison relativement à l'effort de rattrapage entre les deux régions retenues pour les quatre groupes visés	47
Graphique 3	
Taux de sous-représentation des femmes dans la région métropolitaine de Montréal	62
Graphique 4	
Portrait de la situation des minorités visibles dans la région métropolitaine de Montréal	64
Graphique 5	
Portrait de la situation des minorités ethniques dans la région métropolitaine de Montréal	69
Graphique 6	
Portrait de la situation des Autochtones dans la région métropolitaine de Montréal	73
Graphique 7	
Taux de sous-représentation des femmes dans les autres régions du Québec	82
Graphique 8	
Portrait de la situation des minorités visibles dans les autres régions du Québec	86
Graphique 9	
Portrait de la situation des minorités ethniques dans les autres régions du Québec	89
Graphique 10	
Portrait de la situation des Autochtones dans les autres régions du Québec	93
Graphique 11	
Sous-représentation des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques dans les commissions scolaires francophones et anglophones	120



Madame Kathleen Weil
Ministre de la Justice du Québec
Édifce Louis-Philippe-Pigeon, 9^e étage
1200, route de l'Église
Québec (Québec) G1V 4M1

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport par lequel la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et modifiant la *Charte des droits et libertés de la personne*, rend publique la liste des organismes publics assujettis à cette loi et fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Le président de la Commission,

Gaétan Cousineau
Montréal, mars 2009



FAITS SAILLANTS

PORTRAIT GLOBAL DE LA SITUATION

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Le présent rapport triennal fait état du travail réalisé par les organismes et la Commission depuis 2004.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi en avril 2001, la Commission a conçu divers outils et mené à bien plusieurs activités d'information et de formation auprès des personnes responsables des programmes d'accès à l'égalité des organismes afin que ces dernières puissent planifier de façon appropriée les actions à réaliser dans leur milieu respectif, notamment la sensibilisation auprès de l'ensemble de leur personnel concernant les objectifs de la Loi.

Au 30 septembre 2007, à l'exclusion des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, 80 % (soit 207) des 260 autres organismes soumis à la Loi ont implanté un programme d'accès à l'égalité.

Le présent rapport triennal fait état de la situation des groupes visés dans les 255 dossiers analysés, en vue d'obtenir un portrait significatif de leur représentation et de leur sous-représentation.

Ainsi, l'ensemble des organismes s'acquittent de leurs obligations en franchissant les diverses étapes prévues dans la Loi, bien que plusieurs d'entre eux aient dû travailler dans un contexte de réorganisation et de fusion importantes.

PRINCIPAUX CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

ASPECT QUANTITATIF

Le portrait qui se dégage des résultats des 255 organismes permet de constater, pour les femmes, une forte présence dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés à l'éducation préscolaire et au primaire. Elles représentent un peu plus du tiers des



effectifs dans les sociétés d'État et les municipalités, alors que leur présence est faible dans les sociétés de transport et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. L'objectif le plus élevé à atteindre pour diminuer la sous-représentation des femmes se situe dans les emplois de gestion et les emplois non traditionnels, et ce, dans l'ensemble des réseaux étudiés.

Pour les minorités visibles, on observe une faible présence dans tous les réseaux et une quasi-absence dans les petites municipalités ainsi que parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. La majorité des organismes, dans la région métropolitaine de Montréal, doit donc augmenter passablement le nombre de membres des minorités visibles. Dans les autres régions, l'objectif à atteindre est plus marqué pour le réseau collégial et le réseau universitaire.

La situation des minorités ethniques ressemble à celle des minorités visibles. Cependant, on note une présence plus élevée dans les établissements d'enseignement privés que dans les commissions scolaires et les cégeps ainsi qu'une présence plus marquée dans la région métropolitaine que dans les autres régions du Québec. Dans la région métropolitaine, les commissions scolaires, les cégeps, les universités et les sociétés de transport ont plus d'efforts à faire pour corriger la sous-représentation des minorités ethniques que les autres réseaux. Dans les autres régions du Québec, les efforts de rattrapage pour diminuer la sous-représentation sont plus marqués au collégial et à l'université que pour les autres réseaux.

Comme la Commission l'avait indiqué dans son premier rapport triennal, un défi important se dégage pour augmenter la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques dans les organismes de la région métropolitaine alors que les autres régions du Québec devront s'ouvrir davantage pour accueillir ces personnes.

- Plusieurs organismes assujettis à la Loi sont dispersés sur l'ensemble du territoire québécois. Les différentes politiques et mesures gouvernementales qui favorisent la présence accrue des personnes des minorités visibles et des minorités ethniques en région ne peuvent que contribuer à augmenter plus rapidement leur représentation au sein de ces organismes.



La détermination des objectifs des programmes d'accès à l'égalité se base sur les statistiques disponibles concernant les différentes compétences détenues ou en voie d'acquisition par les personnes des groupes visés. Cependant, la Commission ne dispose pas de données suffisamment détaillées concernant les diplômes obtenus et les inscriptions dans les différents domaines de formation pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées.

- Comme la Commission l'avait déjà recommandé en décembre 1998¹, elle considère que les commissions scolaires, les collèges et les universités devraient assurer la mise en place d'un processus d'auto-identification des membres des groupes visés pour l'ensemble de leur population étudiante, ce qui permettra ainsi la collecte de statistiques pour effectuer des analyses de disponibilité plus précises.

De même, l'accélération des travaux gouvernementaux et de différents partenaires permettrait la reconnaissance, par les ordres professionnels, de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger et faciliterait une représentation accrue des minorités visibles et des minorités ethniques dans les emplois exigeant l'appartenance à un ordre professionnel.

Enfin, on constate une très faible présence des Autochtones dans tous les réseaux et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. Le déficit à combler le plus élevé se situe dans les municipalités en région, principalement pour les emplois de soutien manuel, d'entretien et de services.

ANALYSE DE LA PHASE D'ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Dans le présent rapport triennal, l'analyse de la phase d'élaboration a permis de présenter les principales mesures adoptées par les 203 organismes qui ont déjà élaboré leur programme. Lors de la vérification des programmes par la Commission, des résistances sont apparues dans l'adoption des mesures plus contraignantes comme l'application d'un taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été, saisonniers et temporaires ou encore l'offre de remplacement ou d'affectation aux membres des groupes visés afin qu'ils puissent accéder à des emplois de niveau supérieur.

La situation est semblable pour les mesures d'égalité de chances. Les organismes ont retenu en moins grand nombre les mesures demandant un engagement

1. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives/ Maintenir les acquis, élargir le champ d'action* (1998), p. 146.



plus élevé de leur part, telles que former leurs gestionnaires aux risques de discrimination dans les différents sous-systèmes d'emploi ou mettre en place un programme de parrainage au moment de l'intégration des membres des groupes visés et s'assurer que les personnes nouvellement embauchées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités.

PRINCIPAUX DÉFIS

L'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans des organismes publics renvoie à la population l'image d'un secteur public où l'ensemble des groupes historiquement discriminés prend la place qui lui revient et où la diversité de la société est représentée. Cela devrait également servir de levier auprès des autres employeurs au Québec pour les inciter à prendre un engagement similaire.

Cependant, la Commission est toujours consciente que l'implantation des programmes d'accès à l'égalité se réalise dans un contexte parfois très complexe. Ainsi, dans le réseau des municipalités, plusieurs doivent faire face à un contexte de fusion ou de défusion qui entraîne des réorganisations importantes, notamment dans les structures syndicales.

De même, dans le réseau de la santé et des services sociaux, les établissements devront élaborer des programmes tout en faisant face à un processus de fusion pour certains, de restructuration importante pour d'autres et de changement des structures syndicales.

La Commission a jugé essentiel que les organismes sensibilisent leur personnel aux principes d'égalité en emploi sans discrimination et l'informent sur les objectifs poursuivis par le programme élaboré à cet égard, les diverses mesures adoptées et l'évolution du programme en question. De plus, il est important que les organismes continuent d'informer et de consulter les gestionnaires et les autres instances sur les mêmes sujets. Au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation de trois ans, les organismes devront fournir à la Commission des renseignements supplémentaires sur leur démarche d'information et de consultation du personnel.

Au cours des prochains mois, la Commission va commencer à recevoir des rapports d'organismes ayant terminé la première étape d'implantation. Elle devra accorder une attention particulière aux résultats obtenus concernant



l'atteinte des objectifs pour repérer les facteurs qui peuvent expliquer les succès et les insuccès. Elle devra être aussi en mesure de mettre au point les stratégies à retenir et de formuler les recommandations pertinentes qui assureront le dynamisme des programmes.

De plus, les organismes, à l'exclusion de ceux qui font partie du réseau de la santé et des services sociaux, vont recevoir leurs résultats de sous-représentation pour les personnes handicapées et devront, conséquemment, inclure des mesures particulières pour ce groupe. Les organismes devront prévoir, entre autres, les mesures qui permettront une sensibilisation du personnel et un processus d'intégration approprié.

À ce jour, le travail entrepris par les organismes, dans l'élaboration et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, continue d'apparaître prometteur. Nul ne devrait cependant sous-estimer l'ampleur des efforts encore à y consacrer. En effet, l'importance de l'engagement des organismes, nécessaire pour relever le défi, se pose toujours pour l'atteinte de l'objectif d'un secteur public où les personnes compétentes seront représentées sans discrimination. À cette fin, le soutien de toutes les instances visées constitue une des clés du succès et il continuera d'être tout autant nécessaire, sinon davantage encore au fil du temps.



INTRODUCTION

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*² est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Le présent rapport triennal a pour objet de présenter la liste des organismes publics qui y sont assujettis et de faire état de leur situation en matière d'égalité en emploi tel que cela est énoncé à l'article 23 de la Loi.

Premièrement, les faits saillants feront connaître le résumé des principaux constats et les aspects prospectifs permettant d'entrevoir les objectifs à atteindre au cours des prochaines années, tant pour les organismes que pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Deuxièmement, le contenu de la Loi sera présenté pour situer les fondements législatifs, les obligations des organismes et les responsabilités de la Commission.

Troisièmement, la description des différentes activités réalisées par la Commission afin d'être en mesure d'informer, d'assister et de former les organismes illustrera le travail requis initialement pour implanter la Loi.

Quatrièmement, l'état de situation des activités réalisées au 30 septembre 2007, suivi d'un bilan quantitatif, permettra de tracer le portrait de la situation des groupes visés dans les 251 organismes qui avaient reçu leur avis de sous-représentation à cette date et qui devaient élaborer un programme d'accès à l'égalité. À ce nombre, il faut ajouter quatre organismes non tenus d'élaborer un programme, mais qui devront produire un rapport de mise à jour après trois ans.

Cinquièmement, et cela est nouveau dans le présent rapport, l'analyse de la phase d'élaboration permettra de constater les principales mesures adoptées par les 203 organismes publics pour atteindre leurs objectifs dans leur programme d'accès à l'égalité. Après l'évaluation de la Commission, ils ont donc reçu l'avis les autorisant à implanter leur programme.

Enfin, la conclusion permettra d'exposer les principaux défis à venir.

2. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, L.R.Q., c.A-2.01. Noter qu'il est possible de consulter le texte de la Loi sur le site Web de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au www.cdpcj.qc.ca.



1

CONTENU DE LA LOI

1.1 ORIGINES DE LA LOI

L'Assemblée nationale a adopté en décembre 1982 la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* qui ajoutait notamment à la Charte en question la partie III (articles 86 à 91) portant précisément sur les programmes d'accès à l'égalité. Ces derniers étaient considérés comme un instrument privilégié de lutte contre la discrimination systémique touchant des groupes de personnes.

Le 26 juin 1985, la partie III de la *Charte des droits et libertés de la personne* est entrée en vigueur, ce qui a permis l'existence des programmes d'accès à l'égalité³. Ils étaient définis à l'article 86 dans les termes suivants :

Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

Ainsi, la Charte québécoise autorisait l'implantation volontaire des programmes d'accès à l'égalité dans les secteurs public et privé.

Pour ce qui est des ministères et organismes dont les employés sont soumis à la Loi sur la fonction publique, le gouvernement doit exiger qu'ils implantent des programmes d'accès à l'égalité selon l'article 92 de la Charte. Le gouvernement a l'obligation de consulter la Commission avant d'implanter ces programmes. Il n'est cependant pas soumis aux pouvoirs d'enquête de la Commission relatifs à un programme d'accès à l'égalité, ni à ses pouvoirs de recours au tribunal et de surveillance de l'application des programmes.

Le 1^{er} septembre 1986, le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité est entré en vigueur⁴. Ce dernier s'applique aux programmes élaborés et implantés sur proposition de la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

3. L.R.Q., c. C-12.
Proclamation concernant l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, G.O. II, 26 juin 1985, p. 3234.

4. G.O. II, 25 juin 1986, p. 1959.



En septembre 1987, le gouvernement du Québec décidait de l'implantation d'un programme d'obligation contractuelle dans le cas des entreprises qui soumissionnent un contrat de biens ou de services ou font une demande de subvention de 100 000 \$ ou plus et qui emploient plus de 100 personnes⁵.

En décembre 1998, la Commission publiait son *bilan et ses perspectives*⁶ quant aux programmes d'accès à l'égalité au Québec depuis leur entrée en vigueur et mettait ainsi en lumière l'expérience acquise pendant plus de dix ans dans la mise en œuvre de ces programmes, tout en formulant diverses recommandations à cet égard.

Une des recommandations de la Commission concernait les sociétés d'État et les organismes non régis par la *Loi sur la Fonction publique*. La Commission comprenait mal que ces organismes, tributaires de fonds publics, échappent à une obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité, par ailleurs faite aux ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'aux entreprises bénéficiant de fonds publics par voie de contrats ou de subventions. C'est pourquoi la Commission avait recommandé :

15. [...] que la Charte des droits et libertés de la personne soit modifiée de façon à assujettir les organismes publics non visés à l'article 92, et déterminés par règlement, à l'obligation d'implanter des programmes d'accès à l'égalité ; ce règlement devrait être soumis, avant son adoption, à la Commission qui pourrait faire des observations au ministre responsable ;
16. [...] que les groupes cibles soient les mêmes que ceux proposés par la Commission pour les programmes gouvernementaux.

C'est le 4 décembre 2000 que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* a été adoptée. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001⁷.

Cette loi n'englobe cependant pas la fonction publique qui demeure régie par l'article 92 de la Charte.

1.2 OBJECTIFS DE LA LOI

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux et dans

5. Décision n° 87-246.

6. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives/ Maintenir les acquis, élargir le champ d'action* (1998). (Les recommandations).

7. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, L.R.Q. c. A-2.01.



d'autres organismes comme les sociétés d'État et la Sûreté du Québec, pour ses effectifs policiers.

Cette loi a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ni l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

Le projet de loi n° 56, *Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, adopté en décembre 2004, modifie la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et la *Charte des droits et libertés de la personne* (articles 49, 50 et 52) et inclut les personnes handicapées comme groupe visé. Ces articles sont entrés en vigueur le 17 décembre 2005.

1.3 ÉTAPES DE RÉALISATION DÉFINIES DANS LA LOI

1.3.1 ANALYSE DES EFFECTIFS

La première étape consiste pour les organismes à procéder, dans le délai fixé par la Commission, à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés (articles 3 et 6 de la Loi).

Pour ce faire, la Commission propose aux organismes un questionnaire d'identification du personnel. Ce questionnaire n'est pas anonyme, mais il demeure confidentiel et ne doit servir qu'aux fins de l'application de la Loi. Une personne ne peut être incluse dans plus d'un groupe visé à la fois, sauf dans le cas d'une femme qui fait également partie d'un autre groupe.

Par la suite, les organismes doivent remplir le rapport d'analyse de leurs effectifs. Celui-ci doit comprendre, pour chaque type d'emploi, les données sur les compétences et l'expérience nécessaires ainsi que la zone appropriée de recrutement de l'organisme (article 5 de la Loi).

Enfin, les organismes doivent transmettre leur rapport à la Commission après consultation de leur personnel ou de leurs représentants et représentantes.



1.3.2 DÉTERMINATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION

La Commission détermine, par la suite, s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi en procédant à une comparaison entre l'analyse des effectifs et les données statistiques les plus à jour sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par catégorie d'emploi et par groupe cible (article 7 de la Loi).

1.3.3 ÉLABORATION DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Lorsque la Commission estime qu'il y a sous-représentation, elle en informe les organismes qui doivent, dans un délai de 12 mois suivant cet avis, élaborer un programme d'accès à l'égalité. Ce dernier doit comprendre les éléments suivants (article 13 de la Loi) :

- Une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et les pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion ;
- Les objectifs quantitatifs poursuivis, par type d'emploi ou regroupement de types d'emplois, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé par la Loi ;
- Des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type d'emploi ou regroupement de types d'emplois, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ;
- Des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires ;
- Un échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés ;
- Des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants et représentantes ;
- L'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

Avant d'être transmis à la Commission, le programme d'accès à l'égalité doit avoir fait l'objet d'une consultation auprès du personnel ou de ses représentants et représentantes (article 10 de la Loi).



Lorsqu'il n'y a pas de sous-représentation, les organismes n'ont pas à élaborer de programme. Cependant, ils doivent veiller au maintien d'une représentation des groupes visés par la Loi équivalente à leur disponibilité sur le marché du travail (article 9 de la Loi).

1.3.4 ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

La Commission doit vérifier la teneur des programmes élaborés pour s'assurer de leur conformité avec les exigences de la Loi et, le cas échéant, aviser les organismes des modifications qui doivent être apportées à leur programme (articles 15 et 16 de la Loi).

En l'absence de modifications, la Commission doit adresser des recommandations aux organismes en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme conforme à la Loi, ou encore leur demander de modifier la teneur de leur programme (article 17 de la Loi).

Si ses recommandations ne sont pas suivies, la Commission peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne. Celui-ci peut ordonner à l'organisme, dans un délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme (article 18 de la Loi).

1.3.5 RAPPORT TRIENNAL

Tous les trois ans, les organismes doivent faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme (article 20 de la Loi).

Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport triennal sur l'état de leur situation (article 21 de la Loi).

Pour sa part, la Commission doit publier, tous les trois ans, la liste des organismes soumis à la Loi, en faisant état de leur situation en matière d'égalité (article 23 de la Loi).



ACTIONS MENÉES PAR LA COMMISSION POUR IMPLANTER LA LOI

2

2.1 DOSSIERS OUVERTS

Au 31 mars 2004, 618 organismes étaient visés par la Loi. Cependant, le réseau de la santé et des services sociaux a procédé au cours des dernières années à une importante restructuration qui a entraîné la fusion de plusieurs établissements jusqu'alors considérés comme indépendants. Cette transformation a nécessité une révision de la liste proposée par ce réseau lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* en 2001. Les représentantes et les représentants de la Commission se sont entendus avec les personnes qui représentaient le ministère de la Santé et des Services sociaux pour respecter leur nouvelle structure qui comptait 226 établissements au 31 mars 2007.

De plus, des changements importants sont survenus dans les structures syndicales ainsi que dans les titres et libellés d'emploi. La Commission, de concert avec les représentants et les représentantes du réseau de la santé et des services sociaux a procédé à la définition d'une stratégie d'élaboration et d'implantation ainsi qu'à la conception d'outils qui permettront aux établissements de ce réseau de réaliser le plus efficacement possible l'analyse de leurs effectifs.

Il faut noter également la défusion de Montréal et de Longueuil, ce qui a créé ainsi de nouveaux organismes.

Par ailleurs, le 12 décembre 2005, de nouvelles dispositions législatives modifiant la *Charte* et la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* ont eu pour effet d'ajouter les personnes handicapées aux groupes visés. Ainsi, 260 organismes, à l'exclusion des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, ont dû intégrer ce nouveau groupe visé, alors qu'ils en étaient à des moments très différents de l'élaboration ou de la mise en œuvre de leur programme.

L'annexe I donne un portrait plus complet de la situation des organismes qui ont fait l'objet des analyses contenues dans le présent rapport triennal. En effet, elle comprend la liste complète des 486 organismes visés au 30 septembre 2007.



Cette liste indique, pour chacun des organismes, l'étape de réalisation en cours, la région administrative où il se situe, le nombre total de personnes y travaillant ainsi que la représentation globale pour chacun des groupes visés.

2.2 DOSSIERS FERMÉS

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 2001, et principalement à la suite de fusion et de réorganisation, 324 organismes ont été retirés de la liste des organismes soumis à la Loi, soit au 30 septembre 2007 : 2 établissements d'enseignement privés, 44 dossiers dans les municipalités, 2 sociétés de transport et 276 établissements dans le réseau de la santé et des services sociaux. La liste des organismes retirés de l'application de la Loi se trouve à l'annexe II.

2.3 SOUTIEN DE LA COMMISSION AUX ORGANISMES

Depuis le début de l'application de la Loi, les dossiers des organismes ont été assignés aux conseillères et aux conseillers en matière de programmes d'accès à l'égalité de la Commission, avec le mandat d'offrir à chacun d'eux des services de soutien et de conseil.

De plus, la Commission a continué de collaborer avec le Comité de soutien aux employeurs composé du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Fédération des cégeps, de la Fédération des commissions scolaires du Québec et de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec. Cette collaboration a pour objet de faciliter la réalisation de l'analyse du système d'emploi, l'élaboration et l'implantation de programmes dans leurs réseaux respectifs ainsi que l'ajout des personnes handicapées dans leur programme.

Le mandat du Comité de soutien aux employeurs se définit ainsi : soutenir les établissements scolaires au cours des étapes d'élaboration du portrait statistique et d'analyse du système d'emploi ; mettre en évidence et aplanir les difficultés des établissements à l'étape d'implantation de leur programme ; s'assurer que les établissements auront à leur disposition les outils nécessaires pour produire leur rapport à la Commission au terme des trois années d'implantation de leur programme ; bonifier la boîte à outils pour chacune des étapes liées à l'analyse des effectifs, à l'élaboration et à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité ; organiser des conférences de sensibilisation à la diversité culturelle ; faire le point sur le portrait évolutif de leur implanta-



tion ; maintenir un contact continu auprès de la Commission afin d'intervenir à titre de porte-parole des établissements dans le dossier d'accès à l'égalité.

Voici des exemples d'activités d'accompagnement :

- En mai 2004, la directrice et la coordonnatrice des programmes d'accès à l'égalité ont fait un exposé sur les programmes d'accès à l'égalité aux représentants et aux représentantes de dix municipalités ;
- En 2004-2005, une équipe de travail de la direction a donné à Montréal et à Québec cinq séances de formation sur l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité aux commissions scolaires et aux cégeps du réseau public. Une séance a de plus été offerte au réseau des commissions scolaires anglophones, à Montréal. Plus de 60 personnes ont ainsi été jointes ;
- En 2005-2006, deux rencontres ont été effectuées avec les représentants et les représentantes de l'Office des municipalités afin de faciliter les travaux d'élaboration de programmes dans les municipalités soumises à la Loi.

Des rencontres ont aussi eu lieu avec l'Office des personnes handicapées du Québec, le Secrétariat du Conseil du trésor et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale concernant la Loi modifiant la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*. Ces rencontres portaient sur l'application des nouvelles dispositions législatives pour favoriser, notamment, l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

La Commission a dû prendre contact avec tous les organismes, à l'exception des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, pour les informer de l'ajout des personnes handicapées comme groupe visé par la Loi et leur fournir les outils nécessaires pour effectuer l'analyse de leurs effectifs.

Depuis octobre 2006, la concrétisation d'un projet de partenariat, lancé par la Commission avec Emploi-Québec, Service Canada et le Conseil du trésor, permet aux organisations assujetties aux lois du Québec d'inscrire sur leurs offres d'emploi publiées par le service *Placement en ligne*, une mention précisant qu'ils appliquent un programme d'accès à l'égalité.



Depuis décembre 2006, la Commission publie régulièrement sur son site Web la mise à jour des résultats de sous-représentation pour tous les organismes à qui elle a fait parvenir un avis d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité.

Depuis la même date également, la Commission publie mensuellement sur son site Web l'état de situation des travaux effectués en vertu de la Loi.

2.4 CONCEPTION D'OUTILS POUR LES ORGANISMES

Depuis le mois de novembre 2005, la Commission a mis au point les outils suivants pour soutenir les organismes dans leur démarche :

Guide sur l'analyse des effectifs pour les personnes handicapées et questionnaire d'identification incluant le groupe des personnes handicapées	Novembre 2005
Guide et outils pour l'analyse du système d'emploi des quatre groupes visés	Novembre 2006
Guide et outils pour l'élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi	Novembre 2006
Guide et outils pour l'intégration du groupe des personnes handicapées à la Loi	Mars 2008
Guide et outils pour la réalisation du rapport sur l'analyse des effectifs des établissements du réseau de la santé et des services sociaux	Mars 2008
Guide <i>Accès à l'égalité sur le Web</i>	Mars 2008
Outils et documentation pour la réalisation de tous les travaux requis par la Loi (maintenant accessibles en ligne sur le site Web de la Commission)	Mars 2008



3

ÉTAT DE SITUATION DES ACTIVITÉS

Le tableau ci-dessous présente l'état des activités selon les étapes de réalisation prévues dans la Loi.

ORGANISMES	Au 31 mars 2007	Au 30 sept. 2007	
État global de la situation pour 260 organismes visés par la Loi	261 100 % 218 84 % 245 94 % 4 2 % 231 89 % 194 74 %	260 100 % 242 93 % 250 96 % 4 2 % 237 91 % 207 80 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont reçu l'avis de maintien* ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
ORGANISMES	Au 31 mars 2007	Au 30 sept. 2007	
CÉGÉPS (48)	48 100 % 45 94 % 48 100 % 48 100 % 43 90 %	48 100 % 48 100 % 48 100 % 48 100 % 45 94 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
COLLÈGES PRIVÉS (6)	6 100 % 6 100 % 6 100 % 6 100 % 6 100 %	6 100 % 6 100 % 6 100 % 6 100 % 6 100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
COMMISSIONS SCOLAIRES (70)	70 100 % 63 90 % 70 100 % 70 100 % 64 91 %	70 100 % 69 99 % 70 100 % 70 100 % 65 93 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
UNIVERSITÉS (19)	19 100 % 12 63 % 19 100 % 16 84 % 10 53 %	19 100 % 17 89 % 19 100 % 17 89 % 13 68 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS (PRIMAIRE ET SECONDAIRE) (32)	32 100 % 25 78 % 29 91 % 3 9 % 29 91 % 27 84 %	32 100 % 27 84 % 29 91 % 3 9 % 29 91 % 29 91 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont reçu l'avis de maintien* ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité



(SUITE)

ORGANISMES (SUITE)	Au 31 mars 2007	Au 30 sept. 2007	
MUNICIPALITÉS (APRÈS FUSION ET DÉFUSION) (55)	56 100 % 44 79 % 44 79 % 1 2 % 37 66 % 27 48 %	55 100 % 48 87 % 49 89 % 1 2 % 40 73 % 29 53 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration a reçu l'avis de maintien* ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
SOCIÉTÉS D'ÉTAT (23)	23 100 % 18 78 % 22 96 % 19 83 % 13 57 %	23 100 % 21 91 % 22 96 % 21 91 % 16 70 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
SOCIÉTÉS DE TRANSPORT (6)	6 100 % 4 67 % 6 100 % 5 83 % 3 50 %	6 100 % 5 83 % 6 100 % 5 83 % 3 50 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
SÛRETÉ DU QUÉBEC (1)	1 100 % 1 100 % 1 100 % 1 100 %	1 100 % 1 100 % 1 100 % 1 100 %	a terminé l'analyse de ses effectifs a terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées a reçu l'avis d'élaboration a élaboré un programme d'accès à l'égalité implante un programme d'accès à l'égalité

* Trois établissements d'enseignement privés (primaire et secondaire) et une municipalité ont reçu un avis de maintien de leur programme. Par ailleurs, pour l'exercice se terminant le 31 mars 2007 on comptait 261 organismes. Ce nombre était de 260 au 30 septembre 2007 après la fermeture du dossier d'une municipalité.



DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ANALYSE QUANTITATIVE

4

Quelques notes introductives permettront de situer l'analyse quantitative. Elles porteront sur la démarche méthodologique, les réseaux analysés et les catégories professionnelles retenues.

4.1 OBJECTIF DE L'ANALYSE

L'analyse quantitative vise à présenter l'état de situation des organismes publics ayant reçu, de la Commission, leurs résultats de sous-représentation pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones qui sont visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*⁸.

Ces organismes disposent donc d'un portrait de l'écart de représentation à combler. Ils entrent dans la phase d'élaboration de leur programme d'accès à l'égalité. Dans les pages qui suivent, ils seront désignés par l'expression « organismes en phase d'élaboration ». À noter que l'analyse s'est effectuée à partir des données à jour au 30 septembre 2007.

Il faut comprendre que la phase d'élaboration débute à la suite d'un exercice d'analyse des effectifs par les organismes, d'une analyse de disponibilité par la Commission, puis d'une comparaison entre les deux. Les notes méthodologiques qui suivent situent ces exercices.

4.2 NOTES MÉTHODOLOGIQUES

D'abord, les organismes doivent procéder à l'analyse de leurs effectifs par type d'emploi en précisant le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés. Cette phase nécessite un effort particulier de la part des organismes qui doivent établir et rassembler les données concernant les exigences de formation et d'expérience rattachées aux emplois et fournir un appariement de chaque emploi à un code de la *Classification nationale des professions*, lequel code donne accès aux statistiques du recensement.

8. Le groupe des personnes handicapées a été ajouté le 17 décembre 2005 à la Loi. Au 30 septembre 2007, la quasi-totalité des organismes avaient transmis à la Commission leur rapport d'analyse des effectifs pour ce groupe visé. À l'été 2008, les organismes ont commencé à recevoir leurs résultats de sous-représentation et à élaborer les mesures particulières pour les personnes handicapées.



Puisqu'il s'agit d'atteindre une représentation « équitable » des groupes visés dans les effectifs des organismes, la Commission a adopté une méthode qui établit, en premier lieu, la disponibilité des membres des groupes visés pour chaque emploi de l'organisme. Cette disponibilité se calcule à partir de la proportion des membres d'un groupe visé parmi les personnes possédant les qualifications de base pour occuper un type d'emploi donné dans la zone appropriée de recrutement⁹. L'exercice doit se faire à partir de données précises, statistiquement fiables et qui tiennent compte des qualifications requises par les emplois concernés.

En second lieu, pour déterminer s'il y a ou non sous-représentation, la Commission compare la représentation des groupes visés dans l'organisme à leur disponibilité sur le marché du travail. Pour effectuer cette mesure, il faut d'abord établir, pour chacun des types d'emploi d'un organisme, le pourcentage qu'y représente un groupe visé. Il faut ensuite établir, à l'aide des statistiques générales disponibles¹⁰, le taux de disponibilité de ce groupe parmi les personnes ayant les compétences requises pour ce type d'emploi ou aptes à acquérir ces compétences dans un délai raisonnable¹¹. La différence entre ces deux pourcentages indique si, oui ou non, ce groupe visé est sous-représenté dans l'emploi.

Par exemple, si les femmes représentent 19 % des personnes aptes à occuper un emploi de technicienne en informatique dans la région métropolitaine et que celles-ci comptent pour 7 % de l'effectif de cet emploi dans un organisme situé à Montréal, le taux de sous-représentation est de 12 %. Cette sous-représentation se réfère au déficit, c'est-à-dire à l'écart à combler ou encore au chemin à parcourir pour atteindre l'objectif de représentation.

Enfin, les résultats des analyses de disponibilité et de sous-représentation sont présentés aux organismes par regroupements d'emplois. Ces derniers permettent, d'une part, d'établir un portrait moins fragmenté des résultats obtenus pour chaque emploi et, d'autre part, de rendre compte de la situation des groupes visés selon les différents niveaux hiérarchiques, les types de fonctions et les qualifications requises. En matière d'accès à l'égalité, les résultats globaux doivent être considérés avec réserve, car ils peuvent occulter des phénomènes de sous-représentation et de concentration, pour des groupes visés, dans certains emplois.

9. Cette zone géographique est déterminée, en bonne partie, par la zone de recrutement indiquée dans le rapport de l'organisme ainsi que de la disponibilité des statistiques.

10. Les statistiques dont la Commission dispose proviennent essentiellement de Statistique Canada, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Société de l'assurance automobile du Québec et de l'Office des professions du Québec. Certaines de ces statistiques sont produites à la fois pour les régions métropolitaines de recensement, les régions économiques, le Québec et le Canada ; d'autres encore ne le sont que pour le Québec. Par ailleurs, quelques-unes ne le sont pas pour chacun des groupes visés.

11. Le choix des sources statistiques pour un emploi se fait en tenant compte principalement des facteurs suivants :

- les exigences de l'emploi indiquées dans le rapport de l'organisme (ex. : formation, expérience) ;
- les statistiques disponibles selon le groupe de personnes visées ;
- la zone de recrutement appropriée pour l'emploi.



4.3 ORGANISMES VISÉS SELON LES RÉSEAUX D'ACTIVITÉ

Au 30 septembre 2007, 254 organismes avaient reçu leurs résultats de sous-représentation des groupes visés, ce qui correspond à 52 % des organismes publics visés par la Loi. Bien que la société d'État Hydro-Québec ait reçu son avis après cette date, ses résultats de représentation et de sous-représentation sont inclus dans le présent rapport triennal. Dans le bilan quantitatif, seuls ces organismes ont été considérés¹² puisque les résultats d'analyse de disponibilité et de sous-représentation des autres organismes n'étaient pas prêts à être publiés. Ces organismes sont regroupés en sept réseaux d'activité, tandis qu'un organisme est nommé expressément dans la Loi :

- les commissions scolaires,
- les cégeps,
- les établissements d'enseignement privés,
- les établissements d'enseignement universitaire,
- les municipalités,
- les sociétés de transport,
- les sociétés d'État,
- le personnel policier de la Sûreté du Québec.

Dans le secteur de l'éducation, la totalité des organismes étaient arrivés à la phase d'élaboration du programme d'accès à l'égalité. Les résultats présentés établiront donc le portrait global de ce secteur.

Dans le secteur municipal, les données proviennent de 50 villes, celles-ci représentant 91 % des municipalités¹³. Les données constitueront ainsi un portrait représentatif de ce secteur.

Les six sociétés de transport étant arrivées à la phase d'élaboration, il est aussi possible d'établir le portrait global de ce réseau.

Pour les sociétés d'État, 22 organismes sur 23 avaient reçu un avis d'élaboration au 30 septembre 2007. Les sphères d'activité de ces organismes sont diverses, ce qui entraîne parfois des différences marquées dans certains types d'emploi. L'analyse des données tiendra donc compte de cette réalité. Les résul-

12. Voir l'annexe III pour obtenir la liste des organismes pour lesquels les résultats ont été compilés pour la région métropolitaine de Montréal et pour les autres régions du Québec. De plus, il est maintenant possible de consulter les sommaires des résultats en cliquant directement sur le lien ou encore en visitant le site Web de la Commission : www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite.

13. Les municipalités n'ayant pas reçu leur avis d'élaboration étaient cinq villes défusionnées sur l'île de Montréal.



tats d'Hydro-Québec seront traités dans un chapitre particulier compte tenu du nombre d'effectifs de cet organisme par rapport aux autres sociétés d'État. L'ajout des données d'Hydro-Québec vient en fait compléter le portrait de ce réseau.

Aux fins du bilan quantitatif, les 253 organismes étudiés seront séparés en deux grandes régions¹⁴, soit la région métropolitaine de Montréal¹⁵ et les autres régions du Québec. La ventilation des organismes a été faite à partir de l'adresse du siège social de chacun d'entre eux. Cette division servira à mieux circonscrire la situation des membres des minorités visibles et des minorités ethniques ainsi que des Autochtones puisque leur niveau de représentation s'avère différent selon les deux grandes régions considérées.

4.4 COMPOSITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Dans le présent bilan, les résultats sont présentés selon les catégories professionnelles constituées à partir des regroupements d'emplois faits dans chacun des organismes. Les onze catégories professionnelles retenues sont les suivantes :

- Direction (cadres supérieurs ou intermédiaires),
- Cadres de premier niveau,
- Gérance et contremaître,
- Personnel professionnel,
- Personnel technique,
- Soutien administratif ou de bureau,
- Métier,
- Transport,
- Soutien manuel, entretien et services,
- Personnel non spécialisé,
- Police, incendie, sécurité.

Ces catégories tiennent compte des niveaux de compétence requis. Par exemple, le personnel professionnel regroupe des emplois exigeant généra-

14. Les résultats de deux organismes sont présentés dans des chapitres particuliers, soit Hydro-Québec et le personnel policier de la Sûreté du Québec. Le chapitre relatif à ce corps policier contient également les données du Service de police de la Ville de Montréal.

15. La grande région métropolitaine de Montréal a été définie par Statistique Canada en tenant compte des déplacements, notamment, entre le lieu de résidence d'une personne et son lieu de travail lors du recensement de 2001. Cette région comprend l'île de Montréal, Laval, Longueuil et plusieurs petites villes de la Rive-Nord et de la Rive-Sud.



lement un baccalauréat et le personnel technique, un diplôme d'études collégiales. Dans le cas du personnel non spécialisé, les emplois regroupés sont ceux qui ne demandent aucune expérience ou, au plus, un diplôme d'études secondaires. Dans les réseaux de l'éducation au primaire et au secondaire, cette catégorie regroupe surtout le personnel attitré à la surveillance d'élèves et au service de garde. Les cégeps n'ayant pas ce type de personnel, les emplois aux exigences minimales se trouvent dans la catégorie « Soutien manuel, entretien et services ».

La catégorie du personnel professionnel dans les commissions scolaires, les cégeps et les établissements d'enseignement privés regroupent, en grande majorité, des enseignantes et des enseignants, mais d'autres types d'emploi y sont inclus, tels les psychologues, les orthophonistes et les bibliothécaires.

Les résultats pour chacun des groupes visés selon les catégories professionnelles seront présentés, d'abord, pour la région métropolitaine de Montréal puis pour les autres régions du Québec. Cette démarche servira à mieux cerner la situation des groupes visés dans chacune des catégories professionnelles des réseaux examinés.



5

COMPILATIONS GLOBALES

Dans la section 5.1, une analyse globale est présentée pour les 255 organismes¹⁶ inclus dans l'analyse quantitative dont l'effectif total se chiffre à 336 528 personnes. Les sections 5.2 et 5.3 présentent les résultats selon les deux régions retenues, soit la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec. La première région compte 108 organismes employant 202 513 personnes ; la seconde région, 147 organismes employant 134 015 personnes. Pour chaque section, on observera, d'abord, la représentation des quatre groupes visés dans chacun des réseaux et, par la suite les objectifs à atteindre pour combler le déficit de représentation. À noter que toutes ces analyses utilisent les données établies au 30 septembre 2007.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Globalement, la représentation des femmes est de 53,9 % des effectifs totaux de l'ensemble des réseaux ;
- Il y a une forte présence des femmes dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés à l'éducation préscolaire et au primaire ;
- Dans les municipalités et les sociétés d'État, les femmes représentent un peu plus du tiers des effectifs ;
- On note une faible présence des femmes dans les sociétés de transport et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec ; par conséquent, l'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des femmes est plus élevé dans ces deux cas.

Pour les minorités visibles :

- Globalement, la représentation des membres des minorités visibles est de 2,4 % des effectifs totaux de l'ensemble des réseaux ; d'ailleurs, leur présence est faible dans tous les réseaux ;

16. Ce chapitre comprend les données de la société d'État d'Hydro-Québec, bien qu'elle n'ait pas reçu ses résultats de sous-représentation avant le 30 septembre 2007.



- On note la quasi-absence des minorités visibles parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec ;
- Il y a une présence plus marquée des minorités visibles dans les organismes de la région métropolitaine que dans ceux des autres régions du Québec ;
- Dans la région métropolitaine, la majorité des organismes doit augmenter passablement le nombre de membres des minorités visibles parmi son personnel ;
- Dans les autres régions du Québec, l'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des minorités visibles est plus marqué dans les réseaux collégial et universitaire que dans les autres réseaux.

Pour les minorités ethniques :

- Globalement, la représentation des membres des minorités ethniques est de 3,0 % des effectifs totaux de l'ensemble des réseaux ;
- On observe une présence plus élevée des minorités ethniques dans les établissements d'enseignement privés et les universités que dans les commissions scolaires et les cégeps ;
- Il y a une quasi-absence des minorités ethniques parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec ;
- La présence des minorités ethniques est beaucoup plus marquée dans les organismes de la région métropolitaine que dans ceux des autres régions du Québec ;
- Dans la région métropolitaine, les commissions scolaires, les cégeps, les universités et les sociétés de transport ont plus d'efforts à faire pour corriger la sous-représentation des minorités ethniques que les autres réseaux ;
- Dans les autres régions du Québec, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation des minorités ethniques est plus marqué au collégial et à l'université que dans les autres réseaux.

**Pour les Autochtones :**

- On remarque une très faible présence des Autochtones dans tous les secteurs analysés ; d'ailleurs, ils représentent seulement 0,3 % des effectifs totaux de l'ensemble des réseaux ;
- Il y a peu de sous-représentation des Autochtones, essentiellement en raison de leur faible représentation dans l'ensemble de la population du Québec.

5.1 PORTRAIT GLOBAL DES EFFECTIFS POUR CHACUN DES RÉSEAUX ET LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

Une bonne part des employés dans la présente analyse se trouve dans les 70 commissions scolaires avec 45,8 % des effectifs totaux. Pour les autres réseaux, les taux correspondent à 7,4 % dans les cégeps, à 1,9 % dans les établissements d'enseignement privés, à 9,8 % dans les établissements d'enseignement universitaire, à 16,1 % dans les municipalités, à 3,1 % dans les sociétés de transport et à 14,3 % dans les sociétés d'État¹⁷. Cette différence dans le nombre d'effectifs des réseaux indique qu'il est préférable de fournir les données par réseau en vue d'obtenir un portrait plus précis de la situation des quatre groupes visés dans chacun d'eux. L'effectif policier de la Sûreté du Québec représentant seulement 1,5 % des effectifs totaux, les résultats détaillés de cet organisme seront traités au chapitre 9.

a) PRÉSENCE DES QUATRE GROUPES VISÉS

Le tableau 1, qui fait la synthèse de la représentation des quatre groupes visés, laisse voir des variations du degré de présence de chacun d'eux dans les réseaux considérés.

Les femmes sont majoritaires dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés, ce qui s'explique, en partie, par la forte présence des enseignantes à l'éducation préscolaire et au primaire. À l'inverse, elles sont minoritaires dans les sociétés de transport (17,9 %) et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec (13,0 %).

Dans les municipalités, bien que les femmes représentent 37,1 % des effectifs, les résultats selon la catégorie professionnelle démontrent qu'elles sont concentrées dans les emplois traditionnellement féminins et peu présentes

17. Dans les sections suivantes, les données d'Hydro-Québec sont présentées séparément de celles des autres sociétés d'État puisque les effectifs de cet organisme comptent pour 45,2 % des effectifs totaux de ce réseau.



dans les emplois traditionnellement masculins où des barrières à l'accès des femmes persistent.

Dans les sociétés d'État, la présence des femmes peut varier beaucoup d'un organisme à l'autre. Par exemple, il n'y a que 15,0 % de femmes à la Société des traversiers du Québec, tandis que l'on compte 77,0 % de femmes chez Héma-Québec. Le taux global de 44,9 % fournit un éclairage diffus : il sera donc utile d'apporter des précisions au moment de l'analyse selon la catégorie professionnelle. Pour la société d'État Hydro-Québec, les femmes représentent seulement 28,5 % de l'effectif.

Tableau 1
Effectif total et représentation des groupes visés selon le réseau

Réseaux	Nombre d'organismes	Effectif total	Représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires	70	154 183	70,4 %	108 547	2,0 %	3 080	2,5 %	3 807	0,3 %	423
Cégeps	48	24 887	50,7 %	12 628	2,8 %	684	2,9 %	721	0,2 %	51
Établissements d'enseignement privés	38	6 524	61,4 %	4 003	3,3 %	215	6,6 %	431	0,1 %	8
Établissements d'enseignement universitaire	19	33 017	47,2 %	15 592	5,6 %	1 846	6,9 %	2 269	0,2 %	63
Municipalités	50	54 345	37,1 %	20 189	3,3 %	1 770	3,0 %	1 633	0,4 %	201
Sociétés de transport	6	10 441	17,9 %	1 866	4,3 %	445	2,7 %	281	0,3 %	33
Sociétés d'État	22	26 261	44,9 %	11 788	2,5 %	653	3,1 %	801	0,4 %	108
Hydro-Québec	1	21 693	28,5 %	6 177	1,4 %	312	0,9 %	192	0,6 %	129
Sûreté du Québec	1	5 177	13,0 %	673	0,4 %	23	0,8 %	43	0,7 %	38

Quoique leur présence soit plus manifeste dans certaines régions, les Autochtones forment seulement 1,0 % de l'ensemble de la population du Québec¹⁸. En outre, ils sont répartis de façon inégale sur l'ensemble du territoire. Cette situation ne permet pas de donner une image contrastée des réseaux à partir du décompte de leur représentation.

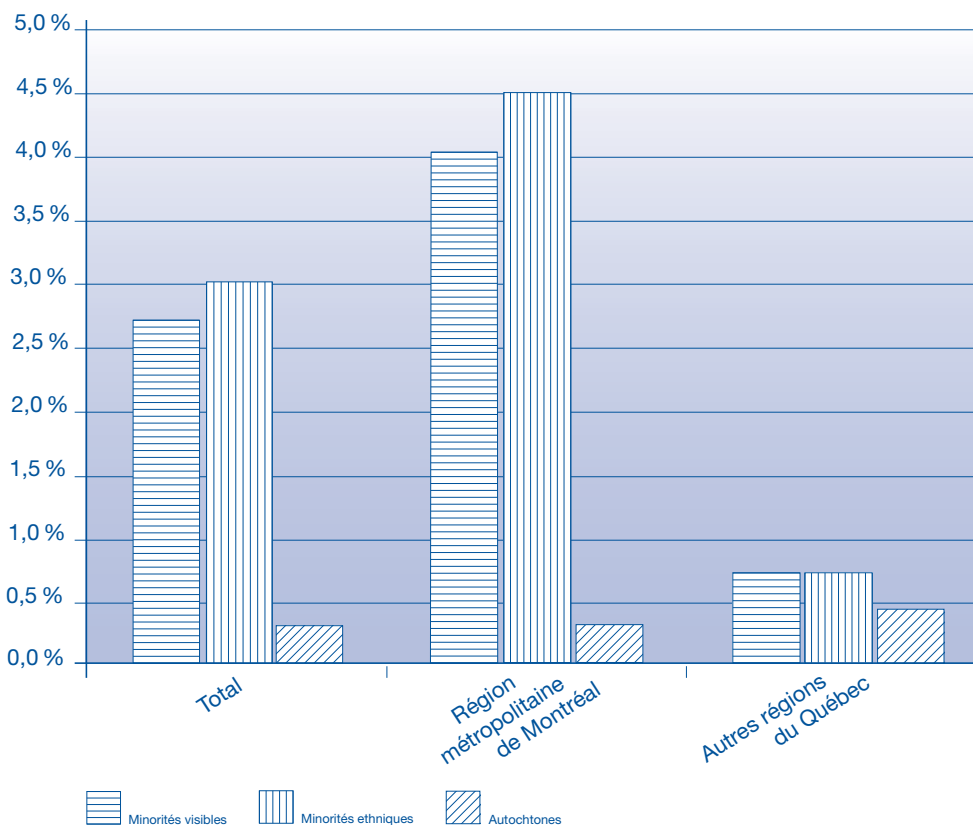
Quant aux membres des minorités visibles et des minorités ethniques, leur faible nombre sur le territoire québécois et leur concentration dans la région métropolitaine brouillent l'image lorsque les résultats sont présentés globalement pour chacun des réseaux. D'ailleurs, le graphique 1 montre bien les différences de représentation de ces trois groupes visés selon les deux grandes régions à l'étude.

18. Au recensement de 2001, les personnes ayant déclaré une identité autochtone au Québec correspondent à 1,0 % de la population ayant 15 ans et plus.



Dans la région métropolitaine de Montréal¹⁹, les taux de représentation sont de 4,0 % pour les membres des minorités visibles et de 4,6 % pour les membres des minorités ethniques. Ces taux sont de 0,7 % pour ces deux groupes visés dans les autres régions du Québec. Donc, l'écart de représentation entre les deux grandes régions est de 3,3 % pour les membres des minorités visibles et de 3,8 % pour les membres des minorités ethniques. Cet écart s'explique, en partie, par leur concentration dans la région métropolitaine. Les Autochtones représentent en effet 0,3 % de l'effectif total dans ce cas et de 0,4 % dans les autres régions du Québec.

Graphique 1
Comparaison du niveau de représentation
entre les deux régions retenues
pour les minorités visibles,
les minorités ethniques et les Autochtones



19. Considérant que l'adresse du siège social de l'organisme est le critère retenu pour inclure les organismes dans telle ou telle région, le personnel d'Hydro-Québec, de Loto-Québec et de la Société des alcools du Québec ainsi que le personnel policier de la Sûreté du Québec sont donc comptabilisés dans la région métropolitaine de Montréal.

**b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR**

Maintenant que le taux de représentation des quatre groupes visés dans chacun des réseaux a été précisé, il importe de connaître le chemin à parcourir pour atteindre la représentation pour chacun des groupes. Dans un programme d'accès à l'égalité, ce chemin s'établit à partir de la mesure de la sous-représentation. Le tableau 2 présente l'effort de rattrapage que chacun des réseaux devra faire pour atteindre ses objectifs de représentation.

Tableau 2
Effectif total et sous-représentation des groupes visés selon le réseau

Réseaux	Nombre d'organismes	Effectif total	Sous-représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires	70	154 183	3,6 %	5 618	3,0 %	4 597	2,9 %	4 517	0,5 %	722
Cégeps	48	24 887	6,8 %	1 679	5,5 %	1 357	4,6 %	1 146	0,1 %	30
Établissements d'enseignement privés	38	6 524	6,8 %	441	3,9 %	255	2,6 %	170	0,1 %	9
Établissements d'enseignement universitaire	19	33 017	8,2 %	2 711	5,6 %	1 852	4,1 %	1 367	0,2 %	54
Municipalités	50	54 345	7,5 %	4 068	2,6 %	1 438	2,7 %	1 455	0,4 %	229
Sociétés de transport	6	10 441	15,8 %	1 644	3,7 %	389	4,5 %	470	0,03 %	3
Sociétés d'État	22	26 261	8,6 %	2 266	4,2 %	1 104	3,0 %	797	0,3 %	76
Hydro-Québec	1	21 693	4,5 %	975	5,0 %	1 076	4,7 %	1 011	0,6 %	139
Sûreté du Québec	1	5 177	17,6 %	911	2,6 %	133	1,9 %	100	0,4 %	19

Dans les quatre réseaux de l'éducation, le déficit à combler pour les femmes correspond à 3,6 % dans les commissions scolaires, à 6,8 % dans les cégeps ainsi que dans les établissements d'enseignement privés et à 8,2 % dans les établissements d'enseignement universitaire. Ce déficit est plus élevé dans les sociétés de transport (15,8 %) et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec (17,6 %) que dans les autres réseaux.

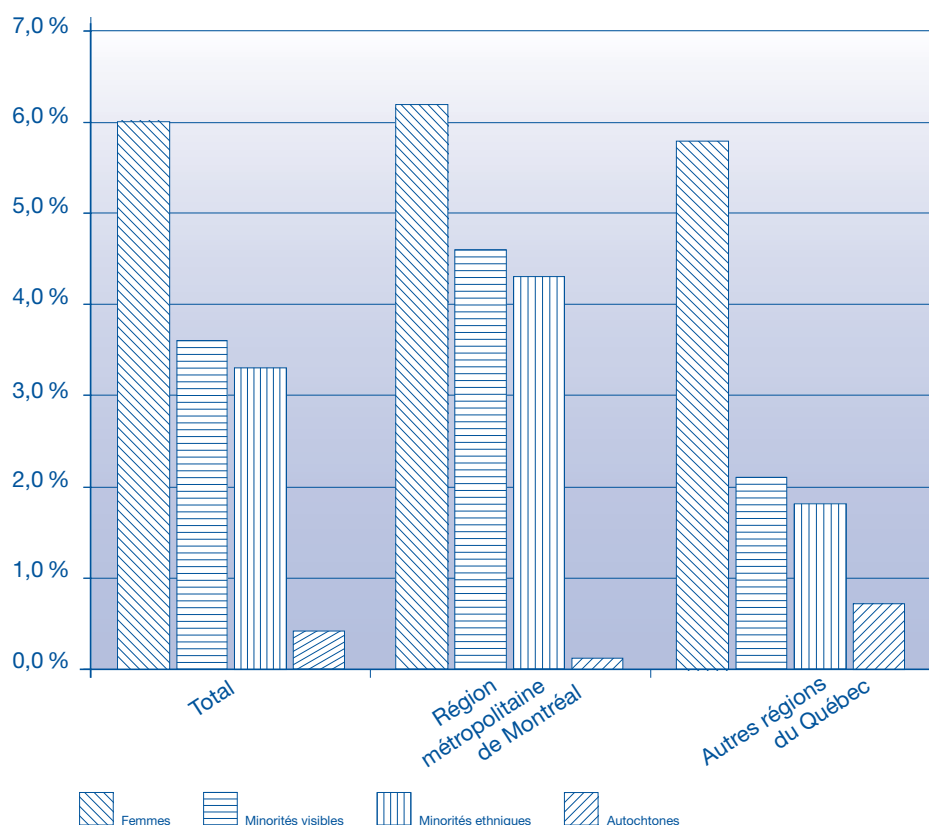
Pour les membres des minorités visibles, l'objectif à atteindre est plus élevé dans les universités (5,6 %) et les cégeps (5,5 %) que dans les autres réseaux. Les déficits les plus marqués pour les membres des minorités ethniques se trouvent à la société d'État Hydro-Québec (4,7 %) ainsi que dans les cégeps (4,6 %) et les sociétés de transport (4,5 %). Le très faible nombre d'Autochtones parmi les effectifs des organismes et les faibles taux de sous-représentation ne donnent pas une image précise de leur situation. Toutefois, un peu plus d'efforts devront être consentis pour recruter des Autochtones à Hydro-Québec, dans



les commissions scolaires, dans les municipalités et à la Sûreté du Québec pour le personnel policier.

Comme cela se produit pour le taux de représentation, la ventilation des organismes en deux grandes régions fournira un éclairage plus réel des efforts à faire pour augmenter la présence des quatre groupes visés au sein des organismes publics. Le graphique 2 montre d'ailleurs l'écart entre la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec.

Graphique 2
Comparaison relativement à l'effort de rattrapage
entre les deux régions retenues pour les quatre groupes visés



Pour les femmes, l'effort de rattrapage est à peu près le même d'une région à l'autre, c'est-à-dire qu'il varie de 5,8 à 6,2 %, ce qui est différent pour les trois autres groupes visés. La concentration des membres des minorités visibles et des minorités ethniques dans la grande région métropolitaine influe sur les



résultats. Pour les membres des minorités visibles, l'objectif à atteindre est de 4,6 % dans la région métropolitaine et de 2,1 % dans les autres régions du Québec. L'effort de rattrapage pour les minorités ethniques est respectivement de 4,3 % et de 1,8 %. Les organismes de la région métropolitaine devront donc faire des efforts supplémentaires pour recruter des membres de ces communautés. Toutefois, le bassin de recrutement est à proximité, ce qui n'est pas le cas pour les organismes des autres régions du Québec. Chez les Autochtones, la sous-représentation est de 0,1 % dans la région métropolitaine et de 0,7 % dans les autres régions du Québec. Cet écart s'explique, en partie, par le fait qu'un certain nombre d'organismes situés près des communautés autochtones ont obtenu des résultats plus élevés, par exemple, la région de la Côte-Nord.

5.2 PORTRAIT GLOBAL DES EFFECTIFS SELON LE RÉSEAU DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Parmi les 108 dossiers analysés dans cette section, les 67 organismes du secteur de l'éducation comptent pour 54,9 % des effectifs totaux de la région métropolitaine de Montréal. Les 16 commissions scolaires regroupent 37,8 % des effectifs, les universités, 9,8 %, les cégeps, 4,9 % et les établissements d'enseignement privés, 2,4 %. Le personnel des 23 municipalités²⁰ et des 14 sociétés d'État équivaut respectivement à 17,6 % et à 20,5 % des effectifs totaux. Pour les trois sociétés de transport, le taux est de 4,4 % et la plus grande part des effectifs se trouve à la Société de transport de Montréal puisqu'ils représentent 80,7 % du personnel de ce secteur.

Enfin, le personnel policier de la Sûreté du Québec représente 2,6 % de l'effectif total. Les effectifs dans chacun des réseaux et les différences dans la composition des regroupements d'emplois justifient la présentation des données selon le réseau pour obtenir un portrait plus explicite.

a) PRÉSENCE DES QUATRE GROUPE VISÉS

Globalement, les quatre groupes visés sont présents dans chacun des réseaux et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. Toutefois, les données du tableau 3 montrent que leur représentation varie d'un réseau à l'autre.

Dans le secteur de l'éducation, la représentation des femmes est plus élevée que dans les autres réseaux. Leur présence est plus marquée dans les commissions scolaires (70,4 %) et les établissements d'enseignement privés (63,7 %) que dans

20. Les données sur les effectifs de la Ville de Montréal sont compilées par arrondissement (20 dossiers) et pour les services corporatifs (1 dossier). L'ensemble de ce personnel compte pour 70,6 % des effectifs du secteur municipal de la région métropolitaine de Montréal. Quant aux données sur les effectifs policiers du SPVM, elles seront analysées au chapitre 9.



les cégeps (51,8 %) et les universités (46,7 %). Elles ont un taux de représentation semblable entre les municipalités (38,9 %) et les 14 sociétés d'État (36,4 %). Cependant, leur présence dans les sociétés d'État est plus faible à la Commission de la construction du Québec (24,0 %) et à Hydro-Québec (28,5 %). Les niveaux les plus bas se situent dans les sociétés de transport avec seulement 17,8 % d'effectif féminin et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec avec un taux de 13,0 %.

Tableau 3
Effectif total et représentation des groupes visés
dans la région métropolitaine de Montréal

Réseaux	Nombre d'organismes	Effectif total	Représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires	16	76 581	70,4 %	53 904	3,7 %	2 820	4,6 %	3 501	0,2 %	121
Cégeps	16	9 890	51,8 %	5 124	4,8 %	473	5,5 %	543	0,2 %	21
Établissements d'enseignements privés	28	4 834	63,7 %	3 081	4,0 %	193	8,6 %	414	0,1 %	6
Établissements d'enseignement universitaire	7	19 863	46,7 %	9 271	7,5 %	1 494	9,7 %	1 920	0,2 %	37
Municipalités	23	35 673	38,9 %	13 883	4,8 %	1 704	4,4 %	1 561	0,3 %	104
Sociétés de transport	3	8 891	17,8 %	1 583	5,0 %	440	3,2 %	280	0,3 %	28
Sociétés d'État	13	19 911	45,1 %	8 971	3,0 %	605	3,8 %	748	0,3 %	63
Hydro-Québec	1	21 693	28,5 %	6 177	1,4 %	312	0,9 %	192	0,6 %	129
Sûreté du Québec	1	5 177	13,0 %	673	0,4 %	23	0,8 %	43	0,7 %	38

Dans les réseaux de l'éducation, les membres des minorités visibles sont plus présents dans les universités (7,5 %) que dans les commissions scolaires (3,7 %) et les établissements d'enseignement privés (4,0 %). Pour les membres des minorités ethniques, leur représentation est plus élevée dans les universités (9,7 %) et les établissements d'enseignement privés (8,6 %). Ces membres sont plus nombreux que ceux des minorités visibles dans la majorité des réseaux, sauf dans les municipalités et les sociétés de transport. Pour les deux groupes, les plus faibles représentations se trouvent dans les sociétés d'État et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec.

En observant les données pour les Autochtones, on constate que ce groupe est très peu présent dans l'ensemble des réseaux. Parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec, les membres des minorités et les Autochtones ont



des taux de représentation variant de 0,8 à 0,4 %. À Hydro-Québec, les taux de représentation se situent entre 1,4 % pour les membres des minorités visibles et 0,6 % pour les Autochtones.

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Le tableau 4 indique les taux de sous-représentation des organismes analysés dans les sept réseaux considérés ainsi qu'à la Sûreté du Québec et à Hydro-Québec. Ce tableau laisse voir que presque tous les réseaux doivent effectuer du rattrapage s'ils veulent atteindre leurs objectifs de représentation pour les quatre groupes visés.

Tableau 4
Effectif total et sous-représentation des groupes visés
selon le réseau dans la région métropolitaine de Montréal

Réseaux	Nombre d'organismes	Effectif total	Sous-représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires	16	76 581	3,3 %	2 492	4,8 %	3 651	4,8 %	3 673	0,04 %	28
Cégeps	16	9 890	5,7 %	561	5,5 %	540	4,7 %	460	0,1 %	5
Établissements d'enseignement privés	28	4 834	6,0 %	288	4,4 %	212	2,7 %	130	0,1 %	6
Établissements d'enseignement universitaire	7	19 863	7,8 %	1 557	5,8 %	1 144	4,2 %	840	0,1 %	22
Municipalités	23	35 673	7,1 %	2 540	3,5 %	1 258	3,6 %	1 284	0,1 %	32
Sociétés de transport	3	8 891	15,8 %	1 407	4,3 %	379	5,2 %	458	0,02 %	2
Sociétés d'État	12	19 911	9,1 %	1 809	4,8 %	962	3,4 %	680	0,1 %	24
Hydro-Québec	1	21 693	4,5 %	975	5,0 %	1 076	4,7 %	1 011	0,6 %	139
Sûreté du Québec	1	5 177	17,6 %	911	2,6 %	133	1,9 %	100	0,4 %	19

Chez les femmes, les plus hauts taux de sous-représentation se situent parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec (17,6 %) et les sociétés de transport (15,8 %). Dans les autres réseaux, les taux de sous-représentation varient de 9,1 % dans les sociétés d'État à 3,3 % dans les commissions scolaires. Pour les minorités visibles, les taux oscillent entre 5,8 % dans les universités et 2,6 % à la Sûreté du Québec. Dans le cas des minorités ethniques, les taux fluctuent de 5,2 % dans les sociétés de transport à 1,9 % à la Sûreté du Québec. Pour les Autochtones, les nombres sont si faibles dans les commissions scolaires et les sociétés de transport que deux décimales après la virgule ont été utilisées pour éviter d'avoir des pourcentages à zéro. Néanmoins, il y a un certain rattrapage à faire pour atteindre les objectifs de représentation.



5.3 PORTRAIT GLOBAL DES EFFECTIFS SELON LE RÉSEAU DANS LES AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

Parmi les 147 organismes étudiés dans cette section, les 108 organismes du secteur de l'éducation comptent pour 80,2 % des effectifs totaux. Les 54 commissions scolaires regroupent la majorité des effectifs des réseaux de l'éducation (72,2 %). Les cégeps et les établissements d'enseignement universitaire comptent un taux semblable d'effectifs. Les établissements d'enseignement privés et les sociétés de transport ont le plus bas taux d'effectifs, soit 1,3 % et 1,2 %.

a) PRÉSENCE DES QUATRE GROUPES VISÉS

Le tableau 5 regroupe les données sur la représentation des quatre groupes visés dans les réseaux considérés pour les autres régions du Québec.

Tableau 5
Effectif total et représentation des groupes visés
selon le réseau dans les autres régions du Québec

Réseaux	Nombre d'organismes	Effectif total	Représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires	54	77 602	70,4 %	54 643	0,3 %	260	0,4 %	306	0,4 %	302
Cégeps	32	14 997	50,0 %	7 504	1,4 %	211	1,2 %	178	0,2 %	30
Établissements d'enseignement privés	10	1 690	54,6 %	922	1,3 %	22	1,0 %	17	0,1 %	2
Établissements d'enseignement universitaire	12	13 154	48,1 %	6 321	2,7 %	352	2,7 %	349	0,2 %	26
Municipalités	27	18 672	33,8 %	6 306	0,4 %	66	0,4 %	72	0,5 %	97
Sociétés de transport	3	1 550	18,3 %	283	0,3 %	5	0,1 %	1	0,3 %	5
Sociétés d'État	9	6 350	44,4 %	2 817	0,8 %	48	0,8 %	53	0,7 %	45

Tout comme la région métropolitaine de Montréal, les commissions scolaires des autres régions du Québec regroupent la plus grande part des effectifs. Ainsi, les 54 commissions scolaires de ces régions comptent 57,9 % des effectifs totaux, les 32 cégeps, 11,2 %, les 12 établissements d'enseignement universitaire, 9,8 %, et les 10 établissements d'enseignement privés, 1,3 %. Enfin, les 27 organismes du secteur municipal regroupent 13,9 % des effectifs, les 3 sociétés de transport, 1,2 % et les 9 sociétés d'État, 4,7 %.



Dans le secteur de l'éducation, les taux de présence des femmes varient de 70,4 % pour les commissions scolaires à 48,1 % pour les universités. Dans le milieu municipal, les femmes représentent 33,8 % des effectifs et dans les sociétés d'État, 44,4 %. Le plus bas taux de représentation des femmes correspond à 18,3 % pour les sociétés de transport.

Si l'on observe les données des sept réseaux analysés, la représentation des minorités visibles se situe entre 2,7 % dans les universités et 0,3 % dans les commissions scolaires et les sociétés de transport. Pour ce qui est des membres des minorités ethniques, leur représentation varie de 2,7 % dans les universités à 0,1 % dans les sociétés de transport. Chez les Autochtones, le plus haut taux atteint 0,7 % dans les sociétés d'État et le plus bas est de 0,1 % dans les établissements d'enseignement privés. Les membres des minorités visibles et des minorités ethniques ainsi que les Autochtones sont peu présents parmi les effectifs des réseaux considérés.

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Pour l'ensemble des réseaux des autres régions du Québec, il y a du rattrapage à faire en vue de combler le déficit dans le taux de présence des quatre groupes visés. Comme le montre le tableau 6, dans la majorité des cas, les taux de sous-représentation des femmes sont plus élevés que ceux des trois autres groupes.

Tableau 6
Effectif total et sous-représentation des groupes visés
selon le réseau dans les autres régions du Québec

Réseaux	Nombre d'organismes	Effectif total	Sous-représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires	54	77 602	4,0 %	3 126	1,2 %	946	1,1 %	844	0,9 %	694
Cégeps	32	14 997	7,5 %	1 118	5,5 %	817	4,6 %	686	0,2 %	25
Établissements d'enseignement privés	10	1 690	9,1 %	153	2,5 %	43	2,4 %	40	0,2 %	3
Établissements d'enseignement universitaire	12	13 154	8,8 %	1 154	5,4 %	708	4,0 %	527	0,2 %	32
Municipalités	27	18 672	8,2 %	1 528	1,0 %	180	0,9 %	171	1,1 %	197
Sociétés de transport	3	1 550	15,3 %	237	0,7 %	10	0,8 %	12	0,1 %	1
Sociétés d'État	9	6 350	7,2 %	457	2,2 %	142	1,8 %	117	0,8 %	52



Puisque les femmes sont moins présentes dans les sociétés de transport, l'importance du déficit à combler y est plus élevé, avec un taux de 15,3 %. Chez les Autochtones, les taux varient de 1,1 % dans le secteur municipal à 0,1 % dans les sociétés de transport.

Pour les minorités visibles, les taux se situent entre 0,7 % dans les sociétés de transport et 5,5 % dans les cégeps, tandis que pour les minorités ethniques ils varient de 0,8 % dans les sociétés de transport à 4,6 % dans les cégeps. En observant les résultats de ces deux groupes dans le réseau collégial, on constate que les taux de sous-représentation sont similaires entre la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec. Cela est dû, en bonne partie, au fait que la zone appropriée de recrutement pour le personnel professionnel a été la même pour ces deux régions puisque l'exigence minimale était un diplôme universitaire et que ce type de données est compilé sur une base provinciale, soit l'ensemble du territoire du Québec.

Ce chapitre a présenté une vue d'ensemble de la situation des groupes visés dans différents réseaux où les organismes avaient reçu leurs résultats au 30 septembre 2007. Cette analyse descriptive a fait ressortir des variances de représentation entre les réseaux et entre les quatre groupes visés. De plus, un écart apparaît entre la région métropolitaine et les autres régions du Québec tant au sujet de la présence des membres des minorités visibles et des minorités ethniques que pour ce qui est du déficit à combler dans les réseaux. Les prochains chapitres comportent une analyse plus détaillée où les résultats seront présentés pour chacun des groupes visés selon la catégorie professionnelle, tout en tenant compte des réseaux considérés.



RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

6

Les données obtenues pour chaque catégorie professionnelle ont été colligées pour 106 organismes de la région métropolitaine de Montréal. La ventilation des organismes selon le réseau offre l'avantage de comparer des milieux semblables et permet, par conséquent, d'obtenir un meilleur portrait de la situation des groupes visés dans chacun des réseaux. À retenir que, dans le présent chapitre, établi au 30 septembre 2007, les données sur la région métropolitaine de Montréal n'incluent pas les cinq villes défusionnées de l'île de Montréal, la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal et la société d'État Hydro-Québec.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Plus de 45 % des femmes occupent des emplois de direction dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés.
- Moins du tiers des femmes occupe des emplois de direction dans les cinq autres réseaux, soit les cégeps, les universités, les municipalités, les sociétés de transport et les sociétés d'État ;
- Les femmes sont peu présentes dans les sociétés de transport et plus particulièrement dans les emplois traditionnellement masculins, tels que les emplois de métier et de soutien manuel, entretien et services ;
- En proportion, les sociétés de transport ont un déficit à combler plus important que les six autres réseaux, soit 15,8 % comparativement à 9,1 % dans les sociétés d'État, quant à la présence des femmes ;
- L'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des femmes est plus élevé pour les emplois de gestion et les emplois traditionnellement masculins dans l'ensemble des réseaux.



Pour les minorités visibles :

- Dans le secteur de l'éducation, les membres des minorités visibles sont plus présents dans les établissements d'enseignement universitaire que dans les autres réseaux, soit 7,5 % comparativement à plus ou moins 4,0 % ;
- Toujours dans le même secteur, ces membres occupent majoritairement des emplois de niveau professionnel, souvent liés à l'enseignement ;
- Ces membres sont peu nombreux à occuper des emplois de direction ;
- Ce groupe est très peu présent dans les emplois de métier et de transport ainsi que dans ceux de gérance ou de contremaître ;
- Tous les réseaux doivent augmenter le nombre de membres des minorités visibles parmi leur personnel : l'effort de rattrapage se situe entre 3,8 et 5,8 % ;
- Selon le réseau considéré, l'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des membres des minorités visibles est plus élevé pour les emplois de cadres de premier niveau, le personnel technique, les emplois de soutien manuel, entretien et services ou encore les emplois non spécialisés.

Pour les minorités ethniques :

- Les membres des minorités ethniques sont plus nombreux que les membres des minorités visibles dans tous les réseaux de l'éducation ainsi que dans les sociétés d'État ;
- La présence des minorités ethniques est plus faible dans les sociétés de transport et les municipalités ;
- Sauf dans les sociétés de transport, les membres des minorités ethniques sont plus nombreux que ceux des minorités visibles à occuper un emploi de direction et de cadres de premier niveau ;
- Tous les réseaux doivent augmenter le nombre de membres des minorités ethniques parmi leur personnel : l'effort de rattrapage se situe entre 3,4 et 5,2 % ;



- Dans le secteur de l'éducation, les plus grands efforts de rattrapage concernant les minorités ethniques devront se faire dans les emplois de gérance et de soutien manuel, entretien et services ;
- Le déficit le plus élevé à combler dans le cas des membres des minorités ethniques se situe dans les sociétés de transport, principalement parmi les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de métier.

Pour les Autochtones :

- La présence des Autochtones est semblable d'un réseau à l'autre ;
- Malgré une très faible présence, l'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des Autochtones est encore plus infime.

6.1 PORTRAIT DES EFFECTIFS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET SELON LE RÉSEAU

Avant de commencer l'analyse pour chacun des groupes visés, la Commission tient à présenter la répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle dans chacun des réseaux. Cette approche fait en sorte que les données sont parfois très faibles. Le tableau 7 expose l'ensemble des résultats.

Tableau 7
Répartition des effectifs selon le réseau et selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal²¹

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	2,8 %	2 107	1,1 %	105	4,3 %	210	3,2 %	643	4,3 %	1 332	1,6 %	140	5,7 %	1 130
Cadres de premier niveau	0,3 %	213	1,6 %	156	1,0 %	49	1,7 %	338	1,7 %	515	1,1 %	100	3,6 %	723
Gérance et contremaître	0,4 %	320	1,1 %	113	0,4 %	18	0,9 %	182	1,9 %	587	4,8 %	424	2,0 %	394
Personnel professionnel	53,5 %	40 955	71,5 %	7 067	58,9 %	2 848	62,9 %	12 496	7,1 %	2 220	3,3 %	293	9,0 %	1 790
Personnel technique	6,3 %	4 861	9,2 %	911	7,3 %	351	12,2 %	2 425	19,7 %	6 117	5,5 %	492	13,9 %	2 777
Soutien administratif ou de bureau	6,9 %	5 280	10,8 %	1 068	7,4 %	359	13,6 %	2 702	19,2 %	5 966	4,8 %	429	11,4 %	2 274
Métier	0,7 %	562	0,8 %	83	0,4 %	17	1,4 %	274	4,7 %	1 449	14,7 %	1 307	0,8 %	169
Transport					0,3 %	16	0,2 %	37	5,8 %	1 803	53,3 %	4 738	0,8 %	158
Soutien manuel, entretien et services	4,9 %	3 761	3,9 %	387	5,6 %	270	2,2 %	442	2,6 %	794	8,9 %	787	18,4 %	3 669
Personnel non spécialisé	24,2 %	18 522			14,4 %	696	1,6 %	315	17,2 %	5 345			32,0 %	6 367
Police, incendie, sécurité							0,04 %	9	15,9 %	4 934	2,0 %	181	2,3 %	460
TOTAL	100 %	76 581	100 %	9 890	100 %	4 834	100 %	19 863	100 %	31 062	100 %	8 891	100 %	19 911

21. Dans les tableaux de représentation et de sous-représentation, il y a des cases vides sans chiffre ni pourcentage. Cela signifie que cette catégorie professionnelle n'est pas présente dans le réseau.



Dans les réseaux de l'éducation, le personnel professionnel représente plus de la moitié des effectifs des organismes. Parmi ce groupe, les enseignantes et les enseignants constituent près de 95 % de cette catégorie professionnelle dans les commissions scolaires, les cégeps et les établissements d'enseignement privés. À l'université, le corps professoral ainsi que les chargées et les chargés de cours constituent un peu plus de 70 % du personnel professionnel. Les commissions scolaires comptent 24,2 % de leur personnel non spécialisé affecté principalement à la surveillance d'élèves et au service de garde, tandis que ce groupe ne représente que 14,4 % des effectifs dans les établissements d'enseignement privés. Les quatre réseaux de l'éducation ont peu de personnel parmi les catégories suivantes : gérance et contremaître, métier et transport.

Comme c'est le cas dans le secteur de l'éducation, les sociétés de transport ont un taux de représentation de plus de 50 % de leur effectif dans une seule catégorie professionnelle, soit le personnel de transport (53,3 %). Compte tenu des besoins d'entretien mécanique, c'est dans ce réseau que le personnel de métier est le plus présent, soit 14,7 %.

Dans les municipalités et les sociétés d'État, il y a une moins grande concentration d'effectifs dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles. À l'échelle municipale, les catégories comptant le plus d'employés sont le personnel technique (19,7 %), le personnel de soutien administratif (19,2 %), le personnel non spécialisé (17,2 %) et le personnel policier, d'incendie et de sécurité²² (15,9 %). Toutes les autres catégories comptent moins de 10 % d'employés. Le personnel du Service d'incendie de la Ville de Montréal regroupe 48,9 % des effectifs de la catégorie professionnelle « Police, incendie et sécurité ». Compte tenu de la taille des villes de Laval et de Longueuil, leurs services de police et d'incendie englobent plus d'effectifs que les autres villes avoisinantes. Ensemble, ces deux villes regroupent 29,3 % des effectifs de cette catégorie professionnelle.

Parmi les sociétés d'État analysées, il y a des différences dans la composition de leur main-d'œuvre puisqu'elles travaillent dans des domaines différents. Par exemple, les catégories professionnelles à Investissement Québec, à la Caisse de dépôt et placement du Québec et à l'Autorité des marchés financiers du Québec sont les suivantes : direction, personnel professionnel, personnel technique et soutien administratif ou de bureau. Le personnel non spécialisé est, par contre, présent à la Corporation d'urgences-santé de la région métropolitaine de Montréal, à la

22. À noter que le personnel policier de la Ville de Montréal n'est pas inclus dans la catégorie professionnelle « Police, incendie et sécurité » puisque ces données sont compilées au chapitre 9.



Régie des installations olympiques, à la Société de la Place des Arts de Montréal, à la Société des alcools du Québec, à Loto-Québec²³, à la Société du Palais des congrès de Montréal et à Héma-Québec. Les emplois non spécialisés comptent les effectifs les plus importants (32,0 %), suivis du soutien manuel, entretien et services (18,4 %), du personnel technique (13,9 %) et du soutien administratif ou de bureau (11,4 %). Ces différences seront prises en considération dans l'analyse des résultats pour chacun des groupes visés.

6.2 SITUATION DES FEMMES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES FEMMES

Dans les sept réseaux étudiés, les femmes se trouvent majoritaires dans certains emplois et peu nombreuses dans d'autres. On ne saurait s'étonner que la plus forte concentration se situe parmi le personnel de soutien administratif ou de bureau avec une représentation de 80 % et plus, sauf pour les sociétés de transport où seulement 40,3 % de femmes occupent des emplois de soutien administratif. Les emplois de service de garde et de surveillance d'élèves sont exercés par une majorité de femmes, soit 81,7 % dans les commissions scolaires et 70,3 % dans les établissements d'enseignement privés. Dans les sept réseaux, les femmes sont peu présentes dans les catégories professionnelles traditionnellement masculines comme les emplois de métier ou ceux du transport. Le détail de ces données figure dans le tableau 8.

Les données révèlent que la situation des femmes dans les emplois de direction est différente d'un réseau à l'autre. Dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés, elles sont plus de 45 % à occuper des emplois de direction, tandis qu'au collégial elles sont seulement 28,6 %. Par rapport à ce dernier, leur présence est plus élevée dans le réseau universitaire avec un taux de 37,5 %. Dans les trois autres réseaux, les femmes représentent le quart du personnel de direction dans les municipalités et les sociétés d'État et seulement 16,4 % dans les sociétés de transport. Par ailleurs, elles sont plus nombreuses à occuper un emploi de cadres de premier niveau, et ce, dans tous les réseaux, excepté les commissions scolaires et les sociétés de transport. Ces écarts dans les commissions scolaires s'expliquent, en partie, par le fait que les emplois de direction incluent les directrices et les directeurs d'école ainsi que les postes

23. Dans les effectifs de Loto-Québec sont inclus les dossiers suivants : Société des loteries du Québec, Société des loteries vidéo, Société des bingos du Québec, Société des casinos du Québec, Ingenio, filiale de Loto-Québec, Casino de Montréal, Casino de Charlevoix, Casino du Lac-Leamy, Resto-Casino de Montréal, Resto-Casino de Charlevoix et Resto-Casino du Lac-Leamy.



d'adjointes ou d'adjoints au primaire et au secondaire.

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	52,4 %	1 104	28,6 %	30	46,2 %	97	37,5 %	241	28,5 %	379	16,4 %	23	25,5 %	288
Cadres de premier niveau	42,3 %	90	41,0 %	64	57,1 %	28	56,2 %	190	43,7 %	225	13,0 %	13	34,9 %	252
Gérance et contremaître	43,8 %	140	50,4 %	57	27,8 %	5	43,4 %	79	16,7 %	98	10,1 %	43	24,1 %	95
Personnel professionnel	69,3 %	28 363	49,1 %	3 472	64,4 %	1 833	38,4 %	4 796	49,0 %	1 087	32,8 %	96	47,7 %	854
Personnel technique	73,1 %	3 552	51,7 %	471	60,4 %	212	61,5 %	1 492	52,8 %	3 230	23,4 %	115	44,6 %	1 239
Soutien administratif ou de bureau	88,7 %	4 684	88,1 %	941	89,7 %	322	84,6 %	2 287	83,0 %	4 949	40,3 %	173	80,6 %	1 833
Métier	2,1 %	12	0,0 %	0	0,0 %	0	1,8 %	5	2,2 %	32	1,2 %	16	16,6 %	28
Transport					68,8 %	11	0,0 %	0	10,9 %	196	18,8 %	892	3,8 %	6
Soutien manuel, entretien et services	22,2 %	835	23,0 %	89	31,1 %	84	15,6 %	69	11,6 %	92	22,9 %	180	40,3 %	1 478
Personnel non spécialisé	81,7 %	15 124			70,3 %	489	35,6 %	112	34,3 %	1 831			44,5 %	2 831
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	8,5 %	418	17,7 %	32	14,6 %	67
TOTAL	70,4 %	53 904	51,8 %	5 124	63,7 %	3 081	46,7 %	9 271	40,4 %	12 537	17,8 %	1 583	45,1 %	8 971

Tableau 8
Représentation des femmes selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Les femmes occupent un peu plus du quart des emplois de direction dans les sociétés d'État ; cependant, des écarts importants émergent lorsque les données sont ventilées par organisme. Par exemple, les femmes représentent 14,3 % des gestionnaires à Investissement Québec, 18,5 % à la Société des alcools du Québec et 20,4 % à la Société générale de financement du Québec. Leur plus forte représentation se situe à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec (63,6 %) ²⁴ et à la Société de la Place des Arts de Montréal (62,5 %). Une situation similaire existe pour le personnel professionnel : les femmes sont moins présentes à la Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal métropolitain (33,3 %) qu'à Héma-Québec (63,2 %). Parmi le personnel technique, elles sont majoritaires dans sept sociétés d'État, mais leur présence est moindre à la Corporation d'urgences-santé (14,1 %), à la Société de télédiffusion du Québec (26 %) et à la Régie des installations olympiques (35,7 %). Les écarts entre les sociétés d'État auront probablement des effets sur les taux de sous-représentation des femmes dans les organismes de la région métropolitaine de Montréal.

24. Depuis le premier rapport triennal de la Commission, paru en 2004, la Bibliothèque nationale du Québec est devenue la Bibliothèque et Archives nationales du Québec. Il y a eu fusion d'organismes, ouverture de la Bibliothèque nationale en 2005 et augmentation des d'effectifs.



La présence des femmes dans les sociétés de transport est faible (17,8 %), mais il faut noter que 56,3 % de l'effectif féminin occupe un emploi de chauffeuse. Leur représentation est plus élevée dans les catégories professionnelles suivantes : soutien administratif ou de bureau (40,3 %), personnel professionnel (32,8 %) et technique (23,4 %). Cependant, elles sont peu présentes dans les emplois de métier (1,2 %).

Dans le réseau municipal, les emplois de direction et de cadres de premier niveau ont une femme comme titulaire dans seulement 32,7 % des cas. Les femmes représentent 40,4 % de l'effectif global des municipalités et 39,5 % d'entre elles travaillent dans des emplois de soutien administratif ou de bureau, 25,8 % dans des emplois de niveau technique et 14,6 % parmi le personnel non spécialisé. Donc, 79,8 % des femmes se trouvent dans trois catégories professionnelles qui ne mènent habituellement pas à des emplois de cadres. Qu'en est-il de la présence des femmes dans les emplois traditionnellement masculins, par exemple, les emplois de gérance et de contremaître, de métier, de transport ou encore de soutien manuel, d'entretien et de services ? Seulement 3,0 % de femmes travaillent dans ces quatre catégories professionnelles. Si l'on inclut ici les résultats de Laval, de Longueuil et de Montréal, la représentation des femmes a augmenté chez les cadres de premier niveau et diminué parmi le personnel professionnel et le personnel non spécialisé.

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Avant de passer à l'analyse des résultats de sous-représentation dans chacune des catégories professionnelles, le graphique 3 montre globalement les efforts de rattrapage que chaque réseau devra faire au cours des prochaines années.

Ainsi, chaque réseau doit faire du rattrapage pour combler le déficit de représentation des femmes parmi son personnel. En regard du taux d'effectifs et du taux de représentation des femmes dans chacun des réseaux, les commissions scolaires, avec un taux de sous-représentation de 3,3 %, ont un déficit à combler de 2 492 femmes, tandis que les sociétés de transport, avec un taux de 15,8 %, ont un déficit de 1 407 femmes. Le tableau 9 décortique ces résultats selon la catégorie professionnelle pour évaluer les cas où le rattrapage est le plus probant.



Graphique 3
Taux de sous-représentation des femmes
dans la région métropolitaine de Montréal

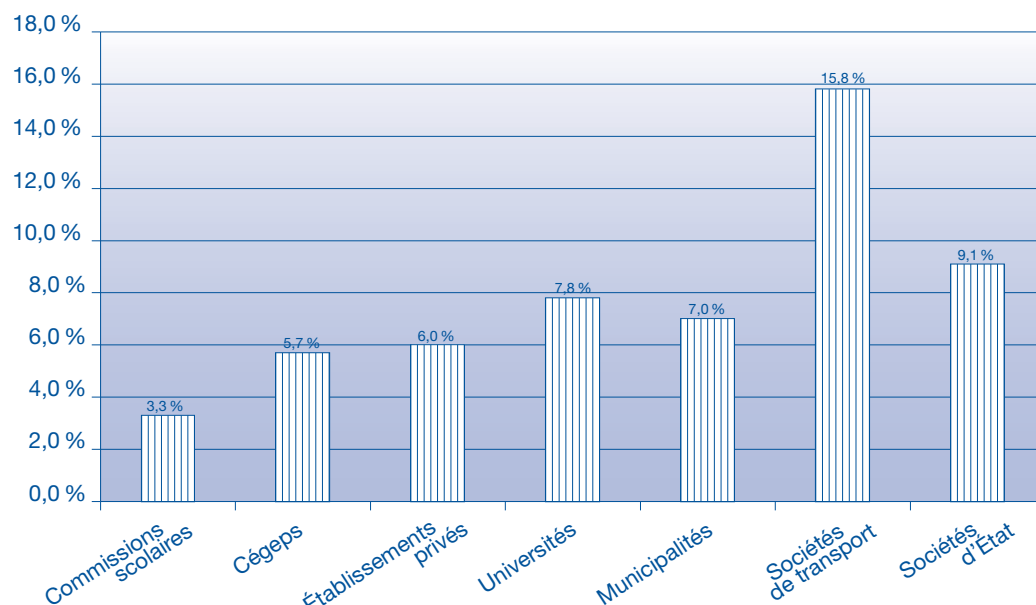


Tableau 9
Sous-représentation des femmes selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	8,1 %	171	22,9 %	24	12,9 %	27	11,2 %	72	5,3 %	71	15,7 %	22	20,7 %	234
Cadres de premier niveau	16,0 %	34	15,4 %	24	4,1 %	2	1,2 %	4	3,5 %	18	17,0 %	17	10,1 %	73
Gérance et contremaître	13,1 %	42	14,2 %	16	22,2 %	4	5,5 %	10	7,8 %	46	6,8 %	29	12,7 %	50
Personnel professionnel	2,7 %	1 110	5,2 %	369	5,5 %	156	10,1 %	1 256	1,9 %	43	10,2 %	30	4,4 %	79
Personnel technique	0,3 %	14	2,7 %	25	4,8 %	17	1,2 %	28	2,7 %	162	12,4 %	61	3,1 %	86
Soutien administratif ou de bureau	0,8 %	40	0,0 %	0	0,0 %	0	0,7 %	18	0,0 %	0	17,3 %	74	0,3 %	7
Métier	2,5 %	14	0,0 %	0	0,0 %	0	5,1 %	14	4,3 %	62	1,7 %	22	4,1 %	7
Transport			0,0 %	0	0,0 %	0	16,2 %	6	6,9 %	125	23,4 %	1 108	1,3 %	2
Soutien manuel, entretien et services	27,2 %	1 022	26,6 %	103	21,9 %	59	19,2 %	85	15,7 %	125	2,5 %	20	8,4 %	308
Personnel non spécialisé	0,2 %	45			3,3 %	23	19,7 %	62	22,5 %	1 200			14,3 %	908
Police, incendie, sécurité							22,2 %	2	6,3 %	309	13,3 %	24	12,0 %	55
TOTAL	3,3 %	2 492	5,7 %	561	6,0 %	288	7,8 %	1 557	7,0 %	2 161	15,8 %	1 407	9,1 %	1 809



Les quatre réseaux de l'éducation devront accorder une attention particulière aux emplois de soutien manuel, entretien et services où la sous-représentation se situe entre 19,2 et 27,2 %. Ils devront également augmenter le nombre de femmes dans les emplois de cadres, particulièrement dans les cégeps où l'effort de rattrapage est de 22,9 % pour le personnel de direction. Parmi le personnel professionnel des commissions scolaires et des établissements d'enseignement privés, le rattrapage se situe principalement en ce qui concerne l'enseignement secondaire où, historiquement, les femmes étaient moins présentes, surtout en mathématiques, en science et en éducation physique²⁵. À l'université, le rattrapage chez le personnel professionnel doit s'effectuer principalement parmi le corps professoral et les chargées et les chargés de cours. Ce réseau devra également augmenter le nombre de femmes parmi le personnel non spécialisé (19,7 %).

Comme pour les réseaux de l'éducation, les sociétés de transport et les sociétés d'État doivent augmenter la présence des femmes dans les emplois de gestion. L'objectif à atteindre dans le cas des sociétés de transport est de 15,7 % dans les emplois de direction et de 17,0 % pour les cadres de premier niveau. Le déficit atteint 20,7 et 10,1 % dans les sociétés d'État. Puisque Investissement Québec et la Société des alcools du Québec ont peu de femmes parmi leurs gestionnaires, les plus hauts taux de rattrapage de ces deux catégories se situent là. En plus, Investissement Québec devra faire des efforts pour augmenter le nombre de femmes parmi le personnel professionnel. À noter que les sociétés de transport sont le seul réseau à devoir augmenter le nombre de femmes dans les emplois de soutien administratif ou de bureau (17,3 %).

Le secteur municipal, les sociétés de transport et certaines sociétés d'État comptent plusieurs types d'emploi non traditionnels pour les femmes, tant sur le plan technique que pour ce qui est des métiers et du soutien manuel. Si l'on observe les données des municipalités, il ressort que des efforts particuliers seront à prévoir pour attirer davantage une main-d'œuvre féminine dans des emplois comme manœuvres, journalières, opératrices de machinerie, policières, techniciennes en génie civil ou en bâtiment. Six sociétés d'État ont aussi du rattrapage à faire dans des emplois non traditionnels tels que manœuvres, agentes de sécurité, livreuses, inspectrices, caméramans, machinistes et techniciennes en électronique. En ce qui a trait aux sociétés de transport, le plus haut taux de rattrapage se situe chez le personnel de transport (23,4 %). Tous ces organismes devront concevoir des moyens pour faire connaître les offres d'emploi aux femmes dans les métiers non traditionnels et prévoir des mécanismes pour qu'elles accèdent à ces emplois.

25. Dans les commissions scolaires, les regroupements d'emplois en ce qui concerne l'enseignement ont été compilés par niveau et par champ d'études. Il est maintenant possible de consulter les sommaires des résultats en cliquant directement sur le lien ou encore en visitant le site Web de la Commission : www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-accesegalite.

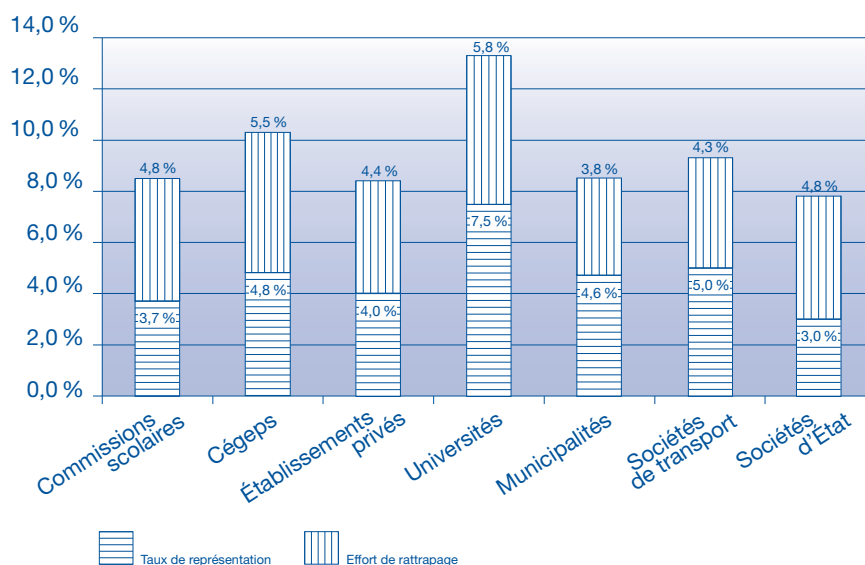


6.3 SITUATION DES MINORITÉS VISIBLES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Le taux de présence des membres des minorités visibles varie beaucoup d'un réseau à l'autre : par exemple, il est de 7,5 % dans les universités et de 3,0 % dans les sociétés d'État. Le graphique 4 expose leur taux de représentation et le chemin à parcourir pour assurer aux membres des minorités visibles, dans ces réseaux, une place correspondant à leurs compétences sur le marché du travail.

Graphique 4
Portrait de la situation des minorités visibles
dans la région métropolitaine de Montréal



Ce graphique atteste l'effort de rattrapage que les sept réseaux doivent faire pour recruter des membres des minorités visibles. Si l'on tient compte, des effectifs et du taux de représentation des membres des minorités visibles dans chacun des réseaux, les commissions scolaires, avec un taux de sous-représentation de 4,8 %, ont un déficit à combler de 3 651 membres de minorités visibles, tandis que les universités, avec un taux de 5,8 %, ont un déficit de 1 144 personnes. Le tableau 10 fait état de la situation des minorités visibles selon le réseau et selon la catégorie professionnelle.



Tableau 10
Représentation des minorités visibles selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	2,0 %	42	1,9 %	2	1,9 %	4	3,1 %	20	1,7 %	22	1,4 %	2	1,2 %	14
Cadres de premier niveau	1,9 %	4	0,6 %	1	10,2 %	5	6,5 %	22	1,6 %	8	0,0 %	0	3,2 %	23
Gérance et contremaître	0,3 %	1	2,7 %	3	0,0 %	0	8,8 %	16	1,7 %	10	2,4 %	10	2,5 %	10
Personnel professionnel	3,4 %	1 395	5,4 %	382	3,6 %	103	8,7 %	1 092	4,9 %	108	8,2 %	24	2,9 %	52
Personnel technique	3,2 %	157	4,2 %	38	4,3 %	15	6,1 %	149	7,2 %	441	7,5 %	37	1,9 %	53
Soutien administratif ou de bureau	2,3 %	123	3,0 %	32	3,9 %	14	5,6 %	150	4,6 %	273	4,4 %	19	3,4 %	77
Métier	0,2 %	1	1,2 %	1	5,9 %	1	2,9 %	8	2,5 %	36	3,4 %	44	0,0 %	0
Transport					0,0 %	0	2,7 %	1	4,3 %	78	4,6 %	217	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	2,9 %	108	3,6 %	14	7,8 %	21	5,9 %	26	2,8 %	22	9,7 %	76	6,6 %	242
Personnel non spécialisé	5,3 %	989			4,3 %	30	3,2 %	10	6,7 %	360			1,7 %	110
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	1,6 %	79	6,1 %	11	5,2 %	24
TOTAL	3,7 %	2 820	4,8 %	473	4,0 %	193	7,5 %	1 494	4,6 %	1 437	5,0 %	440	3,0 %	605

Le personnel professionnel dans le secteur de l'éducation représente plus de la moitié des effectifs totaux et, par conséquent, une bonne partie des membres des minorités visibles travaille dans cette catégorie professionnelle à titre d'enseignante ou d'enseignant ou encore de professeure ou de professeur ou bien de chargée ou de chargé de cours. Leur taux de représentation est plus élevé à l'université (8,7 %) que dans les cégeps (5,4 %), les établissements d'enseignement privés (3,6 %) et les commissions scolaires (3,4 %). Dans les universités, les membres des minorités visibles se trouvent également parmi le personnel de gérance et de contremaître (8,8 %), les cadres de premier niveau (6,5 %) et le personnel technique (6,1 %). Dans les commissions scolaires, ils sont plus présents parmi le personnel non spécialisé (5,3 %) et le personnel technique (3,2 %). Ils sont moins nombreux dans les catégories professionnelles suivantes : métier (0,2 %), gérance et contremaître (0,3 %) et cadres de premier niveau (1,9 %). Au collégial, ils sont plus nombreux parmi le personnel technique (4,2 %) que parmi les emplois de cadres de premier niveau (0,6 %), de gérance (2,7 %) et de métier (1,2 %). Par rapport à la situation dans les commissions scolaires et les cégeps, les membres des minorités visibles dans les établissements d'enseignement privés sont plus présents parmi les cadres de premier niveau (10,2 %) et parmi le personnel de soutien manuel, entretien et services (7,8 %).



Dans le secteur municipal, la présence des membres des minorités visibles est plus élevée à la Ville de Montréal et spécialement dans six arrondissements où ils représentent 10 % et plus de l'effectif de l'arrondissement. Les membres des minorités visibles de ce réseau se trouvent principalement parmi le personnel technique (7,2 %), le personnel non spécialisé (6,7 %) et le personnel professionnel (4,9 %). Les plus faibles taux de représentation se situent dans les emplois de gestion, de gérance et de contremaître. À l'intérieur des sociétés de transport, les membres des minorités visibles sont presque 50 % à occuper un emploi de chauffeuse ou de chauffeur et la grande majorité travaille pour la Société de transport de Montréal. Ils sont également présents chez le personnel professionnel (8,2 %), le personnel technique (7,5 %) et le soutien manuel, entretien et services (9,7 %). Comme pour les municipalités, ils sont peu présents dans les emplois de gestion, de gérance et de contremaître.

Dans les sociétés d'État analysées, aucun membre des minorités visibles n'occupe un emploi de métier ou de transport. Leur représentation est faible dans les emplois de direction (1,2 %), le personnel non spécialisé (1,7 %) et le personnel technique (1,9 %). Deux catégories regroupent des emplois où ils sont plus présents, soit le soutien manuel, entretien et services (6,6 %) et les postes d'agentes ou d'agents de sécurité (5,2 %).

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Les sept réseaux doivent combler un déficit de représentation des membres des minorités visibles : les taux se situent entre 3,8 % et 5,8 %. Le tableau 11 montre le taux de sous-représentation selon la catégorie professionnelle, et cela, dans chaque réseau.

Dans les commissions scolaires, il y a du rattrapage à faire pour les membres des minorités visibles dans chacune des catégories professionnelles et le taux de sous-représentation le plus élevé se trouve chez le personnel de soutien manuel, entretien et services (11,7 %). Au collégial, aucune sous-représentation n'a été notée pour les emplois de direction et les emplois de métier en raison, notamment, du faible nombre de personnes qui occupent ces emplois dans chaque organisme et du peu de disponibilité des membres des minorités visibles dans ces catégories professionnelles. Pour les autres catégories, l'objectif à atteindre varie selon les types d'emploi et les plus grands efforts se situent dans le cas du personnel de soutien manuel, entretien et services (8,3 %) puis chez le personnel technique (7,5 %). Dans les établissements d'enseignement



privés, les emplois de cadres de premier niveau ainsi que les emplois de métier et de transport ne demandent aucun rattrapage puisque, dans le premier cas, il y a une représentation suffisante et dans le second, une faible disponibilité. Cependant, des efforts devront être faits dans toutes les autres catégories professionnelles pour augmenter la présence des minorités visibles à l'intérieur des établissements d'enseignement privés. Pour sa part, le réseau universitaire devra faire du rattrapage dans toutes les catégories professionnelles, plus particulièrement parmi le personnel non spécialisé (8,3 %), le personnel professionnel (6,6 %) et de direction (6,4 %).

Dans le secteur municipal, le rattrapage devra s'effectuer dans toutes les catégories professionnelles. Les municipalités devront faire des efforts de recrutement principalement chez les cadres de premier niveau (5,8 %), le personnel non spécialisé (5,0 %) et le soutien administratif ou de bureau (5,0 %). En ce qui a trait aux sociétés de transport, les efforts seront plus grands parmi les emplois de direction (5,0 %) et des cadres de premier niveau (8,0 %) que pour le soutien manuel, entretien et services (2,2 %). Les trois sociétés de transport ont encore un déficit à combler en ce qui concerne les chauffeuses et les chauffeurs d'autobus.

Tableau 11
Sous-représentation des minorités visibles selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	4,1%	87	0,0%	0	3,3%	7	6,4%	41	4,1%	55	5,0%	7	4,3%	49
Cadres de premier niveau	4,7%	10	4,5%	7	0,0%	0	2,4%	8	5,8%	30	8,0%	8	4,4%	32
Gérance et contremaître	7,8%	25	5,3%	6	11,1%	2	5,5%	10	4,9%	29	3,3%	14	4,3%	17
Personnel professionnel	3,5%	1 419	5,2%	364	3,8%	108	6,6%	822	4,3%	96	3,4%	10	6,8%	121
Personnel technique	5,0%	243	7,5%	68	6,0%	21	3,9%	95	3,1%	190	4,1%	20	7,1%	198
Soutien administratif ou de bureau	6,3%	334	5,9%	63	5,9%	21	3,8%	103	5,0%	299	4,9%	21	5,1%	116
Métier	4,3%	24	0,0%	0	0,0%	0	3,3%	9	3,2%	47	4,9%	64	5,9%	10
Transport					0,0%	0	8,1%	3	2,4%	43	4,6%	218	5,1%	8
Soutien manuel, entretien et services	11,7%	441	8,3%	32	5,9%	16	5,9%	26	4,9%	39	2,2%	17	2,6%	92
Personnel non spécialisé	5,8%	1 068			5,3%	37	8,3%	26	5,0%	267			4,8%	306
Police, incendie, sécurité							11,1%	1	1,9%	94	0,0%	0	2,8%	13
TOTAL	4,8%	3 651	5,5%	540	4,4%	212	5,8%	1 144	3,8%	1 189	4,3%	379	4,8%	962



Parmi les treize sociétés d'État étudiées, les taux de sous-représentation se situent entre 2,6 et 7,1 % ; les efforts seront plus grands auprès du personnel professionnel (6,8 %) et technique (7,1 %) ainsi que pour les emplois de métier (5,9 %). Le chemin à parcourir sera moins grand pour les emplois de soutien manuel, entretien et services (2,6 %) et d'agentes ou d'agents de sécurité (2,8 %). Seulement quatre sociétés d'État ont parmi leur effectif ces deux dernières catégories professionnelles.

La présence des minorités visibles étant faible dans plusieurs catégories professionnelles, de façon plus marquée dans les sociétés d'État, les organismes devront prévoir des moyens particuliers pour attirer des candidatures de membres de minorités visibles ayant les compétences pour occuper les emplois offerts.

6.4 SITUATION DES MINORITÉS ETHNIQUES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES MEMBRES DES MINORITÉS ETHNIQUES

À l'exception des municipalités et des sociétés de transport, les membres des minorités ethniques sont plus nombreux que les membres des minorités visibles dans les autres réseaux. À noter que la représentation de chacun des deux groupes varie beaucoup d'un réseau à l'autre. Les membres des minorités ethniques sont plus présents dans le secteur de l'éducation que dans les trois autres réseaux. Le graphique 5 montre les taux de représentation et l'importance du déficit à combler dans chacun des réseaux.

Les taux de présence des membres des minorités ethniques se situent entre 9,7 % dans les universités et 3,1 % dans les sociétés de transport. Le plus haut taux de sous-représentation se trouve donc dans les sociétés de transport (5,2 %) et le plus bas, dans les établissements d'enseignement privés (2,7 %). En regard des effectifs dans chacun des réseaux et du taux de représentation des membres des minorités ethniques, les commissions scolaires, avec un taux de sous-représentation de 4,8 %, ont un déficit à combler de 3 673 personnes, tandis que les sociétés de transport, avec un taux de 5,2 %, ont un déficit de 458 personnes. Le tableau 12 détaille les résultats de représentation des membres des minorités ethniques selon le réseau et selon la catégorie professionnelle.



Graphique 5
Portrait de la situation des minorités ethniques
dans la région métropolitaine de Montréal

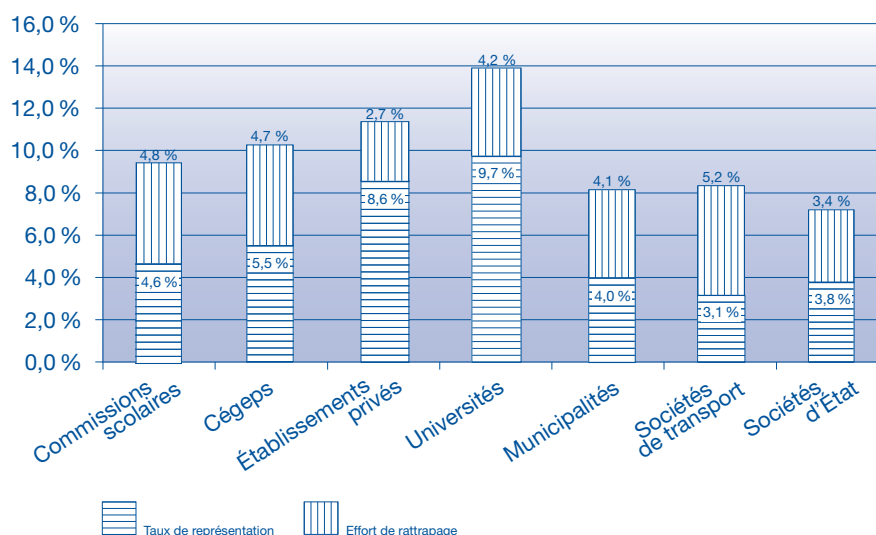


Tableau 12
Représentation des minorités ethniques selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	5,6 %	117	3,8 %	4	7,1 %	15	8,9 %	57	1,7 %	23	0,0 %	0	1,7 %	19
Cadres de premier niveau	4,7 %	10	1,3 %	2	10,2 %	5	12,7 %	43	2,3 %	12	0,0 %	0	6,5 %	47
Gérance et contremaître	2,8 %	9	6,2 %	7	5,6 %	1	7,1 %	13	2,9 %	17	2,1 %	9	6,6 %	26
Personnel professionnel	4,5 %	1 840	5,8 %	410	9,8 %	279	10,0 %	1 244	3,1 %	68	4,1 %	12	3,6 %	65
Personnel technique	3,6 %	174	5,7 %	52	2,6 %	9	8,1 %	197	4,1 %	253	2,4 %	12	2,6 %	72
Soutien administratif ou de bureau	3,4 %	179	5,1 %	54	9,8 %	35	9,6 %	260	3,0 %	177	1,4 %	6	2,5 %	56
Métier	3,2 %	18	2,4 %	2	5,9 %	1	10,2 %	28	4,8 %	71	2,1 %	28	1,8 %	3
Transport							5,4 %	2	5,3 %	96	3,7 %	173	0,6 %	1
Soutien manuel, entretien et services	3,4 %	129	3,1 %	12	11,1 %	30	13,3 %	59	2,4 %	19	3,8 %	30	8,6 %	316
Personnel non spécialisé	5,5 %	1 025			5,6 %	39	5,4 %	17	8,0 %	426			1,8 %	116
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	1,8 %	90	5,5 %	10	5,9 %	27
TOTAL	4,6 %	3 501	5,5 %	543	8,6 %	414	9,7 %	1 920	4,0 %	1 252	3,1 %	280	3,8 %	748



Dans la catégorie du personnel professionnel, les universités affichent le plus haut taux de représentation des membres des minorités ethniques (10,0 %), suivies des établissements d'enseignement privés (9,8 %), du réseau collégial (5,8 %) et, enfin, des commissions scolaires (4,5 %). Le taux de présence des membres des minorités ethniques parmi le personnel de direction fluctue entre 8,9 % dans les universités et 3,8 % dans les cégeps. Pour les emplois de cadres de premier niveau, l'écart est considérable entre le réseau des cégeps (1,3 %) et celui des universités (12,7 %). Comme ce dernier a le plus haut taux de présence de minorités ethniques parmi son personnel, cela se répercute sur les taux de plusieurs catégories professionnelles. Quatre universités ont des taux de 10 % et plus, soit les cadres de premier niveau, le personnel professionnel, le personnel de métier et le soutien manuel, entretien et services. À l'inverse, dans les commissions scolaires où le taux de présence des minorités ethniques est plus faible, les pourcentages les plus élevés oscillent autour de 5 % pour le personnel de direction, les cadres de premier niveau, le personnel professionnel et les emplois non spécialisés. Dans les cégeps, leur présence est plus importante parmi les emplois de gérance (6,2 %), le personnel technique (5,7 %) et de soutien administratif ou de bureau (5,1 %). Enfin, dans les établissements d'enseignement privés, quatre catégories ont des taux avoisinants 10 %, soit les cadres de premier niveau, le personnel professionnel, le soutien administratif ou de bureau ainsi que le soutien manuel, entretien et services.

Comme pour les membres des minorités visibles, ceux des minorités ethniques sont plus nombreux à la Ville de Montréal que dans les villes avoisinantes telles que Laval ou Longueuil. Dans les municipalités, les membres des minorités ethniques sont peu présents parmi le personnel de direction et occupent principalement des emplois non spécialisés et de transport. La représentation des membres des minorités ethniques est plus faible dans les sociétés de transport (3,1 %) que dans les municipalités (4,0 %). Il y a concentration parmi les chauffeuses et les chauffeurs d'autobus, les emplois de métier et ceux de soutien manuel, entretien et services. Au sein des sociétés d'État, les membres des minorités ethniques sont plus nombreux dans les emplois de soutien manuel, entretien et services (8,6 %), les emplois de gérance et de contre-maître (6,6 %) et les cadres de premier niveau (6,5 %).



b) OBJECTIF À ATTEINDRE

Le tableau 13 fournit les données de sous-représentation pour chacune des catégories professionnelles dans les sept réseaux retenus pour l'analyse.

Tableau 13
Sous-représentation des minorités ethniques selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	3,7 %	78	1,9 %	2	2,9 %	6	3,9 %	25	4,8 %	64	10,7 %	15	5,1 %	58
Cadres de premier niveau	4,2 %	9	3,2 %	5	0,0 %	0	1,2 %	4	4,9 %	25	9,0 %	9	2,5 %	18
Gérance et contremaître	9,1 %	29	8,9 %	10	11,1 %	2	5,5 %	10	6,3 %	37	3,3 %	14	2,3 %	9
Personnel professionnel	4,0 %	1 655	4,1 %	292	1,7 %	49	4,4 %	549	5,5 %	122	5,1 %	15	4,8 %	86
Personnel technique	4,2 %	205	5,9 %	54	4,8 %	17	4,0 %	97	3,6 %	217	6,9 %	34	5,2 %	143
Soutien administratif ou de bureau	6,6 %	349	6,3 %	67	3,6 %	13	4,4 %	119	5,8 %	345	6,3 %	27	5,2 %	118
Métier	6,1 %	34	4,8 %	4	0,0 %	0	3,3 %	9	4,1 %	60	8,1 %	106	5,9 %	10
Transport					0,0 %	0	5,4 %	2	3,2 %	57	4,1 %	194	3,8 %	6
Soutien manuel, entretien et services	8,1 %	304	6,7 %	26	5,2 %	14	2,5 %	11	5,2 %	41	5,6 %	44	0,9 %	33
Personnel non spécialisé	5,5 %	1 010			4,2 %	29	4,1 %	13	4,8 %	256			3,1 %	195
Police, incendie, sécurité							11,1 %	1	1,1 %	56	0,0 %	0	0,9 %	4
TOTAL	4,8 %	3 673	4,7 %	460	2,7 %	130	4,2 %	840	4,1 %	1 280	5,2 %	458	3,4 %	680

Dans trois réseaux de l'éducation en particulier, les plus hauts taux de rattrapage se situent dans les emplois de gérance et contremaître. En ce qui concerne les individus, les quatre réseaux de l'éducation devront faire des efforts particuliers pour attirer les membres des minorités ethniques parmi leur personnel professionnel. Les commissions scolaires et les cégeps ont également des taux élevés de rattrapage dans les emplois de soutien manuel, entretien et services et de soutien administratif ou de bureau. Dans les universités, les efforts devront se faire dans toutes les catégories professionnelles, principalement chez les agentes et les agents de sécurité, le personnel de gérance et le personnel de transport. Les taux les plus bas se trouvent parmi le personnel de direction dans les commissions scolaires (3,7 %) et les cégeps (1,9 %), chez le personnel professionnel (1,7 %) dans les établissements d'enseignement privés et chez les cadres de premier niveau (1,2 %) dans les universités. Dans les établissements d'enseignement privés, il n'y a aucun rattrapage à faire auprès des cadres de premier niveau, du personnel de métier et de transport.



Dans le secteur municipal, il y a un déficit à combler dans toutes les catégories professionnelles et le taux de rattrapage se situe à 4,1 %. Les municipalités devront faire des efforts principalement pour les emplois de gérance et de contre-maître (6,3 %), de soutien administratif ou de bureau (5,8 %), de personnel professionnel (5,5 %) et de soutien manuel, entretien et services (5,2 %).

Dans les sociétés de transport, le déficit à combler est plus grand que dans les autres réseaux, soit un taux de 5,2 %. Du rattrapage devra être fait dans les emplois de direction (10,7 %), de cadres de premier niveau (9,0 %), de métier (8,1 %) et, bien sûr, chez les chauffeuses et les chauffeurs d'autobus. Il n'y a aucun rattrapage pour les emplois d'agentes ou d'agents de sécurité.

En ce qui a trait aux sociétés d'État, les taux de sous-représentation se situent entre 0,9 et 5,9 % et les organismes qui ont le plus à faire sont la Société de la Place des Arts de Montréal, la Société de télédiffusion du Québec, la Commission de la construction du Québec et la Corporation d'urgences-santé. Des efforts devront être faits pour recruter davantage de personnes issues des minorités ethniques parmi le personnel de métier (5,9 %), de soutien administratif (5,2 %) et de direction (5,1 %).

La présence des membres des minorités ethniques est légèrement plus grande dans le secteur de l'éducation et dans les sociétés d'État que celle des membres des minorités visibles. Tout comme eux, leur représentation est plus faible dans les municipalités et les sociétés de transport.

6.5 SITUATION DES AUTOCHTONES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES AUTOCHTONES

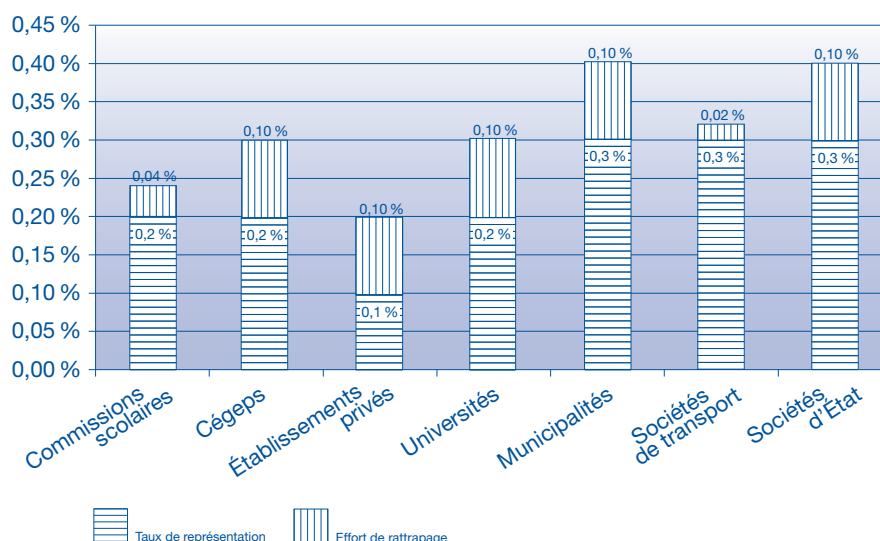
Les Autochtones sont peu nombreux parmi la population de la région métropolitaine de Montréal, et cela se répercute sur leur présence dans les réseaux considérés. Leur représentation est si faible que les résultats arrivent fréquemment à zéro. Le graphique 6 montre le peu d'Autochtones²⁶ parmi les effectifs des réseaux et le modeste rattrapage à faire pour qu'ils atteignent une représentation équitable.

Malgré la faible présence des Autochtones dans les réseaux, les taux de rattrapage sont très bas, soit 0,1 % et moins. Compte tenu des taux peu élevés, l'analyse selon la catégorie professionnelle sera succincte.

26. Afin de bien voir le chemin encore à parcourir, nous avons retenu deux décimales après la virgule lorsque nécessaire. Il faut remarquer que le maximum de l'échelle est à 0,3 % et le plus bas à 0,02 %. Ceci démontre, en même temps, une faible présence des Autochtones dans chacun des réseaux et aussi, du peu de rattrapage à faire compte tenu de leur faible disponibilité.



Graphique 6
Portrait de la situation des Autochtones
dans la région métropolitaine de Montréal



Le tableau 14 détaille les résultats de représentation des Autochtones selon le réseau et selon la catégorie professionnelle. Dans un premier temps, le taux de présence des Autochtones est semblable d'un réseau à l'autre. Les taux de représentation se situent entre 0,1 % dans les établissements d'enseignement privés et 0,3 % dans les municipalités, les sociétés de transport et les sociétés d'État.

Dans les commissions scolaires, les Autochtones travaillent principalement comme membres du personnel professionnel ou dans des emplois non spécialisés. Dans les cégeps et les universités, ils sont plus nombreux à occuper un emploi parmi le personnel professionnel. Dans les établissements d'enseignement privés, leur faible nombre est parsemé dans diverses catégories professionnelles.

Par ailleurs, les Autochtones sont présents dans plusieurs catégories professionnelles dans les municipalités, principalement parmi le soutien administratif, le personnel technique et de transport. Dans les sociétés de transport, ils occupent surtout des emplois de chauffeuses ou de chauffeurs d'autobus. Enfin, dans les sociétés d'État, ils sont plus nombreux dans les emplois techniques et de soutien manuel, entretien et services ainsi que dans les emplois non spécialisés.



Tableau 14
Représentation des Autochtones selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	0,1 %	3	0,0 %	0	0,5 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,3 %	3
Cadres de premier niveau	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,3 %	1	0,0 %	0	1,0 %	1	0,0 %	0
Gérance et contremaître	0,3 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,2 %	1	0,0 %	0	0,5 %	2
Personnel professionnel	0,1 %	49	0,2 %	12	0,1 %	2	0,2 %	20	0,2 %	5	0,0 %	0	0,2 %	4
Personnel technique	0,3 %	15	0,2 %	2	0,0 %	0	0,2 %	4	0,2 %	14	0,0 %	0	0,6 %	17
Soutien administratif ou de bureau	0,2 %	9	0,5 %	5	0,3 %	1	0,2 %	6	0,3 %	15	0,0 %	0	0,4 %	8
Métier	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,7 %	2	0,8 %	12	0,2 %	2	0,0 %	0
Transport					0,0 %	0	0,0 %	0	0,8 %	14	0,4 %	21	1,3 %	2
Soutien manuel, entretien et services	0,5 %	17	0,5 %	2	0,7 %	2	0,9 %	4	0,8 %	6	0,5 %	4	0,4 %	14
Personnel non spécialisé	0,2 %	27			0,0 %	0	0,0 %	0	0,2 %	12			0,2 %	12
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	0,1 %	6	0,0 %	0	0,2 %	1
TOTAL	0,2 %	121	0,2 %	21	0,1 %	6	0,2 %	37	0,3 %	85	0,3 %	28	0,3 %	63

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Au tableau 15, les taux de sous-représentation des Autochtones sont à 0,0 % dans différentes catégories professionnelles, et cela, malgré leur absence de ces catégories. Le déficit à combler est au plus de 0,5 % dans une catégorie professionnelle comme celui du personnel technique dans les commissions scolaires de la région métropolitaine de Montréal.

Dans les commissions scolaires, le taux de sous-représentation des Autochtones est de 0,04 % et les efforts de rattrapage devront s'effectuer chez le personnel technique et le personnel non spécialisé (surveillance d'élèves). Les cégeps doivent augmenter légèrement la présence des Autochtones parmi le personnel professionnel, tandis que les sociétés de transport auront des efforts à faire, essentiellement, pour les agentes ou les agents de sécurité. Les efforts de rattrapage dans les établissements d'enseignement privés et les universités se feront principalement chez le personnel professionnel. Dans les municipalités, le taux de rattrapage le plus élevé se trouve dans la catégorie « Police, incendie et sécurité » (0,5 %) et la plus grande part des efforts de recrutement doit se faire au Service d'incendie de la Ville de Montréal.



Tableau 15
Sous-représentation des Autochtones selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,2 %	1	0,1 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0
Cadres de premier niveau	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Gérance et contremaître	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Personnel professionnel	0,0 %	0	0,1 %	5	0,2 %	5	0,2 %	21	0,0 %	0	0,0 %	0	0,1 %	1
Personnel technique	0,5 %	25	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,1 %	5	0,0 %	0	0,0 %	0
Soutien administratif ou de bureau	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,1 %	3
Métier	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,1 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0
Transport					0,0 %	0	0,0 %	0	0,1 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,1 %	1	0,0 %	0	0,2 %	7
Personnel non spécialisé	0,02 %	3			0,1 %	1	0,0 %	0	0,02 %	1			0,2 %	11
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	0,5 %	22	1,1 %	2	0,4 %	2
TOTAL	0,04 %	28	0,1 %	5	0,1 %	6	0,1 %	22	0,1 %	32	0,02 %	2	0,1 %	24



AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS



La compilation des données selon la catégorie professionnelle a été réalisée à partir des 147 organismes qui se trouvent dans les autres régions du Québec, soit à l'extérieur de la grande région métropolitaine de Montréal. La même approche qu'au chapitre 6 a été appliquée, c'est-à-dire que les données des organismes ont été ventilées selon le réseau et la catégorie professionnelle.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Près de 40 % des femmes occupent des emplois de direction dans les commissions scolaires et les sociétés de transport ;
- Un peu moins du quart des femmes occupe un emploi de direction dans le réseau collégial et les établissements d'enseignement universitaire ;
- La représentation des femmes est beaucoup plus faible dans les emplois d'encadrement du secteur municipal que dans les autres réseaux ;
- Il y a une faible présence des femmes dans les différents emplois traditionnellement masculins : métier et transport ; police, incendie et sécurité ; soutien manuel, entretien et services ;
- Des déficits sont à combler pour les femmes dans la plupart des catégories professionnelles des différents réseaux, les plus marqués se trouvant parmi les emplois traditionnellement masculins et parmi les emplois d'encadrement.

Pour les minorités visibles et les minorités ethniques :

- La présence des minorités visibles et des minorités ethniques est très faible, souvent nulle, dans les différentes catégories professionnelles de chacun des réseaux ;
- Les plus grands efforts de rattrapage dans les cas des minorités visibles et des minorités ethniques se feront auprès du personnel de direction des établissements d'enseignement universitaire et du personnel professionnel des cégeps et des universités ;



- Des déficits sont aussi à combler pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques parmi le personnel de direction des commissions scolaires, des cégeps, des municipalités et des sociétés d'État.

Pour les Autochtones :

- Il y a une très faible présence des Autochtones dans chacune des catégories professionnelles de chaque réseau ;
- Les municipalités ont un déficit à combler plus élevé que les autres réseaux en ce qui a trait aux Autochtones, principalement dans les emplois de soutien manuel, entretien et services.

7.1 PORTRAIT DES EFFECTIFS SELON LE RÉSEAU ET SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Comme au chapitre 6, la répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle dans chacun des réseaux facilite la comparaison entre les réseaux et entre les deux régions retenues pour l'analyse de la situation des quatre groupes visés. Ici encore, cette répartition fait en sorte que les nombres sont très petits. Le tableau 16 détaille l'ensemble de ces données.

Comme c'est le cas dans la région métropolitaine, le personnel professionnel des quatre réseaux de l'éducation des autres régions du Québec représente plus de la moitié des effectifs des organismes et, parmi eux, une majorité occupe un emploi lié à l'enseignement. Les autres catégories professionnelles regroupent moins de 19 % des effectifs totaux de chacun des quatre réseaux de l'éducation. Dans les commissions scolaires, le personnel non spécialisé s'occupant de la surveillance d'élèves et du service de garde constitue 14,8 % des effectifs totaux, tandis qu'il en représente 7,9 % dans les établissements d'enseignement privés. Les quatre réseaux ont peu de personnel dans les catégories des cadres de premier niveau, de gérance et de métier.

L'analyse du secteur municipal englobe 27 villes. À la différence des réseaux de l'éducation, il n'y a pas de concentration de main-d'œuvre dans une catégorie professionnelle en particulier. Les proportions d'effectifs dans les différentes catégories professionnelles se situent entre 2,1 et 19,7 %. Les catégories qui regroupent le plus d'effectifs sont le personnel non spécialisé, le personnel de police, d'incendie, de sécurité et le personnel de soutien administratif. Il y a moins d'emplois pour le personnel professionnel dans ce réseau que dans le



secteur de l'éducation ; par contre, il regroupe davantage d'emplois de direction et de cadres de premier niveau. D'ailleurs, les taux de ces deux catégories professionnelles sont légèrement plus élevés que dans les autres réseaux. Pour leur part, les trois sociétés de transport regroupent une majorité de personnel de transport (64,9 %). Les autres catégories professionnelles ayant le plus d'effectifs sont le personnel de métier (10,9 %) et le soutien manuel, entretien et services (8,3 %).

Tableau 16
Répartition des effectifs selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle dans les autres régions du Québec

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	3,3 %	2 582	1,4 %	212	3,0 %	51	3,2 %	417	3,8 %	701	1,0 %	15	3,5 %	221
Cadres de premier niveau	0,2 %	143	1,9 %	289	0,9 %	15	0,7 %	93	2,3 %	433	2,2 %	34	2,2 %	141
Gérance et contremaître	0,5 %	383	0,5 %	75	0,7 %	12			2,1 %	387	2,1 %	32		
Personnel professionnel	59,0 %	45 789	69,9 %	10 484	59,9 %	1 013	64,7 %	8 516	4,9 %	922	1,5 %	23	14,2 %	899
Personnel technique	9,0 %	6 984	8,6 %	1 294	9,4 %	159	9,1 %	1 194	11,3 %	2 102	3,1 %	48	14,6 %	930
Soutien administratif ou de bureau	8,2 %	6 333	10,9 %	1 633	8,6 %	146	18,9 %	2 484	17,5 %	3 267	4,7 %	73	10,3 %	655
Métier	0,8 %	628	0,9 %	141	0,1 %	2	1,3 %	165	6,9 %	1 291	10,9 %	169	2,8 %	179
Transport									2,5 %	459	64,9 %	1 006	0,05 %	3
Soutien manuel, entretien et services	4,2 %	3 249	5,8 %	869	9,4 %	159	1,6 %	210	9,6 %	1 786	8,3 %	129	5,6 %	358
Personnel non spécialisé	14,8 %	11 511			7,9 %	133	0,5 %	67	19,7 %	3 673	1,4 %	21	44,6 %	2 834
Police, incendie, sécurité							0,1 %	8	19,6 %	3 651			2,0 %	130
TOTAL	100 %	77 602	100 %	14 997	100 %	1 690	100 %	13 154	100 %	18 672	100 %	1 550	100 %	6 350

27. Dans le premier rapport triennal de la Commission, paru en 2004, l'Autorité des marchés financiers du Québec avait été classée dans la région métropolitaine de Montréal puisque son siège social était situé dans cette région. Actuellement, son siège social étant à Québec, les données sont compilées dans le présent chapitre. L'organisme compte toujours des effectifs à Montréal.

Le réseau des sociétés d'État dans les autres régions du Québec est plutôt hétéroclite puisqu'il inclut, par exemple, un centre de recherche, un institut de santé publique, deux musées, une société liée aux marchés financiers²⁷ et une autre rattachée aux activités de plein air. Ainsi, le personnel de la Société des traversiers du Québec est composé de 14,8 % de femmes, tandis qu'elles représentent 69,9 % des effectifs à l'Institut national de santé publique. Dans ces neuf sociétés d'État, les proportions dans les catégories professionnelles varient de 0,05 % pour le personnel de transport à 44,6 % pour le personnel non spécialisé. Dans les prochaines sections, l'analyse des résultats sera faite selon le groupe visé, et les différences significatives dans telle ou telle catégorie professionnelle entre, notamment, certaines sociétés d'État seront indiquées.



7.2 SITUATION DES FEMMES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES FEMMES

La situation des femmes dans les autres régions du Québec s'apparente à leur situation dans la région métropolitaine de Montréal. Dans le secteur de l'éducation, leur taux de présence est de 70,4 % dans les commissions scolaires, de 50,0 % dans les cégeps, de 54,6 % dans les établissements d'enseignement privés et de 48,1 % dans les universités. Leur représentation est plus faible dans les sociétés de transport (18,3 %), les municipalités (33,8 %) et les sociétés d'État (44,4 %). Le tableau 17 fournit le détail des résultats selon la catégorie professionnelle.

Tableau 17
Représentation des femmes selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établisse- ments privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	40,7 %	1 052	23,6 %	50	33,3 %	17	22,5 %	94	13,3 %	93	40,0 %	6	27,1 %	60
Cadres de premier niveau	41,3 %	59	38,4 %	111	33,3 %	5	37,6 %	35	19,2 %	83	14,7 %	5	34,0 %	48
Gérance et contremaître	39,7 %	152	49,3 %	37	41,7 %	5			4,9 %	19	12,5 %	4		
Personnel professionnel	68,6 %	31 389	46,9 %	4 919	55,0 %	557	39,5 %	3 360	41,5 %	383	43,5 %	10	43,7 %	393
Personnel technique	78,2 %	5 458	49,9 %	646	61,6 %	98	50,4 %	602	44,2 %	929	47,9 %	23	48,7 %	453
Soutien administratif ou de bureau	92,0 %	5 827	91,2 %	1 489	91,1 %	133	87,5 %	2 174	83,1 %	2 715	76,7 %	56	89,3 %	585
Métier	1,3 %	8	0,0 %	0	0,0 %	0	3,0 %	5	2,2 %	28	0,0 %	0	4,5 %	8
Transport									0,4 %	2	16,0 %	161	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	21,6 %	701	29,0 %	252	40,3 %	64	17,6 %	37	5,7 %	101	10,9 %	14	14,2 %	51
Personnel non spécialisé	86,9 %	9 997			32,3 %	43	17,9 %	12	41,5 %	1 524	19,1 %	4	42,5 %	1 205
Police, incendie, sécurité							25,0 %	2	11,8 %	429			10,8 %	14
TOTAL	70,4 %	54 643	50,0 %	7 504	54,6 %	922	48,1 %	6 321	33,8 %	6 306	18,3 %	283	44,4 %	2 817

Pour ce qui est du secteur de l'éducation, dans les autres régions du Québec, les femmes sont moins présentes dans les emplois de direction que dans la région métropolitaine de Montréal. Dans les commissions scolaires, le personnel technique est constitué de 78,2 % de femmes et elles sont 86,9 % à occuper un emploi non spécialisé comme surveillantes d'élèves ou éducatrices au service de garde. Par contre, elles sont moins nombreuses parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (21,6 %) ainsi que parmi le personnel de métier (1,3 %). Au collégial, aucune femme n'occupe un emploi de



métier et leur représentation est faible parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (29,0 %) ainsi que parmi le personnel de direction (23,6 %). Le personnel non spécialisé des établissements d'enseignement privés regroupe 32,3 % de femmes, alors que, dans la région métropolitaine de Montréal, elles représentent plus des deux tiers du personnel de cette catégorie professionnelle. De même, elles ne constituent que 33,3 % des cadres de premier niveau dans les autres régions du Québec comparativement à 57,1 % dans la région métropolitaine de Montréal, soit un écart de 23,8 %. Dans les universités, les femmes sont peu présentes parmi le personnel de métier (3,0 %), le personnel manuel, entretien et services (17,6 %), le personnel non spécialisé (17,9 %) et le personnel de direction (22,5 %). Pour chacun des réseaux, les efforts de rattrapage sont plus élevés dans les autres régions du Québec que dans la région métropolitaine de Montréal.

Dans le réseau municipal, il y a plusieurs catégories professionnelles où les femmes sont faiblement représentées. Les plus bas taux sont liés aux emplois non traditionnels comme le personnel de transport (0,4 %), le personnel de métier (2,2 %), le soutien manuel (5,7 %), le personnel policier et d'incendie (11,8 %). Leur présence est également faible parmi les emplois d'encadrement, soit gérance et contremaître (4,9 %), personnel de direction (13,3 %) et cadres de premier niveau (19,2 %). Comme pour la région métropolitaine de Montréal, une bonne partie des femmes travaillant dans le réseau municipal occupe des emplois de soutien administratif ou non spécialisés, soit 67,2 % d'entre elles. Dans les autres régions du Québec, la représentation des femmes est moindre que dans la région métropolitaine de Montréal parmi les cadres, le personnel professionnel et technique.

Par comparaison avec la région métropolitaine, les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois de direction, de professionnel, de technique et de bureau dans les sociétés de transport des autres régions du Québec. L'écart est particulièrement marqué pour les emplois de direction (23,6 %), le personnel technique (24,5 %) et de bureau (36,4 %). Leur présence est plus faible dans les autres régions du Québec que dans la région métropolitaine de Montréal pour le personnel de métier et les emplois de soutien manuel.

Au même titre que les autres réseaux, les sociétés d'État affichent de faibles taux de représentation féminine dans les emplois non traditionnels, soit le personnel de transport (0,0 %), de métier (4,5 %), d'agente ou d'agent de sécurité (10,8 %)

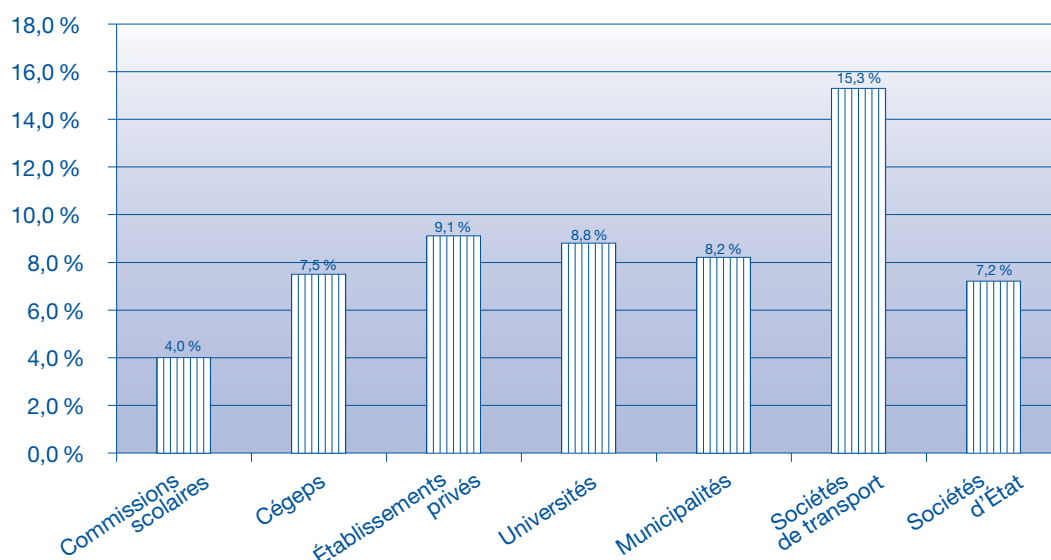


et de soutien manuel, d'entretien et de services (14,2 %). Cinq sociétés d'État sur neuf ont du personnel non spécialisé. La présence des femmes est très faible parmi ce personnel à la Société des traversiers du Québec (10,9 %) et à la Société immobilière du Québec (6,5 %), tandis qu'elles sont majoritaires à l'École nationale de police du Québec (84,2 %). Les emplois de direction sont occupés à 27,1 % par des femmes : cependant, des écarts apparaissent entre les organismes. Leur taux de représentation est plus élevé à la direction du Musée de la civilisation (56,0 %), de l'Institut national de santé publique du Québec (55,6 %) et de l'Autorité des marchés financiers (50,0 %) et beaucoup plus bas à la direction du Centre de recherche industrielle du Québec (13,6 %), à la Société immobilière du Québec (18,4 %) et à la Société des traversiers du Québec (21,4 %). Cette dernière se distingue avec seulement 14,8 % de personnel féminin par rapport aux autres sociétés d'État qui comptent 36 % et plus de femmes parmi leurs effectifs.

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Avant de passer à l'analyse des résultats de sous-représentation pour chacune des catégories professionnelles, le graphique 7 expose les efforts de rattrapage que chacun des réseaux devra faire au cours des prochaines années.

Graphique 7
Taux de sous-représentation des femmes
dans les autres régions du Québec





Comme c'est le cas dans la région métropolitaine de Montréal, si l'on tient compte des effectifs et du taux de représentation des femmes dans chacun des réseaux des autres régions du Québec, les commissions scolaires, avec un taux de sous-représentation de 4,0 %, ont un déficit à combler de 3 126 femmes, tandis que les sociétés de transport, avec un taux de 15,3 %, ont un déficit de 237 femmes. La comparaison des résultats de la région métropolitaine de Montréal avec ceux des autres régions du Québec démontre que les quatre réseaux de l'éducation et le milieu municipal à l'extérieur de la région métropolitaine devront faire davantage d'efforts pour augmenter le nombre de femmes parmi leur personnel. Pour les sociétés de transport, le taux est semblable entre les deux régions retenues dans le présent rapport. Enfin, les sociétés d'État situées dans les autres régions du Québec ont un peu moins d'efforts à faire que celles de la région métropolitaine de Montréal.

Pour donner un portrait plus précis des objectifs à atteindre pour les femmes, le tableau 18 décortique les résultats globaux selon la catégorie professionnelle pour chacun des réseaux.

Tableau 18
Sous-représentation des femmes selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	18,7 %	483	26,4 %	56	17,7 %	9	19,9 %	83	18,3 %	128	6,7 %	1	14,9 %	33
Cadres de premier niveau	16,8 %	24	15,6 %	45	20,0 %	3	5,4 %	5	12,2 %	53	14,7 %	5	9,2 %	13
Gérance et contremaître	14,4 %	55	13,3 %	10	8,3 %	1			8,3 %	32	0,0 %	0		
Personnel professionnel	3,6 %	1 657	7,3 %	769	8,4 %	85	11,0 %	933	7,2 %	66	0,0 %	0	4,7 %	42
Personnel technique	0,4 %	27	4,2 %	54	4,4 %	7	1,4 %	17	2,6 %	54	0,0 %	0	2,9 %	27
Soutien administratif ou de bureau	0,3 %	16	0,0 %	0	0,0 %	0	1,7 %	43	0,3 %	9	0,0 %	0	0,2 %	1
Métier	1,4 %	9	5,7 %	8	0,0 %	0	3,6 %	6	2,3 %	30	1,2 %	2	4,5 %	8
Transport									6,8 %	31	21,1 %	212	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	24,6 %	799	20,3 %	176	12,0 %	19	21,4 %	45	8,0 %	143	7,0 %	9	11,2 %	40
Personnel non spécialisé	0,5 %	56			21,8 %	29	32,8 %	22	18,5 %	678	38,1 %	8	10,2 %	289
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	8,3 %	304			3,1 %	4
TOTAL	4,0 %	3 126	7,5 %	1 118	9,1 %	153	8,8 %	1 154	8,2 %	1 528	15,3 %	237	7,2 %	457



Dans le secteur de l'éducation, les efforts de rattrapage se situent principalement parmi le personnel de direction et les emplois de soutien manuel, d'entretien et de services ou encore chez le personnel non spécialisé. Par comparaison avec la situation dans la région métropolitaine de Montréal, les femmes sont moins présentes parmi le personnel de direction des commissions scolaires des autres régions du Québec et cela a une incidence sur leur taux de sous-représentation. L'écart entre les deux régions étant de 10,6 %, l'objectif à atteindre pour redresser la situation s'avère donc plus élevé à l'extérieur de la grande région de Montréal. La situation est similaire dans le réseau universitaire : l'écart entre les deux régions est de 8,7 %. Les deux autres réseaux n'ont pas d'écarts aussi significatifs entre les deux régions pour le personnel de direction. Concernant le personnel professionnel, les quatre réseaux devront faire un effort de rattrapage : le taux le plus élevé apparaît dans le réseau universitaire, avec 11,0 %. Au collégial, aucune femme n'occupe un emploi de métier et, à la différence de la région métropolitaine de Montréal, un déficit de 5,7 % est à combler dans les autres régions du Québec. Les établissements d'enseignement privés doivent augmenter la représentation des femmes d'environ 20,0 % chez les cadres de premier niveau et chez le personnel non spécialisé. Dans la région métropolitaine de Montréal, ce rattrapage est de moins de 5,0 %. Les universités devront augmenter la présence des femmes parmi le personnel non spécialisé de 32,8 % ; ce taux de rattrapage est le plus élevé dans le secteur de l'éducation.

Les municipalités doivent aussi augmenter la présence des femmes dans les emplois de cadres et le déficit à combler est plus grand dans les autres régions du Québec que dans la région métropolitaine de Montréal. Le chemin à parcourir au niveau municipal est de 18,3 % dans les emplois de direction et de 12,2 % pour les cadres de premier niveau. Peu de femmes occupent un emploi de gérance ou de contremaître et le taux de rattrapage pour cette catégorie est de 8,3 %. Dans les autres régions du Québec, les taux de représentation des femmes sont plus déficitaires parmi le personnel professionnel (7,2 %) que dans la région métropolitaine (1,9 %). Les municipalités auront également beaucoup d'efforts à faire pour augmenter le nombre de femmes parmi le personnel non spécialisé (18,5 %), le personnel policier ou d'incendie (8,3 %) et le soutien manuel (8,0 %).

L'objectif à atteindre sera plus élevé dans les sociétés de transport que dans les autres réseaux et le rattrapage se fera principalement chez le personnel non spécialisé (38,1 %), le personnel de transport (21,1 %) et les cadres de premier



niveau (14,7 %). Aucun rattrapage n'est nécessaire pour les emplois de gérance et de contremaître, le personnel professionnel, le personnel technique et le soutien administratif ou de bureau.

Les sociétés d'État ont encore du chemin à parcourir pour combler la sous-représentation des femmes dans les emplois de direction (14,9 %) et de cadres de premier niveau (9,2 %). Le déficit à combler est plus élevé pour la Société des établissements de plein air du Québec et le Centre de recherche industrielle du Québec. Certains organismes offrent un bon nombre d'emplois non traditionnels pour les femmes tant parmi le personnel technique que dans des emplois de métier ou manuel ou encore chez le personnel non spécialisé : ces organismes devront prévoir des mécanismes pour que les femmes puissent accéder aux emplois de cadres et aux emplois non traditionnels.

7.3 SITUATION DES MINORITÉS VISIBLES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

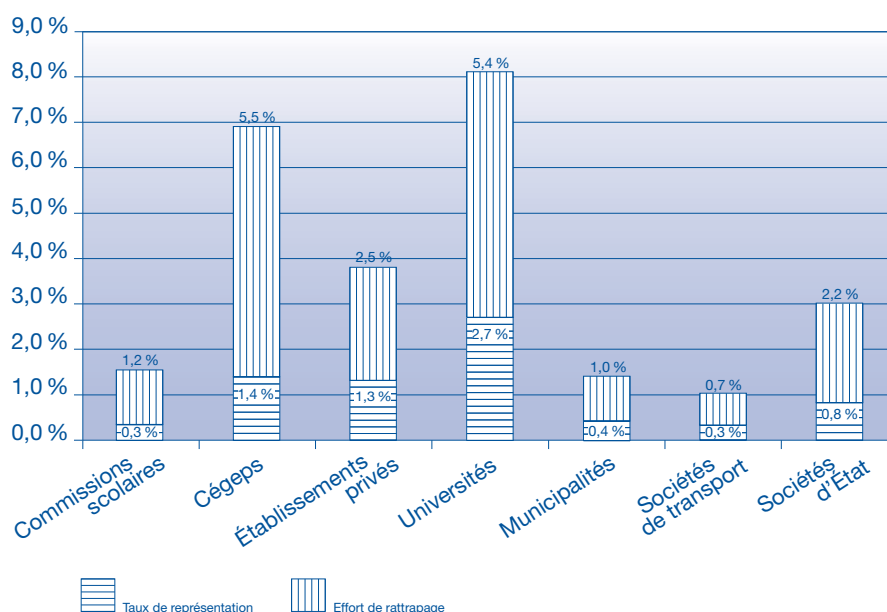
a) TAUX DE PRÉSENCE DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

La présence des minorités visibles parmi les effectifs des organismes est plus faible dans les autres régions du Québec que dans la grande région de Montréal. De plus, il y a des écarts entre les réseaux considérés. Le plus grand se situe entre les réseaux des universités (2,7 %) et des commissions scolaires (0,3 %). Le graphique 8 montre les taux de représentation et les efforts de rattrapage que chacun des réseaux devra faire pour assurer aux membres des minorités visibles une place correspondant à leurs compétences sur le marché du travail.

Les membres des minorités visibles sont moins présents parmi les effectifs des commissions scolaires (0,3 %), des sociétés de transport (0,3 %), des municipalités (0,4 %) et des sociétés d'État (0,8 %) que dans les universités (2,7 %), les cégeps (1,4 %) et les établissements d'enseignement privés (1,3 %). Les réseaux des universités et des cégeps sont ceux dont l'effort de rattrapage est le plus important, en raison, notamment du taux de disponibilité des emplois d'enseignement calculé sur une base provinciale. Comme pour la région métropolitaine de Montréal, si l'on considère les effectifs et le taux de représentation des membres des minorités visibles dans chacun des réseaux, les commissions scolaires, avec un taux de sous-représentation de 1,2 % ont un déficit à combler de 946 membres des minorités visibles, tandis que les cégeps, avec un taux de 5,5 %, ont un déficit de 817 personnes.



Graphique 8
Portrait de la situation des minorités visibles
dans les autres régions du Québec



En dépit de la représentation relativement faible des membres des minorités visibles dans les organismes des autres régions du Québec, les efforts de rattrapage y sont moindres que pour la région métropolitaine de Montréal. Cette situation est imputable au fait que le taux de disponibilité d'un grand nombre d'emplois est calculé sur une base régionale.

Le tableau 19 fournit une information plus détaillée sur la présence des membres des minorités visibles selon le réseau et selon la catégorie professionnelle.

Du point de vue du nombre, les membres des minorités visibles sont plus nombreux parmi le personnel enseignant puisque ce corps d'emploi est majoritaire dans le secteur de l'éducation ; en ce qui concerne le taux de représentation, ils sont moins présents dans les commissions scolaires que dans les trois autres réseaux. Le taux de représentation le plus élevé se trouve chez le personnel professionnel dans les sociétés de transport (4,4 %), les sociétés d'État (2,5 %) et les municipalités (1,6 %). Dans ce dernier réseau, les membres des minorités visibles travaillent à 81,8 % pour les villes de Gatineau et de Québec. Dans l'ensemble des réseaux ces membres ont une présence dispersée dans différentes catégories professionnelles et, dans plusieurs cas, ils en sont totalement absents.



Tableau 19
Représentation des minorités visibles selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	0,4 %	9	0,0 %	0	0,0 %	0	1,2 %	5	0,3 %	2	0,0 %	0	0,5 %	1
Cadres de premier niveau	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	1,1 %	1	0,2 %	1	0,0 %	0	0,7 %	1
Gérance et contremaître	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0			0,0 %	0	0,0 %	0		
Personnel professionnel	0,4 %	184	1,8 %	193	1,6 %	16	3,9 %	330	1,6 %	15	4,4 %	1	2,5 %	22
Personnel technique	0,3 %	21	0,6 %	8	0,6 %	1	0,4 %	5	0,7 %	15	0,0 %	0	0,8 %	7
Soutien administratif ou de bureau	0,03 %	2	0,2 %	3	0,0 %	0	0,3 %	8	0,3 %	9	0,0 %	0	1,2 %	8
Métier	0,0 %	0	0,7 %	1	0,0 %	0	0,6 %	1	0,2 %	3	0,0 %	0	1,1 %	2
Transport									0,0 %	0	0,3 %	3	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	0,1 %	2	0,7 %	6	1,9 %	3	1,0 %	2	0,0 %	0	0,8 %	1	0,3 %	1
Personnel non spécialisé	0,4 %	42			1,5 %	2	0,0 %	0	0,4 %	16	0,0 %	0	0,2 %	5
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	0,1 %	5			0,8 %	1
TOTAL	0,3 %	260	1,4 %	211	1,3 %	22	2,7 %	352	0,4 %	66	0,3 %	5	0,8 %	48

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Cette faible présence entraîne la vérification des taux de sous-représentation dans les différentes catégories professionnelles de ce groupe. En observant les données, on constate que les commissions scolaires sont le seul réseau à devoir faire du rattrapage dans toutes les catégories professionnelles. Le tableau 20 détaille les résultats.

Dans les réseaux de l'éducation, les efforts de rattrapage les plus grands ont trait au personnel de direction dans les universités (9,4 %) ainsi qu'au personnel professionnel dans les cégeps (7,5 %) et dans les établissements d'enseignement privés (3,7 %). À un moindre degré, les commissions scolaires ont des efforts à faire pour augmenter la présence des membres des minorités visibles parmi le personnel de direction (1,6 %) et le personnel professionnel (1,4 %). Chez le personnel professionnel des cégeps et des universités, les objectifs à atteindre sont plus élevés dans les autres régions du Québec que dans la région métropolitaine de Montréal. Les taux de sous-représentation dans les emplois de niveau technique, de soutien administratif, de métier, de soutien manuel ou encore non spécialisés reflètent la disponibilité des membres des minorités visibles répondant aux exigences des différents emplois dans les régions où



se situe un organisme donné. Pour les emplois techniques et non spécialisés, les universités ont un peu plus de rattrapage à faire que les trois autres réseaux de l'éducation.

Tableau 20
Sous-représentation des minorités visibles selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	1,6 %	42	0,5 %	1	0,0 %	0	9,4 %	39	2,3 %	16	0,0 %	0	4,5 %	10
Cadres de premier niveau	1,4 %	2	2,8 %	8	0,0 %	0	3,2 %	3	1,6 %	7	2,9 %	1	4,3 %	6
Gérance et contremaître	0,3 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0			0,0 %	0	0,0 %	0		
Personnel professionnel	1,4 %	623	7,5 %	782	3,7 %	37	7,3 %	623	4,3 %	40	0,0 %	0	4,2 %	38
Personnel technique	0,6 %	43	0,8 %	10	1,3 %	2	1,8 %	22	0,8 %	16	0,0 %	0	2,8 %	26
Soutien administratif ou de bureau	0,9 %	54	0,7 %	11	0,0 %	0	0,6 %	15	0,7 %	22	1,4 %	1	1,2 %	8
Métier	0,2 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,2 %	3	0,0 %	0	1,1 %	2
Transport									0,4 %	2	0,7 %	7	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	1,3 %	43	0,6 %	5	1,3 %	2	1,0 %	2	0,6 %	11	0,8 %	1	0,8 %	3
Personnel non spécialisé	1,2 %	137			1,5 %	2	6,0 %	4	0,7 %	24	0,0 %	0	1,7 %	48
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	1,1 %	39			0,8 %	1
TOTAL	1,2 %	946	5,5 %	817	2,5 %	43	5,4 %	708	1,0 %	180	0,7 %	10	2,2 %	142

À la différence de la situation dans la région métropolitaine de Montréal, les 27 municipalités des autres régions du Québec n'ont pas toutes du rattrapage à faire : seules 13 d'entre elles doivent augmenter la présence des membres des minorités visibles parmi leur personnel. Du point de vue du nombre, les efforts sont plus grands pour les villes de Gatineau, de Québec et de Sherbrooke tant pour les minorités visibles que les minorités ethniques. Dans le réseau municipal, le déficit à combler est plus élevé chez le personnel professionnel (4,3 %) et de direction (2,3 %). Dans les trois sociétés de transport, seule celle de Québec doit augmenter le nombre de membres issus des minorités visibles parmi son personnel.

Parmi les sociétés d'État, le plus fort taux de rattrapage (6,0 %) se trouve à l'Institut national de santé publique du Québec, principalement parmi le personnel professionnel et technique. Pour l'ensemble des sociétés d'État dans les autres régions du Québec, les taux de rattrapage les plus élevés se situent parmi les emplois de direction (4,5 %), les cadres de premier niveau (4,3 %) et



le personnel professionnel (4,2 %). La sous-représentation chez le personnel non spécialisé (1,7 %) provient en grande partie de la Société des établissements de plein air du Québec, soit 89,6 %.

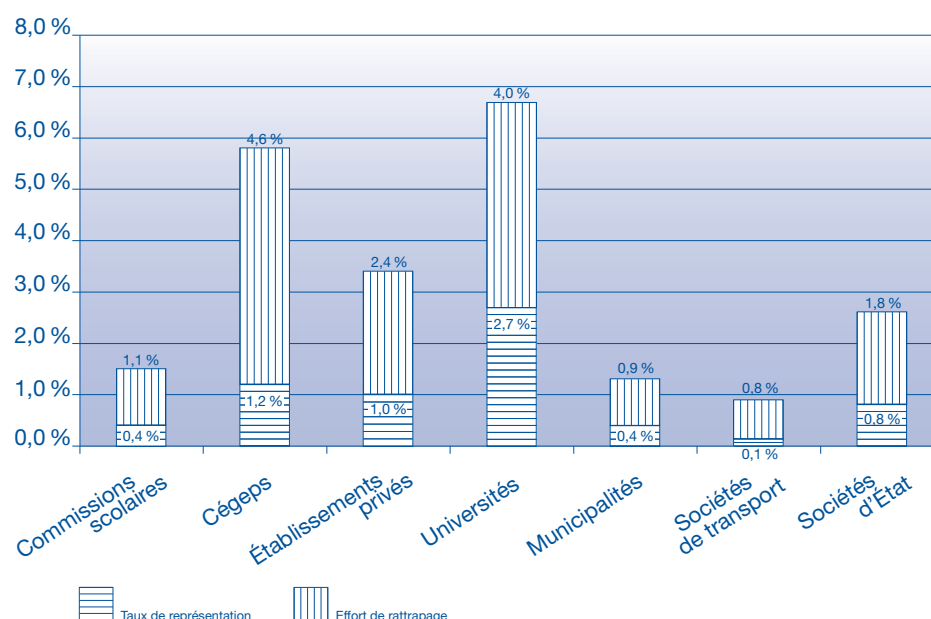
En raison de la faible disponibilité de membres des minorités visibles qualifiés pour occuper les emplois dans les autres régions du Québec, les taux de sous-représentation demeurent bas.

7.4 SITUATION DES MINORITÉS ETHNIQUES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES MEMBRES DES MINORITÉS ETHNIQUES

Dans les autres régions du Québec, le taux de présence des minorités ethniques est semblable à celui des minorités visibles. Les membres des minorités ethniques sont beaucoup moins présents parmi les effectifs des organismes des autres régions du Québec que parmi ceux de la région métropolitaine de Montréal. Le graphique 9 présente les taux de représentation et les efforts de rattrapage pour les membres des minorités ethniques.

Graphique 9
Portrait de la situation des minorités ethniques
dans les autres régions du Québec





Les taux de présence des membres des minorités ethniques varient de 0,1 % pour les sociétés de transport à 2,7 % pour le réseau des universités. Malgré cette faible représentation, les efforts de rattrapage ne sont pas élevés pour la plupart des réseaux. Une fois de plus, ce sont les cégeps (4,6 %) et les universités (4,0 %) qui ont une marge plus importante à combler. En regard des effectifs et du taux de représentation des minorités ethniques dans chacun des réseaux, les commissions scolaires, avec un taux de sous-représentation de 1,1 %, ont un déficit à combler de 844 membres des minorités ethniques, tandis que les cégeps, avec un taux de 4,6 %, ont un déficit de 686 personnes.

Le tableau 21 décortique le niveau de représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle.

Tableau 21
Représentation des minorités ethniques selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	0,3 %	7	0,9 %	2	0,0 %	0	1,4 %	6	0,4 %	3	0,0 %	0	0,9 %	2
Cadres de premier niveau	0,0 %	0	0,7 %	2	0,0 %	0	1,1 %	1	0,5 %	2	0,0 %	0	0,0 %	0
Gérance et contremaître	0,3 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0			0,3 %	1	0,0 %	0		
Personnel professionnel	0,4 %	197	1,6 %	168	1,5 %	15	3,8 %	323	1,2 %	11	0,0 %	0	2,5 %	22
Personnel technique	0,2 %	12	0,3 %	4	0,0 %	0	0,5 %	6	0,2 %	5	0,0 %	0	1,3 %	12
Soutien administratif ou de bureau	0,1 %	9	0,0 %	0	0,0 %	0	0,4 %	11	0,5 %	15	0,0 %	0	0,8 %	5
Métier	0,2 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,5 %	7	0,0 %	0	2,2 %	4
Transport									0,0 %	0	0,1 %	1	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	0,3 %	10	0,2 %	2	0,0 %	0	1,0 %	2	0,5 %	9	0,0 %	0	0,0 %	0
Personnel non spécialisé	0,6 %	69			1,5 %	2	0,0 %	0	0,4 %	13	0,0 %	0	0,2 %	6
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	0,2 %	6	0,0 %	0	1,5 %	2
TOTAL	0,4 %	306	1,2 %	178	1,0 %	17	2,7 %	349	0,4 %	72	0,1 %	1	0,8 %	53

Comme cela se produit pour les minorités visibles, plusieurs catégories professionnelles ne comptent aucun membre des minorités ethniques ou encore une ou deux personnes seulement. C'est dans le secteur de l'éducation que les membres des minorités ethniques se trouvent en plus grand nombre, surtout parmi le personnel professionnel.



Pour le réseau municipal et les sociétés d'État, le taux de présence des membres des minorités ethniques est plus élevé parmi le personnel professionnel que parmi les autres catégories professionnelles. Du point de vue du nombre, dans le réseau municipal, plus de la moitié d'entre eux travaillent dans les emplois non spécialisés, de soutien administratif et professionnels. Pour les sociétés d'État, ils sont concentrés dans les emplois professionnels ou techniques. Leur présence est quasi nulle dans les sociétés de transport.

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

La situation des membres des minorités ethniques s'apparente à celle du groupe des minorités visibles : ils sont absents de diverses catégories professionnelles et, malgré cela, aucun redressement n'est nécessaire. Le tableau 22 détaille les résultats liés à la sous-représentation des membres des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle.

Tableau 22
Sous-représentation des minorités ethniques selon le réseau et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	1,7 %	44	0,9 %	2	0,0 %	0	7,7 %	32	3,4 %	24	0,0 %	0	5,0 %	11
Cadres de premier niveau	0,7 %	1	2,4 %	7	0,0 %	0	3,2 %	3	1,9 %	8	2,9 %	1	5,7 %	8
Gérance et contremaître	0,8 %	3	0,0 %	0	0,0 %	0			0,5 %	2	0,0 %	0		
Personnel professionnel	1,3 %	579	6,3 %	663	3,6 %	36	5,4 %	457	3,0 %	28	0,0 %	0	4,0 %	36
Personnel technique	0,4 %	31	0,2 %	2	1,3 %	2	1,3 %	15	0,9 %	19	6,3 %	3	1,7 %	16
Soutien administratif ou de bureau	0,6 %	35	0,6 %	10	0,0 %	0	0,6 %	14	0,4 %	14	1,4 %	1	1,2 %	8
Métier	0,6 %	4	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,5 %	6	0,0 %	0	1,1 %	2
Transport									0,4 %	2	0,7 %	7	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	1,1 %	34	0,2 %	2	0,6 %	1	1,4 %	3	1,0 %	18	0,0 %	0	0,6 %	2
Personnel non spécialisé	1,0 %	113			0,8 %	1	4,5 %	3	0,4 %	14	0,0 %	0	1,2 %	33
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	1,0 %	36			0,8 %	1
TOTAL	1,1 %	844	4,6 %	686	2,4 %	40	4,0 %	527	0,9 %	171	0,8 %	12	1,8 %	117

À l'exception des établissements d'enseignement privés et des sociétés de transport, les cinq autres réseaux doivent augmenter le taux de représentation des minorités ethniques parmi leur personnel de direction. Tous les réseaux, sauf les établissements d'enseignement privés, ont aussi du rattrapage à faire parmi les cadres de premier niveau.



Dans le secteur de l'éducation, plusieurs membres de minorités ethniques devront être recrutés comme professionnels et l'effort sera plus important au collégial (6,3 %) que dans les trois autres réseaux. Dans les commissions scolaires, des efforts devront être faits pour augmenter le nombre de membres des minorités ethniques parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services et parmi le personnel non spécialisé.

Dans le réseau municipal, les membres des minorités ethniques sont sous-représentés dans toutes les catégories professionnelles. Les taux les plus élevés se trouvent chez le personnel de direction (3,4 %) et le personnel professionnel (3,0 %). Les villes devront également faire des efforts pour recruter des membres du personnel policier et d'incendie venant des minorités ethniques. Bien que ceux-ci soient déjà plus nombreux parmi les effectifs des villes de Gatineau et de Québec, ces deux municipalités devront en recruter un bon nombre pour atteindre leur objectif de représentation dans l'ensemble des catégories professionnelles.

Seule la Société de transport de Québec a du rattrapage à faire, et cela, dans les catégories professionnelles suivantes : personnel technique (6,3 %), cadres de premier niveau (2,9 %), personnel de bureau (1,4 %) et personnel de transport (0,7 %).

L'objectif à atteindre dans les sociétés d'État est plus élevé dans les emplois de direction (5,0 %), de cadres de premier niveau (5,7 %) et de professionnels (4,0 %). Les organismes ayant le plus de rattrapage à faire sont le Centre de recherche industrielle du Québec, l'Autorité des marchés financiers, l'Institut national de santé publique du Québec et la Société immobilière du Québec. Pour la Société des établissements de plein air du Québec, les efforts de redressement se concentreront principalement chez les gestionnaires et le personnel non spécialisé des régions des Laurentides et de la Montérégie.

Une fois encore, la faible disponibilité de membres des minorités ethniques qualifiés pour occuper des emplois dans les autres régions du Québec fait en sorte que les taux de sous-représentation demeurent relativement bas.

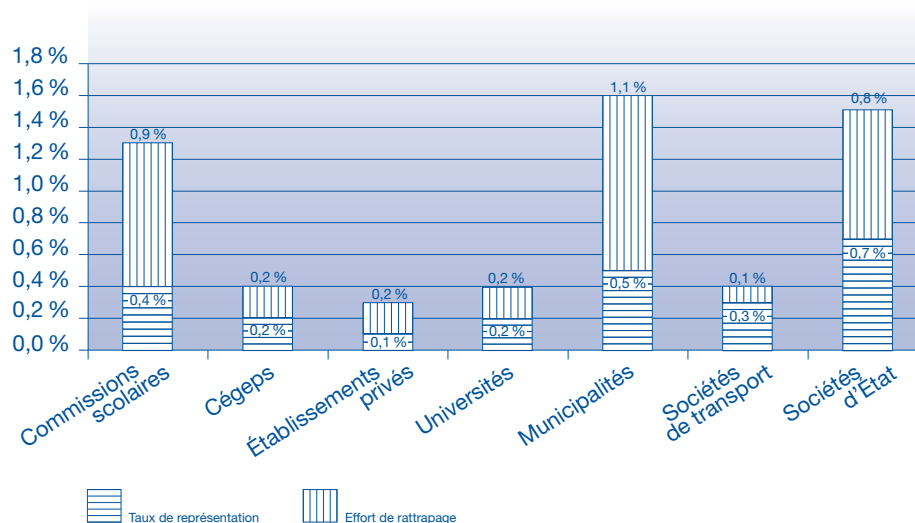


7.5 SITUATION DES AUTOCHTONES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

a) TAUX DE PRÉSENCE DES AUTOCHTONES

La comparaison avec les données de la région métropolitaine de Montréal fait ressortir que les Autochtones sont un peu plus nombreux à travailler dans des organismes situés dans les autres régions du Québec. Ces organismes se trouvent parmi les réseaux des commissions scolaires, des municipalités et des sociétés d'État. Les proportions sont les mêmes pour les cégeps (0,2 %) et les établissements d'enseignement privés (0,1 %), les universités (0,2 %) et les sociétés de transport (0,3 %) dans les deux grandes régions. Le graphique 10 montre la situation des Autochtones parmi les effectifs des sept réseaux étudiés et le chemin à parcourir pour qu'ils atteignent une représentation selon leurs compétences sur le marché du travail.

Graphique 10
Portrait de la situation des Autochtones dans les autres régions du Québec





Comparativement à la région métropolitaine de Montréal, les réseaux des autres régions du Québec ont davantage d'efforts à faire pour augmenter le nombre d'Autochtones parmi leurs effectifs. Cela s'explique, en partie, par le fait que les Autochtones sont plus nombreux dans certaines régions du Québec qu'à Montréal. L'objectif à atteindre est plus élevé pour les municipalités, les commissions scolaires et les sociétés d'État. Le tableau 23 révèle que les Autochtones ne sont pas présents dans toutes les catégories professionnelles. Dans ce contexte, l'analyse selon la catégorie professionnelle sera plutôt sommaire.

Tableau 23
Représentation des Autochtones selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	0,2 %	5	0,5 %	1	2,0 %	1	0,2 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Cadres de premier niveau	0,0 %	0	0,4 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,5 %	2	0,0 %	0	0,0 %	0
Gérance et contremaître	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0			0,3 %	1	0,0 %	0		
Personnel professionnel	0,3 %	154	0,2 %	20	0,1 %	1	0,2 %	13	0,1 %	1	0,0 %	0	0,2 %	2
Personnel technique	0,3 %	24	0,1 %	1	0,0 %	0	0,1 %	1	0,6 %	13	0,0 %	0	0,3 %	3
Soutien administratif ou de bureau	0,4 %	25	0,2 %	4	0,0 %	0	0,3 %	7	0,4 %	13	0,0 %	0	0,5 %	3
Métier	0,5 %	3	0,7 %	1	0,0 %	0	0,6 %	1	1,4 %	18	0,6 %	1	1,1 %	2
Transport									0,2 %	1	0,4 %	4	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	0,3 %	11	0,2 %	2	0,0 %	0	1,4 %	3	0,8 %	14	0,0 %	0	0,3 %	1
Personnel non spécialisé	0,7 %	80			0,0 %	0	0,0 %	0	0,2 %	9	0,0 %	0	1,1 %	31
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	0,7 %	25			2,3 %	3
TOTAL	0,4 %	302	0,2 %	30	0,1 %	2	0,2 %	26	0,5 %	97	0,3 %	5	0,7 %	45

Les taux de représentation se situent entre 0,1 % dans les établissements d'enseignement privés et 0,7 % dans les sociétés d'État. Peu d'Autochtones occupent des emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance ou de contremaître dans les différents réseaux étudiés. Dans les commissions scolaires, les Autochtones se concentrent parmi le personnel professionnel et le personnel non spécialisé. Au collégial et à l'université, ils occupent principalement des emplois de professionnels et des emplois administratifs ou de bureau.



Dans le secteur municipal, les Autochtones sont plus présents parmi le personnel de métier (1,4 %), le personnel de soutien manuel (0,8 %) et le personnel policier et d'incendie (0,7 %). Leur présence dans les sociétés de transport est faible et elle se concentre dans deux catégories, soit les emplois de métier et de transport.

Plus des deux tiers des Autochtones qui travaillent dans les sociétés d'État occupent un emploi non spécialisé à la Société des établissements de plein air du Québec. Les autres sont parsemés dans les différentes catégories professionnelles.

b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

La Commission travaille actuellement à approfondir l'analyse des taux de disponibilité des Autochtones pour plusieurs types d'emploi des réseaux à l'étude et, plus particulièrement, pour les emplois d'enseignantes et d'enseignants dans les commissions scolaires. Par exemple, dans plusieurs régions, la présence d'un réseau d'écoles autochtones doit être prise en considération puisque ce réseau recrute la majorité des enseignantes et des enseignants autochtones disponibles. Il y a quelques années, plusieurs Autochtones ayant une formation en enseignement et travaillant dans des communautés autochtones n'avaient pas l'autorisation requise pour enseigner au sein des commissions scolaires. Cependant, c'est de moins en moins le cas. Dans certaines nations, tout le personnel d'enseignement est maintenant titulaire de cette autorisation. Il est essentiel de veiller à ce que le recrutement d'enseignantes et d'enseignants ne se fasse pas au détriment du réseau des écoles autochtones qui doivent déployer des efforts particuliers pour combler leurs propres besoins. Conséquemment, l'analyse des résultats de sous-représentation, présentée au tableau 24 ne peut être que provisoire et brève.

Globalement, il y a peu de sous-représentation dans les sociétés de transport (0,1 %), les cégeps (0,2 %) et les établissements d'enseignement privés (0,2 %). Ces taux représentent un faible nombre de personnes. Les trois réseaux visés n'ont aucun effort de rattrapage à faire pour les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance ou de contremaître.



Dans les commissions scolaires, le déficit à combler est plus élevé (0,9 %) que dans les trois autres réseaux du secteur de l'éducation. Les efforts les plus importants devront s'effectuer parmi les emplois de métier (2,4 %), de soutien manuel, entretien et services (2,1 %) ainsi que parmi le personnel non spécialisé (1,8 %). Du point de vue du nombre, les efforts de rattrapage dans le réseau universitaire s'effectueront principalement chez le personnel professionnel et le personnel administratif ou de bureau.

Tableau 24
Sous-représentation des Autochtones selon le réseau
et selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Réseaux													
	Commissions scolaires		Cégeps		Établissements privés		Universités		Municipalités		Sociétés de transport		Sociétés d'État	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Direction	0,4 %	9	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,6 %	4	0,0 %	0	0,5 %	1
Cadres de premier niveau	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	1,1 %	1	0,7 %	3	0,0 %	0	0,7 %	1
Gérance et contremaître	0,8 %	3	0,0 %	0	0,0 %	0			0,8 %	3	0,0 %	0		
Personnel professionnel	0,6 %	289	0,1 %	6	0,2 %	2	0,2 %	14	0,3 %	3	0,0 %	0	0,4 %	4
Personnel technique	0,5 %	32	0,2 %	3	0,0 %	0	0,3 %	3	0,6 %	13	0,0 %	0	0,5 %	5
Soutien administratif ou de bureau	1,1 %	69	0,6 %	9	0,0 %	0	0,6 %	14	1,0 %	31	1,4 %	1	0,6 %	4
Métier	2,4 %	15	1,4 %	2	0,0 %	0	0,0 %	0	0,6 %	8	0,0 %	0	0,0 %	0
Transport									0,4 %	2	0,0 %	0	0,0 %	0
Soutien manuel, entretien et services	2,1 %	67	0,6 %	5	0,6 %	1	0,0 %	0	3,4 %	61	0,0 %	0	4,2 %	15
Personnel non spécialisé	1,8 %	210			0,0 %	0	0,0 %	0	0,8 %	28	0,0 %	0	0,8 %	22
Police, incendie, sécurité							0,0 %	0	1,1 %	41			0,0 %	0
TOTAL	0,9 %	694	0,2 %	25	0,2 %	3	0,2 %	32	1,1 %	197	0,1 %	1	0,8 %	52

Le taux de sous-représentation du réseau municipal est de 1,1 %, et les taux les plus élevés se trouvent dans deux villes de la Côte-Nord, soit Baie-Comeau (18,0 %) et Sept-Îles (21,0 %). Ces deux municipalités sont situées à proximité de communautés autochtones. Ce réseau a des efforts de rattrapage à faire dans toutes les catégories professionnelles, en particulier pour le personnel de soutien manuel (3,4 %), le personnel policier et d'incendie (1,1 %) et le personnel administratif ou de bureau (1,0 %).



Dans les sociétés d'État, le degré de sous-représentation provient en bonne partie de la Société des établissements de plein air du Québec. D'ailleurs, les efforts de rattrapage pour cette société d'État sont élevés pour le personnel de soutien manuel et pour le personnel non spécialisé.

Malgré la faible présence des Autochtones dans les effectifs des organismes, le redressement à effectuer demeure relativement bas compte tenu de leur faible disponibilité. Par conséquent, la plupart des organismes n'ont aucun rattrapage à faire pour ce groupe.



SOCIÉTÉ D'ÉTAT HYDRO-QUÉBEC

PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

8

Comme cela a été mentionné précédemment, les résultats de représentation et de sous-représentation des quatre groupes visés à Hydro-Québec sont décrits séparément des résultats des autres sociétés d'État. Cette décision résulte de trois points pris en considération, soit la taille de l'organisme²⁸, la grande variété des types d'emploi²⁹ et l'envoi des résultats après le 30 septembre 2007.

Le total de l'effectif est de 21 693 personnes et ce nombre se distribue en dix catégories professionnelles : les cadres supérieurs, les cadres de direction, les cadres intermédiaires, les cadres de premier niveau, les contremaîtres, le personnel professionnel, le personnel technique, le personnel de soutien administratif, le personnel de métier et transport ainsi que les emplois d'entrée³⁰.

EN BREF...

Pour les femmes :

- En raison d'un taux de présence de 28,5 %, le déficit à combler chez les femmes est de 4,5 % pour corriger leur sous-représentation ;
- Près de 80 % des femmes occupent des emplois dans deux catégories, soit le personnel professionnel et le soutien administratif ou de bureau ;
- Les femmes sont très peu nombreuses à occuper un emploi traditionnellement masculin tels les emplois de contremaîtres et de métier ;
- L'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des femmes est plus élevé pour les emplois de gestion et les emplois traditionnellement masculins.

Pour les minorités visibles :

- En raison d'un taux de présence de 1,4 %, le déficit à combler chez les membres des minorités visibles est de 5,0 % pour corriger leur sous-représentation ;
- Près de 70 % des membres des minorités visibles travaillent dans les emplois de niveau professionnel et principalement dans le domaine du génie ;

²⁸Hydro-Québec a des effectifs dans toutes les régions du Québec et son siège social se trouve à Montréal.

²⁹Compte tenu de la taille de l'organisation et des différents types d'emploi, le rapport d'analyse des effectifs est constitué de six fichiers représentant différentes catégories professionnelles. Les noms de ces fichiers sont : emplois de cadres et professionnels ; emplois d'ingénieurs ; emplois de scientifiques ; emplois de techniciens ; emplois de bureau ; emplois de métiers.

³⁰Cette catégorie regroupe des emplois de métier et de soutien administratif ou de bureau sans expérience.



- Les plus grands efforts de rattrapage pour les minorités visibles se feront auprès du personnel d'encadrement et du personnel technique.

Pour les minorités ethniques :

- En raison d'un taux de présence de 0,9 %, le déficit à combler chez les membres des minorités ethniques est de 4,7 % pour corriger leur sous-représentation ;
- Comme c'est le cas des membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques occupent majoritairement des emplois de niveau professionnel dans le domaine du génie ;
- Des déficits sont à combler chez les membres des minorités ethniques dans toutes les catégories professionnelles, les plus marqués se trouvant parmi les emplois d'encadrement ou de gestion.

Pour les Autochtones :

- En raison d'un taux de présence de 0,6 %, le déficit à combler chez les Autochtones est également de 0,6 % pour atteindre les objectifs de représentation de ce groupe ;
- À la différence des trois autres groupes visés, les Autochtones sont pas concentrés dans une ou deux catégories professionnelles ;
- L'objectif à atteindre pour diminuer la sous-représentation des Autochtones est plus élevé pour les emplois de soutien administratif et les emplois de métier.

8.1 REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Parmi le personnel d'Hydro-Québec, les femmes représentent 28,5 % de l'effectif total, les membres des minorités visibles, 1,4 %, ceux des minorités ethniques, 0,9 % et les Autochtones, 0,6 %. Le tableau 25 montre le portrait de leur représentation dans chacune des catégories professionnelles.

En compilant les données de représentation des femmes, on constate que 49,6 % d'entre elles travaillent dans la catégorie des emplois de soutien administratif et, comme dans les autres organismes, elles sont majoritaires dans cette catégorie professionnelle (79,7 %). Les femmes sont 32,8 % à occuper un emploi de niveau professionnel et leur présence s'avère plus élevée dans les domaines liés aux emplois en comptabilité ou en finance, en communication



et en ressources humaines. Elles représentent seulement 11,4 % du personnel technique : cela s'explique, en partie, par le fait que ces emplois se trouvent majoritairement dans le domaine du génie. À Hydro-Québec, comme dans les autres organismes, les femmes sont moins nombreuses dans les emplois traditionnellement masculins comme les emplois de métiers (1,4 %), de contre-maîtres (3,9 %) et parmi les emplois d'entrée ayant un profil de métier (6,1 %)³¹. Dans les emplois d'encadrement, les résultats montrent qu'elles sont plus présentes dans les emplois de cadres de premier niveau (30,6 %) que dans les autres paliers hiérarchiques.

Tableau 25
Effectif total et représentation des groupes visés
selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Représentation des groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,1 %	30	6,7 %	2	3,3 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0
Cadres de direction	0,5 %	108	14,8 %	16	3,7 %	4	1,9 %	2	0,9 %	1
Cadres intermédiaires	3,6 %	781	19,1 %	149	2,6 %	20	1,3 %	10	0,1 %	1
Cadres de premier niveau	1,1 %	235	30,6 %	72	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Contremaîtres	2,9 %	623	3,9 %	24	0,2 %	1	0,3 %	2	1,1 %	7
Personnel professionnel	26,0 %	5 636	32,8 %	1 849	3,8 %	212	2,3 %	129	0,6 %	34
Personnel technique	18,2 %	3 954	11,4 %	451	0,6 %	25	0,5 %	21	0,7 %	28
Soutien administratif ou de bureau	17,7 %	3 841	79,7 %	3 061	0,7 %	27	0,3 %	10	0,5 %	20
Métier et transport	15,2 %	3 303	1,4 %	46	0,5 %	15	0,2 %	6	0,7 %	24
Emplois d'entrée	14,7 %	3 182	15,9 %	507	0,2 %	7	0,4 %	12	0,4 %	14
TOTAL	100 %	21 693	28,5 %	6 177	1,4 %	312	0,9 %	192	0,6 %	129

Dans cette société d'État, les membres des minorités visibles sont peu présents et occupent principalement des emplois professionnels. D'ailleurs, 67,9 % d'entre eux ont un emploi de niveau professionnel et leur plus forte présence se manifeste dans le domaine du génie. Il en est de même pour les emplois d'encadrement puisque les membres des minorités visibles y deviennent principalement des gestionnaires. Ils sont peu nombreux dans les emplois techniques, de soutien administratif et de métier. Les taux les plus bas se situent dans les emplois de contremaîtres (0,2 %), les emplois d'entrée (0,2 %) et les cadres de premier niveau (0,0 %).

31. Les emplois d'entrée regroupent des emplois de métier et de soutien administratif ou de bureau sans expérience. À l'intérieur de cette catégorie professionnelle, les emplois de métier représentent 75,5 % de l'effectif total des emplois d'entrée et les emplois de bureau comptent pour 24,5 %.



Selon les données, la présence des membres des minorités ethniques parmi l'effectif d'Hydro-Québec est plus faible (0,9 %) que celle des membres des minorités visibles (1,4 %). Toutefois, leur situation s'apparente à celle des membres des minorités visibles puisqu'ils occupent majoritairement des emplois de niveau professionnel, et comme eux, principalement dans le domaine du génie. De plus, aucun n'occupe un emploi de cadre supérieur ou de cadre de premier niveau et peu d'entre eux travaillent comme contremaîtres (0,3 %) ou parmi le personnel de soutien administratif (0,3 %) et de métier (0,2 %).

Les Autochtones occupent des emplois dans toutes les catégories professionnelles, sauf chez les cadres supérieurs et les cadres de premier niveau. Ils sont plus nombreux à travailler dans les autres régions du Québec que dans la région métropolitaine de Montréal. À la différence des trois autres groupes visés, les résultats démontrent qu'ils sont moins concentrés dans une seule catégorie professionnelle. Leur représentation est plutôt répartie de façon semblable entre plusieurs catégories.

En conclusion, les taux de présence des quatre groupes visés sont relativement bas. On verra plus loin si cette situation aura une incidence sur le degré de sous-représentation de chacun des groupes visés et quel chemin l'organisme devra encore parcourir pour atteindre ses objectifs de représentation.

8.2 SOUS-REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Hydro-Québec devra faire des efforts de rattrapage pour chaque groupe visé. Les taux de sous-représentation sont semblables pour trois groupes, soit les femmes (4,5 %), les membres des minorités visibles (5,0 %) et les membres des minorités ethniques (4,7 %). Pour les Autochtones, un effort de représentation de 0,6 % devra être réalisé. Le tableau 26 fait état des taux de sous-représentation pour les quatre groupes visés selon la catégorie professionnelle.

En ce qui concerne les femmes, des efforts devront être faits pour augmenter leur représentation dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour les emplois de soutien administratif ou de bureau. Les taux de rattrapage les plus élevés se situent dans les emplois de cadres de premier niveau (23,4 %), de cadres supérieurs (16,7 %) et de direction (13,9 %). Ces résultats démontrent que l'organisme devra prendre les moyens pour que les femmes accèdent aux emplois d'encadrement ou de gestion. Malgré la faible présence des femmes dans les emplois de contremaîtres et de métier, les efforts à consentir sont



moindres pour ces deux catégories comparativement aux emplois de niveau professionnel. En effet, pour accéder à ces emplois, les personnes doivent avoir la compétence nécessaire ou être aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable. Cela signifie qu'elles travaillent déjà dans les emplois de métier ou étudient dans les domaines appropriés comme l'électricité, la construction ou la mécanique. Le constat est qu'elles sont peu nombreuses à travailler ou à étudier dans ces types d'emploi traditionnellement masculins.

Tableau 26
Effectif total et sous-représentation des groupes visés
selon la catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Sous-représentation des groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,1 %	30	16,7 %	5	0,0 %	0	6,7 %	2	0,0 %	0
Cadres de direction	0,5 %	108	13,9 %	15	1,9 %	2	5,6 %	6	0,0 %	0
Cadres intermédiaires	3,6 %	781	7,9 %	62	6,8 %	53	7,4 %	58	0,0 %	0
Cadres de premier niveau	1,1 %	235	23,4 %	55	8,1 %	19	8,9 %	21	0,9 %	2
Contremaîtres	2,9 %	623	4,5 %	28	7,5 %	47	5,5 %	34	0,0 %	0
Personnel professionnel	26,0 %	5 636	6,8 %	384	6,6 %	372	6,4 %	363	0,1 %	5
Personnel technique	18,2 %	3 954	3,9 %	155	7,8 %	308	5,7 %	224	0,0 %	0
Soutien administratif ou de bureau	17,7 %	3 841	0,0 %	0	2,0 %	78	2,4 %	91	2,2 %	85
Métier et transport	15,2 %	3 303	3,3 %	110	1,8 %	59	2,0 %	67	1,1 %	37
Emplois d'entrée	14,7 %	3 182	5,1 %	161	4,3 %	138	4,6 %	145	0,3 %	10
TOTAL	100 %	21 693	4,5 %	975	5,0 %	1 076	4,7 %	1 011	0,6 %	139

Comme cela a été indiqué précédemment, les membres des minorités visibles sont faiblement représentés parmi l'effectif d'Hydro-Québec et, par conséquent, le déficit à combler est élevé dans neuf catégories professionnelles. Toutefois, il n'y a aucun rattrapage à faire chez les cadres supérieurs. Les taux de rattrapage les plus élevés s'établissent parmi les cadres de premier niveau (8,1 %), les contremaîtres (7,5 %) et le personnel technique (7,8 %). Des efforts importants devront également être réalisés pour redresser la situation dans les emplois de cadres intermédiaires (6,8 %) et parmi le personnel professionnel (6,6 %). Malgré leur faible présence dans les emplois de métier et de soutien administratif, les taux de sous-représentation sont bas, soit 1,8 % et 2,0 %. Cela s'explique en partie par le fait que le recrutement pour les emplois de soutien administratif s'effectue sur une base régionale et, dans le cas des emplois de métier, par le fait que leur situation ressemble à celle des femmes.



Tout comme les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques sont peu présents parmi le personnel d'Hydro-Québec, ce qui fait en sorte qu'il y a un déficit à combler dans toutes les catégories professionnelles. Les taux les plus élevés apparaissent parmi les cadres de premier niveau (8,9 %) et les cadres intermédiaires (7,4 %). Des efforts devront également être réalisés pour les autres paliers hiérarchiques. Le redressement pour les emplois de niveau professionnel est de 6,4 %, tandis qu'il est de 5,7 % pour le personnel technique. Les plus faibles taux se situent dans les emplois de métier (2,0 %) et de soutien administratif (2,4 %).

Hydro-Québec devra augmenter le nombre d'Autochtones parmi son personnel et les efforts les plus grands devront être faits dans les emplois de soutien administratif (2,2 %) et de métier (1,1 %). Il y a très peu de redressement à faire dans les emplois d'encadrement ou de gestion. Comme pour les autres groupes visés, un déficit à combler est manifeste dans les emplois d'entrée : ce taux varie de 5,1 % pour les femmes à 0,3 % pour les Autochtones.

En conclusion, cette société d'État devra prévoir des mécanismes pour que les quatre groupes visés puissent accéder à des emplois dans les différentes catégories professionnelles, selon leurs compétences sur le marché du travail. Elle devra également prévoir des moyens pour leur permettre de progresser dans l'organisation.



PERSONNEL POLICIER DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC ET DU SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

9

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* nomme expressément, à son premier article, le personnel policier de la Sûreté du Québec (SQ). Par conséquent, la Commission a choisi de présenter les résultats de cet organisme de façon séparée. Le total de l'effectif est de 5 177 personnes et ce nombre se distribue en cinq catégories professionnelles : cadres supérieurs ; cadres intermédiaires ; sergentes et sergents ; agentes et agents ; agentes auxiliaires et agents auxiliaires.

Si l'on observe les effectifs dans les corps policiers des municipalités, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) se démarque avec un total de 4 612 personnes. Dans les villes comme Laval, Longueuil et Québec, le nombre de policiers ou de policières varie de 450 à 800³². Compte tenu de la taille du SPVM, la Commission a décidé de présenter aussi les résultats de représentation et de sous-représentation de ce service policier dans ce chapitre.

L'accès à l'égalité dans ces deux corps policiers a débuté avant l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* en décembre 2001³³. En effet, le SPVM a élaboré un programme d'accès à l'égalité en 1989 pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. La Sûreté du Québec, pour sa part, a adopté son programme en novembre 1997 pour les mêmes groupes. Depuis la mise en place de ces premiers programmes, il y a eu augmentation du nombre de policières dans les deux corps policiers. À la Sûreté du Québec, les taux de représentation des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones n'ont pas progressé depuis 1997, les pourcentages étant presque les mêmes³⁴. Au SPVM, la représentation des minorités visibles a augmenté depuis 1998 ; cependant, aucune progression n'a eu lieu pour les deux autres groupes³⁵. Le portrait des effectifs de ces deux services de police est présenté dans des sections séparées pour bien illustrer la situation particulière de chacun.

32. Dans ces trois municipalités, les données pour le personnel policier ont été traitées au chapitre 6 dans la catégorie professionnelle « Police, incendie, sécurité ».

33. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec – Bilan et perspectives*, p. 109-112.

34. Ibid., p. 111.

35. Ibid., p. 110.



EN BREF...

Pour les femmes :

- Les emplois de policières correspondent à des emplois traditionnellement masculins pour les femmes ;
- La présence des policières est plus marquée au SPVM (29,2 %) qu'à la Sûreté du Québec (13,0 %), soit un écart de 16,2 % ;
- Cet écart a un effet sur le déficit à combler pour les femmes entre les deux corps policiers : au SPVM, le déficit pour corriger la sous-représentation est de 8,2 %, tandis que celui de la Sûreté du Québec est de 17,6 %.

Pour les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones :

- À la Sûreté du Québec, chacun de ces groupes a moins de 1,0 % de représentation. L'objectif à atteindre pour diminuer leur sous-représentation est légèrement plus élevé pour les membres des minorités visibles que pour ceux des minorités ethniques ;
- Au SPVM, les membres des minorités ethniques sont plus présents (6,7 %) que les membres des minorités visibles (5,8 %). Le déficit à combler pour corriger la sous-représentation est plus élevé pour les minorités visibles (1,5 %) que pour les minorités ethniques (0,1 %) ;
- Au SPVM, la présence des minorités visibles et des minorités ethniques est beaucoup plus élevée qu'à la Sûreté du Québec. L'écart entre les deux corps policiers est important, soit 5,4 % pour le premier groupe et 5,9 % pour le second ;
- Malgré une faible présence des Autochtones, l'objectif de rattrapage est minime à la Sûreté du Québec et nul au SPVM.

9.1 REGARD SUR LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC ET AU SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Le personnel policier de la Sûreté du Québec travaille dans les différentes régions du Québec, tandis qu'au SPVM les policières et les policiers interviennent sur l'île de Montréal. Les membres des minorités visibles et des minorités ethniques sont plus présents au SPVM qu'à la Sûreté du Québec : cela



s'explique, en partie, par le fait que les communautés culturelles sont concentrées dans la région métropolitaine ce qui facilite leur recrutement au sein de l'effectif policier de cette ville. Les effectifs diffèrent quelque peu entre ces deux corps policiers : la Sûreté du Québec compte 5 177 personnes et le SPVM 4 612. Le tableau 27 trace le portrait de la représentation des quatre groupes visés et de l'effort de rattrapage que ces deux services de police devront faire pour atteindre leurs objectifs de représentation.

Tableau 27
Représentation et sous-représentation des groupes visés
à la Sûreté du Québec et au SPVM

	Groupes visés							
	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Représentation								
Sûreté du Québec	13,0 %	673	0,4 %	23	0,8 %	43	0,7 %	38
SPVM	29,2 %	1 346	5,8 %	267	6,7 %	309	0,4 %	19
Sous-représentation								
Sûreté du Québec	17,6 %	911	2,6 %	113	1,9 %	100	0,4 %	19
SPVM	8,2 %	379	1,5 %	69	0,1 %	4	0,0 %	0

À la lumière de ces résultats, on constate que la présence de trois des quatre groupes visés est moindre à la Sûreté du Québec qu'au SPVM. Les Autochtones sont plus présents parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. Malgré cela, l'objectif à atteindre est plus élevé pour cet organisme que pour le SPVM. Cela s'explique, en partie, par le fait que les Autochtones vivent davantage dans certaines régions relevant de la Sûreté du Québec que dans la région métropolitaine.

9.2 PORTRAIT DES EFFECTIFS POLICIERS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

9.2.1 REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

À la Sûreté du Québec, la majorité des membres du personnel policier occupe un emploi régulier d'agent ou d'agent de police (60,0 %). L'emploi de sergent ou de sergente correspond à 24,6 % des effectifs. Les agents ou les agentes auxiliaires ont un contrat à durée déterminée, c'est-à-dire que ce personnel est



temporaire ou non régulier. Ce groupe constitue 7,9 % de l'effectif total. Le tableau 28 trace le portrait de la représentation des quatre groupes visés selon la catégorie professionnelle.

Tableau 28
Effectif total et représentation des groupes visés
selon la catégorie professionnelle (SQ)

Catégories professionnelles	Représentation des groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,1 %	7	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Cadres intermédiaires	7,3 %	380	2,4 %	9	0,0 %	0	0,8 %	3	0,8 %	3
Sergentes et sergents	24,6 %	1 276	6,8 %	87	0,5 %	6	0,4 %	5	0,9 %	12
Agentes et agents (emploi régulier)	60,0 %	3 105	13,8 %	430	0,4 %	12	1,1 %	34	0,7 %	22
Agentes et agents auxiliaires (emploi temporaire)	7,9 %	409	35,9 %	147	1,2 %	5	0,2 %	1	0,2 %	1
TOTAL	100 %	5 177	13,0 %	673	0,4 %	23	0,8 %	43	0,7 %	38

Les membres des groupes visés n'occupent aucun poste de cadre supérieur. Trois groupes sont représentés, en petit nombre, chez les cadres intermédiaires, soit les femmes, les minorités ethniques et les Autochtones.

Pour les femmes, les emplois de policières correspondent à des emplois traditionnellement masculins, ce qui se confirme par un faible taux de représentation de 13,0 %. Parmi les agentes auxiliaires, leur taux est plus élevé (35,9 %) que parmi les agentes et les agents qui ont un poste régulier (13,8 %) : cela s'explique par une embauche récente dans ce service policier. Pour accéder à l'emploi de sergentes ou de sergents, les policières et les policiers doivent avoir de l'expérience. Les femmes constituent 6,8 % du personnel de cette catégorie en raison, notamment, de leur arrivée plus récente à titre d'agentes régulières. Un redressement est probable à moyen et à long termes puisqu'elles sont plus nombreuses à accéder à cet emploi traditionnellement masculin et que les jeunes femmes s'inscrivent de plus en plus en techniques policières.

Les trois autres groupes visés sont très peu présents parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. Les taux sont de 0,4 % pour les membres des minorités visibles, de 0,8 % pour les membres des minorités ethniques et de 0,7 % pour les Autochtones. Chez les sergentes et les sergents, les Autochtones occupent deux fois plus de postes que les deux autres groupes. Parmi la catégorie



des agentes et agents réguliers, la représentation des membres des minorités visibles est faible par rapport à celle des minorités ethniques et des Autochtones. Chez les agentes et les agents auxiliaires, les taux de représentation sont plus faibles pour les minorités ethniques (0,2 %) et les Autochtones (0,2 %) que chez les agentes et les agents réguliers (1,1 % et 0,7 %). Il semble que le recrutement de ces deux groupes ait été plus faible au cours des dernières années.

En ce qui concerne les Autochtones, il faut prendre en considération la situation particulière suivante. Les nations autochtones ont entrepris durant les années 70 des démarches d'autonomie gouvernementale et pris en charge les services qui concernent leurs communautés, notamment en matière de sécurité publique. Ainsi, la majorité des communautés autochtones gèrent leur propre corps policier et l'embauche des aspirants policiers et des aspirantes policières autochtones se fait au sein même de ces corps policiers. Actuellement, la majorité de ces policiers ont un statut de constables spéciaux et une formation particulière est assurée par l'École nationale de police du Québec. Il s'agit assurément d'une contrainte dont il faut tenir compte puisque bon nombre de ces policiers et policières autochtones ayant une formation de constables spéciaux n'ont pas la qualification pour être embauchés par d'autres corps policiers (police municipale et Sûreté du Québec, notamment). Cependant, beaucoup d'Autochtones ne vivent pas dans des communautés autochtones, tandis que d'autres qui y vivent ne souhaitent pas précisément y travailler. À cet égard, il y a donc, pour les corps policiers non autochtones comme la Sûreté du Québec, un potentiel d'embauche qu'il ne faut pas sous-estimer.

9.2.2 SOUS-REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

La Sûreté du Québec devra faire des efforts de rattrapage pour chacun des quatre groupes visés. L'une des priorités quant à l'effort de rattrapage sera auprès des femmes puisque leur taux de sous-représentation est de 17,6 %. Le tableau 29 fait état des taux de sous-représentation pour les femmes, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les Autochtones.



Tableau 29
Effectif total et sous-représentation des groupes visés
selon la catégorie professionnelle (SQ)

Catégories professionnelles	Sous-représentation des groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,1 %	7	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Cadres intermédiaires	7,3 %	380	10,0 %	38	1,8 %	7	1,1 %	4	1,6 %	6
Sergentes et sergents	24,6 %	1 276	9,0 %	115	1,0 %	13	2,0 %	26	1,0 %	13
Agentes et agents (emploi régulier)	60,0 %	3 105	24,2 %	750	3,1 %	97	1,9 %	59	0,0 %	0
Agentes et agents auxiliaires (emploi temporaire)	7,9 %	409	2,0 %	8	3,9 %	16	2,7 %	11	0,0 %	0
TOTAL	100 %	5 177	17,6 %	911	2,6 %	133	1,9 %	100	0,4 %	19

Dans les différentes catégories, des efforts devront être faits pour redresser la situation des femmes, des membres des minorités visibles et des membres des minorités ethniques. La situation des Autochtones est particulière puisqu'il n'y a pas de sous-représentation dans les emplois d'agentes et d'agents et d'agentes et d'agents auxiliaires, mais du rattrapage devra être fait dans les emplois de cadres intermédiaires (1,6 %) et parmi le personnel de sergents et sergents (1,0 %).

En ce qui concerne les femmes, bien que la sous-représentation soit nettement moins marquée dans les postes d'agentes auxiliaires (2,0 %), des efforts de rattrapage importants sont à prévoir dans la catégorie des agentes et des agents (24,2 %). Des efforts devront être faits également pour les emplois de sergents (9,0 %) et de cadres intermédiaires (10,0 %).

Pour leur part, les membres des minorités visibles sont faiblement représentés parmi l'effectif policier de la Sûreté du Québec : le déficit à combler est de 3,9 % pour les agentes et les agents auxiliaires, de 3,1 % pour les agentes et les agents, de 1,8 % pour les cadres intermédiaires et de 1,0 % pour les sergents et les sergents.

La Sûreté du Québec a également un déficit à combler pour les membres des minorités ethniques, le redressement étant de 2,7 % pour les agentes et les agents auxiliaires, de 1,9 % pour les agentes et les agents réguliers, de 2,0 % pour les sergents et les sergents et de 1,1 % pour les cadres intermédiaires.



Les membres du personnel policier de la Sûreté du Québec entrent, d'abord, dans des emplois d'auxiliaires et, par la suite, accèdent aux emplois réguliers. Les données montrent que le nombre d'agentes et d'agents auxiliaires ne permettra pas de combler complètement le déficit chez les agentes et agents, et ce, tant pour les femmes que pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques. Alors, l'organisme devra prévoir des mécanismes pour que ces trois groupes visés puissent accéder à ces deux catégories professionnelles selon leurs compétences sur le marché du travail.

9.3 PORTRAIT DES EFFECTIFS POLICIERS DU SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

9.3.1 REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Comme c'est le cas à la Sûreté du Québec, la majorité des membres du personnel policier du SPVM occupe un emploi d'agent ou d'agent de police (63,4 %). Le groupe des sergentes et des sergents correspond à 21,2 % des effectifs et celui des agentes ou des agents auxiliaires, à 10,2 %. Cette catégorie professionnelle comprend le personnel à statut précaire, soit les agentes et agents qui ont un poste temporaire. Le tableau 30 trace le portrait de la représentation des quatre groupes visés selon la catégorie professionnelle.

Tableau 30
Effectif total et représentation des groupes visés
selon la catégorie professionnelle (SPVM)

Catégories professionnelles	Représentation des groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,2 %	9	0,0 %	0	0,0 %	0	11,1 %	1	0,0 %	0
Cadres intermédiaires	5,0 %	232	9,1 %	21	1,7 %	4	4,7 %	11	0,0 %	0
Sergentes et sergents	21,2 %	980	18,8 %	184	2,1 %	21	5,0 %	49	0,6 %	6
Agentes et agents (emploi régulier)	63,4 %	2 922	32,3 %	943	5,5 %	162	7,5 %	218	0,4 %	12
Agentes et agents auxiliaires (emploi temporaire)	10,2 %	469	42,2 %	198	17,1 %	80	6,4 %	30	0,2 %	1
TOTAL	100 %	4 612	29,2 %	1 346	5,8 %	267	6,7 %	309	0,4 %	19

Au SPVM, un seul membre des quatre groupes visés occupe un poste de cadre supérieur. Parmi les cadres intermédiaires, le taux de représentation des femmes est plus élevé que celui des autres groupes visés. À la différence de la



situation à la Sûreté du Québec, aucun Autochtone n'occupe un poste de cadre au SPVM. Les quatre groupes visés occupent dans des proportions différentes des emplois de sergentes et de sergents. La plus forte présence se trouve chez les femmes et le taux le plus faible, chez les Autochtones.

Les policières représentent 29,2 % de l'effectif policier du SPVM. Leur taux est plus élevé parmi les auxiliaires (42,2 %) que parmi les agentes et les agents réguliers (32,3 %) : cela signifie qu'elles entrent depuis quelques années dans ce service policier et que leur nombre est en progression. Pour accéder à l'emploi de sergentes et de sergents, les policières et les policiers doivent avoir de l'expérience. Les femmes constituent 18,8 % du personnel de cette catégorie en raison, notamment, de leur arrivée plus récente dans les emplois d'agentes régulières. Comme c'est le cas pour la Sûreté du Québec, un redressement est probable à moyen et à long termes au SPVM puisqu'elles sont plus nombreuses à accéder à cet emploi traditionnellement masculin. En outre, de plus en plus de jeunes femmes s'inscrivent en techniques policières.

Sauf pour la catégorie professionnelle d'agentes ou d'agents auxiliaires, les membres des minorités ethniques sont un peu plus présents que les membres des minorités visibles parmi le personnel policier du SPVM. En comparant les données entre les emplois d'auxiliaires et ceux d'agentes ou d'agents réguliers, on constate une forte augmentation du nombre de femmes et de membres de minorités visibles embauchés parmi le personnel temporaire. Parmi les auxiliaires, il y a un écart important entre les membres des minorités visibles (17,1 %) et ceux des minorités ethniques (6,4 %). Ces derniers sont moins nombreux parmi les auxiliaires que parmi les agentes et les agents réguliers.

Les Autochtones sont peu nombreux parmi le personnel policier du SPVM. Ces membres représentent seulement 0,4 % de l'effectif total et la plupart travaillent comme agentes ou agents de police.

9.3.2 SOUS-REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Le SPVM devra faire des efforts de rattrapage pour trois des quatre groupes visés, soit les femmes, les minorités visibles et les minorités ethniques. L'effort le plus grand sera auprès des femmes puisque leur taux de sous-représentation est de 8,2%. Le tableau 31 fait état des taux de sous-représentation pour les femmes, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les Autochtones.



Tableau 31
Effectif total et sous-représentation des groupes visés
selon la catégorie professionnelle (SPVM)

Catégories professionnelles	Sous-représentation des groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,2 %	9	11,1 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Cadres intermédiaires	5,0 %	232	8,6 %	20	1,3 %	3	0,4 %	1	0,0 %	0
Sergentes et sergents	21,2 %	980	3,6 %	35	0,9 %	9	0,0 %	0	0,0 %	0
Agentes et agents (emploi régulier)	63,4 %	2 922	10,5 %	306	2,0 %	57	0,0 %	0	0,0 %	0
Agentes et agents (emploi temporaire)	10,2 %	469	3,6 %	17	0,0 %	0	0,6 %	3	0,0 %	0
TOTAL	100 %	4 612	8,2 %	379	1,5 %	69	0,1 %	4	0,0 %	0

Dans les différentes catégories, des efforts devront être faits pour redresser la situation des femmes, des membres des minorités visibles et des membres des minorités ethniques. Malgré la faible présence des Autochtones parmi le personnel policier du SPVM, il n'y a aucun rattrapage à faire pour ce groupe.

En ce qui concerne les femmes, les efforts de rattrapage devront être faits dans les cinq catégories professionnelles. Les plus grands efforts se situent chez les cadres supérieurs (11,1 %) et les emplois d'agentes ou d'agents réguliers (10,5 %). Puisque la présence des femmes parmi les auxiliaires est élevée, il est à prévoir qu'elles obtiendront des postes réguliers avec le temps. Des efforts devront également être consentis pour les emplois de sergentes ou de sergents (3,6 %) et de cadres intermédiaires (8,6 %).

Le déficit à combler est plus élevé pour les minorités visibles (1,5 %) que pour les minorités ethniques (0,1 %). Les efforts de rattrapage pour les membres des minorités visibles devront se faire pour les emplois d'agentes ou d'agents réguliers (2,0 %), de cadres intermédiaires (1,3 %) et de sergentes ou de sergents (0,9 %). Pour les minorités ethniques, le redressement s'effectuera dans les emplois d'auxiliaires et de cadres intermédiaires.



PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

10

Selon les résultats présentés au chapitre 5, les commissions scolaires regroupent 45,8 % des effectifs totaux des organismes analysés. Les précédents chapitres ont montré que les membres des minorités visibles et des minorités ethniques ainsi que les Autochtones obtiennent des taux de présence différents selon que les commissions scolaires se situent dans la région métropolitaine de Montréal ou dans les autres régions du Québec. Les efforts de rattrapage des organismes varient également selon ces deux régions.

Ce réseau est composé de la Fédération des commissions scolaires francophones et de l'Association des commissions scolaires anglophones³⁶. L'une regroupe les 61 commissions scolaires francophones et l'autre les 9 commissions scolaires anglophones. De là, la Commission a voulu vérifier si le facteur linguistique pouvait influencer sur les résultats.

Pour ce faire, les résultats obtenus seront d'abord présentés de façon globale pour les quatre groupes visés selon la variable linguistique et, par la suite, ventilés en deux grandes régions³⁷. L'objectif de cet exercice consistait à vérifier les différences des taux de représentation, particulièrement pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques entre les commissions scolaires francophones et anglophones.

EN BREF...

Pour les femmes :

- La représentation des femmes est légèrement plus faible dans le réseau anglophone :
- Le déficit à combler chez les femmes est un peu plus élevé dans le réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal, principalement dans les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance.

Pour les minorités visibles :

- En proportion, les membres des minorités visibles laissent voir une présence plus grande dans les commissions scolaires anglophones ;

36. Ces deux entités ont leur propre structure décisionnelle et les unités syndicales ne sont pas les mêmes.

37. La compilation des données dans l'une ou l'autre des régions est déterminée par l'adresse du siège social de la commission scolaire.



- Cette présence est plus élevée dans la majorité des catégories professionnelles ;
- Dans la région métropolitaine de Montréal, les commissions scolaires francophones ont un déficit plus important dans toutes les catégories professionnelles ;
- Dans les autres régions du Québec, le déficit à combler pour chacune des catégories professionnelles est assez similaire entre les deux réseaux linguistiques.

Pour les minorités ethniques :

- On note une forte présence des membres des minorités ethniques dans le réseau anglophone, tandis qu'elle est faible dans le réseau francophone ;
- Le réseau francophone aura davantage d'efforts à faire pour combler le déficit de représentation des minorités ethniques ;
- Dans la région métropolitaine de Montréal, les commissions scolaires francophones ont un déficit plus important quant aux membres des minorités ethniques dans toutes les catégories professionnelles ;
- Dans les autres régions du Québec, le déficit à combler quant aux membres des minorités ethniques pour chacune des catégories professionnelles est assez similaire entre les deux réseaux linguistiques.

Pour les Autochtones :

- Les Autochtones sont très peu présents dans les commissions scolaires tant francophones qu'anglophones ;
- Le réseau francophone aura un peu plus d'efforts à faire pour combler le déficit de représentation des Autochtones.

10.1 REGARD SUR LES 70 COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

Au Québec, les 61 commissions scolaires francophones emploient 135 987 personnes et les 9 commissions scolaires anglophones, 18 196. À noter que ces dernières couvrent un plus grand territoire que les francophones. Le tableau 32 montre les taux de représentation et de sous-représentation des groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones.



Tableau 32
Représentation et sous-représentation des groupes visés
dans les commissions scolaires francophones et anglophones

Représentation	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Commissions scolaires francophones	70,9 %	96 444	1,7 %	2 298	1,2 %	1 686	0,3 %	355
Commissions scolaires anglophones	66,5 %	12 103	4,3 %	782	11,7 %	2 121	0,4 %	68
Sous-représentation								
Commissions scolaires francophones	3,6 %	4 873	3,0 %	4 037	3,2 %	4 355	0,5 %	697
Commissions scolaires anglophones	4,1 %	745	3,1 %	560	0,9 %	162	0,1 %	25

La représentation des femmes est légèrement inférieure dans les commissions scolaires anglophones : l'écart est de 4,4 % entre les deux entités. Toutefois, la sous-représentation est à peu près semblable à 4,1 % pour les commissions scolaires anglophones et à 3,6 % pour les commissions scolaires francophones.

Les taux de représentation des membres des minorités visibles et des membres des minorités ethniques sont plus élevés dans les commissions scolaires anglophones. La différence entre les deux réseaux linguistiques est beaucoup plus marquée pour les membres des minorités ethniques, soit 11,7 % dans les commissions scolaires anglophones et 1,2 % dans les commissions scolaires francophones. D'ailleurs, l'importance du déficit à combler est beaucoup plus faible pour les minorités ethniques dans les commissions scolaires anglophones (0,9 %) que dans les commissions scolaires francophones (3,2 %).

Enfin, la représentation des Autochtones est semblable dans les deux réseaux linguistiques. Compte tenu des précisions apportées précédemment, il n'y a pas lieu d'approfondir l'analyse. Par conséquent, les prochaines sections seront consacrées aux trois autres groupes visés.

10.2 SITUATION DES GROUPES VISÉS

DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

a) TAUX DE PRÉSENCE DE TROIS DES QUATRE GROUPES VISÉS

Dans la région métropolitaine de Montréal, il y a 11 commissions scolaires francophones et 5 commissions scolaires anglophones. Ces dernières regroupent 81,9 % du personnel travaillant dans l'ensemble des commissions scolaires anglo-



phones au Québec comparativement à 45,4 % en milieu francophone. Puisqu'il y a une concentration de la population anglophone dans la région métropolitaine de Montréal, cela se répercute sur la taille des commissions scolaires anglophones et sur leur nombre.

Le tableau 33 présente, pour chacun des réseaux linguistiques, les effectifs selon la catégorie professionnelle, d'une part, et selon les taux de représentation des femmes, des membres des minorités visibles et des membres des minorités ethniques, d'autre part. Malgré la taille différente des effectifs, chaque catégorie professionnelle représente des proportions semblables entre les deux réseaux linguistiques.

Tableau 33
Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle
et représentation de trois des quatre groupes visés
dans les commissions scolaires francophones
et anglophones de la région métropolitaine de Montréal

Catégories professionnelles	Effectifs selon la catégorie professionnelle				Représentation de trois des quatre groupes visés					
	Commissions scolaires francophones		Commissions scolaires anglophones		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	%	Nb	%	Nb	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	2,8 %	1 701	2,7 %	406	54,7 %	42,9 %	1,4 %	4,7 %	2,2 %	19,5 %
Cadres de premier niveau	0,3 %	180	0,2 %	33	44,4 %	30,3 %	1,1 %	6,1 %	2,2 %	18,2 %
Gérance et contremaître	0,4 %	269	0,3 %	51	45,7 %	33,3 %	0,0 %	2,0 %	1,5 %	9,8 %
Personnel professionnel	53,8 %	33 171	52,2 %	7 784	70,2 %	65,1 %	3,1 %	4,9 %	2,4 %	13,2 %
Personnel technique	6,3 %	3 902	6,4 %	959	74,6 %	66,7 %	2,1 %	7,9 %	1,2 %	13,1 %
Soutien administratif ou de bureau	6,9 %	4 235	7,0 %	1 045	91,1 %	79,2 %	1,7 %	5,0 %	1,0 %	13,1 %
Métier et transport	0,9 %	535	0,2 %	27	2,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	2,6 %	14,8 %
Soutien manuel, entretien et services	4,9 %	3 015	5,0 %	746	21,9 %	23,6 %	2,3 %	5,2 %	2,5 %	7,4 %
Personnel non spécialisé	23,8 %	14 667	25,9 %	3 855	83,1 %	76,3 %	5,6 %	4,5 %	2,8 %	15,8 %
TOTAL	100 %	61 675	100 %	14 906	71,4 %	66,1 %	3,4 %	5,0 %	2,4 %	13,8 %

Comme cela a été mentionné auparavant, les femmes sont moins présentes dans les commissions scolaires anglophones. Cet écart s'explique, en partie, par le fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à occuper des emplois de direction et de cadres de premier niveau dans ces commissions scolaires. Les femmes occupent respectivement 54,7 % et 44,4 % de ces postes en milieu francophone comparativement à 42,9 % et à 30,3 % en milieu anglophone, soit des écarts supérieurs à 10,0 % dans les deux cas. La situation est la même pour les emplois de gérance, où les taux sont respectivement de 45,7 % et de 33,3 %. Le personnel professionnel constitue généralement le bassin potentiel



pour accéder à des emplois d'encadrement et les femmes y sont majoritaires dans les deux réseaux linguistiques, ce qui laisse entrevoir une augmentation de leur présence dans les emplois de gestion.

Dans les commissions scolaires anglophones, les taux de représentation des membres des minorités visibles sont plus élevés dans la plupart des catégories professionnelles, l'écart le plus marqué se trouvant chez le personnel technique. En proportion, ils occupent un plus grand nombre de postes d'encadrement dans les commissions scolaires anglophones.

La situation des minorités ethniques est aussi nettement meilleure dans les commissions scolaires anglophones. Historiquement, les membres des minorités visibles et des minorités ethniques s'intégraient davantage à la société anglophone, ce qui pourrait expliquer les taux de représentation élevés dans les commissions scolaires anglophones. Dans toutes les catégories professionnelles, les écarts sont grands et les plus importants apparaissent parmi les emplois de direction et les cadres de premier niveau. En outre, les membres des minorités ethniques sont plus nombreux parmi le personnel professionnel des commissions scolaires anglophones et les occasions pour accéder à des postes d'encadrement semblent meilleures.

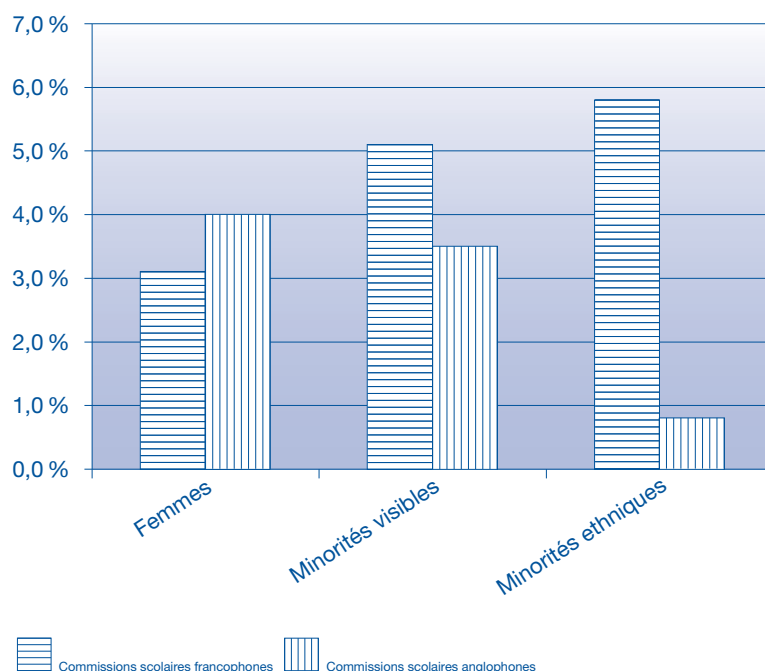
b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Les taux de sous-représentation des femmes, des membres des minorités visibles et des membres des minorités ethniques dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal apparaissent au graphique 11.

Les taux de sous-représentation des commissions scolaires francophones de la région métropolitaine de Montréal sont de 3,1 % pour les femmes, de 5,1 % pour les minorités visibles et de 5,8 % pour les minorités ethniques, tandis que les taux des commissions scolaires anglophones sont de 4,0 % pour les femmes, de 3,5 % pour les membres des minorités visibles et de 0,8 % pour les membres des minorités ethniques. Le tableau 34 trace un portrait de la sous-représentation pour chacune des neuf catégories professionnelles dans les deux réseaux linguistiques.



Graphique 11
Sous-représentation des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques dans les commissions scolaires francophones et anglophones



Dans les deux réseaux linguistiques, le chemin à parcourir pour combler le déficit de représentation des femmes dans les différentes catégories professionnelles est important, notamment pour le personnel d'encadrement, de gérance et de soutien manuel, entretien et services. Pour cette dernière catégorie, la différence entre les commissions scolaires francophones et les commissions scolaires anglophones est moindre. Par contre, des écarts marqués apparaissent pour les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance. Comme la Commission le prévoyait, les commissions scolaires anglophones auront davantage d'efforts à faire pour combler le déficit de représentation des femmes dans ces trois catégories professionnelles. En plus, elles devront fournir des efforts pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois de métier puisque ces dernières ne sont pas présentes dans cette catégorie.



Tableau 34
Sous-représentation de trois des quatre groupes visés
dans les commissions scolaires francophones
et anglophones de la région métropolitaine de Montréal

Catégories professionnelles	Sous-représentation de trois des quatre groupes visés					
	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	%		%		%	
	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	6,1 %	16,7 %	4,6 %	2,2 %	4,5 %	0,2 %
Cadres de premier niveau	13,9 %	27,3 %	5,0 %	3,0 %	4,4 %	3,0 %
Gérance et contremaître	11,9 %	19,6 %	8,2 %	5,9 %	10,0 %	3,9 %
Personnel professionnel	2,4 %	4,0 %	3,8 %	2,2 %	4,9 %	0,5 %
Personnel technique	0,3 %	0,3 %	5,7 %	2,2 %	5,1 %	0,7 %
Soutien administratif ou de bureau	0,9 %	0,0 %	7,0 %	3,6 %	7,9 %	1,5 %
Métier et transport	2,4 %	3,7 %	4,3 %	3,7 %	6,2 %	3,7 %
Soutien manuel, entretien et services	27,4 %	26,1 %	12,2 %	9,8 %	8,9 %	5,0 %
Personnel non spécialisé	0,3 %	0,1 %	5,9 %	5,2 %	6,8 %	0,5 %
TOTAL	3,1 %	4,0 %	5,1 %	3,5 %	5,8 %	0,8 %

En ce qui concerne les commissions scolaires francophones, les objectifs de rattrapage sont plus importants pour les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques, et ce, dans chacune des catégories professionnelles. De leur côté, les commissions scolaires anglophones devront agir davantage auprès des membres des minorités visibles puisque le déficit est plus grand dans leur cas que pour les minorités ethniques.

10.3 SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

a) TAUX DE PRÉSENCE DE TROIS DES QUATRE GROUPES VISÉS

Dans les autres régions du Québec, il y a 50 commissions scolaires francophones et 4 commissions scolaires anglophones. L'écart en nombre est substantiel : les commissions scolaires francophones emploient 74 312 personnes, tandis que les commissions scolaires anglophones en totalisent seulement 3 290. Compte tenu de cette réalité, l'analyse a été effectuée principalement à partir des résultats globaux de représentation et de sous-représentation³⁸. Le tableau 35 fournit le détail des données pour les différentes catégories professionnelles.

38. En vue de produire la même information que pour la région métropolitaine de Montréal, les données selon la catégorie professionnelle dans les autres régions du Québec ont été colligées pour les trois groupes visés à titre indicatif. Puisque les minorités visibles et les minorités ethniques sont généralement peu présentes à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, il est probable que certains taux seront à 0,0 %.



Tableau 35
Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle
et représentation de trois des quatre groupes visés
dans les commissions scolaires francophones
et anglophones dans les autres régions du Québec

Catégories professionnelles	Effectifs selon la catégorie professionnelle				Représentation de trois des quatre groupes visés					
	Commissions scolaires francophones		Commissions scolaires anglophones		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
					%		%		%	
	%	Nb	%	Nb	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	3,3 %	2 446	4,1 %	136	40,6 %	42,6 %	0,3 %	1,5 %	0,1 %	2,9 %
Cadres de premier niveau	0,2 %	143			41,3 %		0,0 %		0,0 %	
Gérance et contremaître	0,5 %	363	0,6 %	20	39,4 %	45,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,0 %
Personnel professionnel	59,2 %	43 969	55,3 %	1 820	68,6 %	68,4 %	0,4 %	1,5 %	0,4 %	2,5 %
Personnel technique	9,0 %	6 703	8,5 %	281	78,2 %	76,9 %	0,3 %	1,1 %	0,1 %	1,1 %
Soutien administratif ou de bureau	8,2 %	6 088	7,4 %	245	92,0 %	93,5 %	0,03 %	0,0 %	0,1 %	2,0 %
Métier et transport	0,8 %	621	0,2 %	7	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
Soutien manuel, entretien et services	4,0 %	2 994	7,8 %	255	22,2 %	14,5 %	0,1 %	0,0 %	0,2 %	1,2 %
Personnel non spécialisé	14,8 %	10 985	16,0 %	526	86,8 %	87,1 %	0,3 %	1,5 %	0,6 %	1,3 %
TOTAL	100 %	74 312	100 %	3 290	70,5 %	68,4 %	0,3 %	1,2 %	0,3 %	2,1 %

La distribution par catégorie professionnelle est semblable entre le milieu francophone et le milieu anglophone, sauf que, dans les autres régions du Québec, il n'y a aucun cadre de premier niveau dans les commissions scolaires anglophones.

Le taux de représentation des femmes y est semblable dans la plupart des catégories professionnelles, à la différence de la région métropolitaine de Montréal, où il n'y a pas d'écart significatif entre les deux réseaux linguistiques pour le personnel de direction et de gérance. Toutefois, une différence importante de représentation apparaît parmi le personnel de soutien manuel, entretien et services : les femmes représentent seulement 14,5 % du personnel de cette catégorie en milieu anglophone par rapport à 22,2 % en milieu francophone.

Quant aux membres des minorités visibles et des minorités ethniques, ils ont aussi, dans les autres régions du Québec, un taux de représentation plus faible dans les commissions scolaires francophones. Les commissions scolaires anglophones ont un niveau plus élevé de membres de minorités ethniques (2,1 %) que de minorités visibles (1,2 %). Puisque l'analyse ne peut qu'être sommaire compte tenu des faibles nombres, il serait intéressant de voir immédiatement leur taux de sous-représentation.



b) CHEMIN ENCORE À PARCOURIR

Globalement, il y a peu de différence entre les résultats des commissions scolaires francophones et ceux des commissions scolaires anglophones quant à l'objectif à retenir pour atteindre une représentation équitable pour les femmes, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques. Le détail de ces données se trouve au tableau 36.

Tableau 36
Sous-représentation de trois des quatre groupes visés
dans les commissions scolaires francophones et anglophones
dans les autres régions du Québec

Catégories professionnelles	Sous-représentation de trois des quatre groupes visés					
	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	18,9 %	16,2 %	1,6 %	1,5 %	1,8 %	0,7 %
Cadres de premier niveau	16,8 %		1,4 %		0,7 %	
Gérance et contremaître	14,9 %	5,0 %	0,3 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
Personnel professionnel	3,6 %	4,3 %	1,4 %	1,6 %	1,3 %	1,3 %
Personnel technique	0,4 %	0,4 %	0,6 %	0,4 %	0,5 %	0,4 %
Soutien administratif ou de bureau	0,3 %	0,0 %	0,8 %	1,2 %	0,6 %	0,0 %
Métier et transport	1,5 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %
Soutien manuel, entretien et services	25,3 %	16,1 %	1,3 %	1,6 %	1,0 %	1,2 %
Personnel non spécialisé	0,5 %	0,0 %	1,2 %	0,2 %	1,0 %	1,3 %
TOTAL	4,0 %	4,4 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %	1,1 %

Les commissions scolaires anglophones ont un peu plus d'efforts à faire pour augmenter la représentation des femmes que les commissions scolaires francophones. Contrairement à ce qui a été observé dans la région métropolitaine de Montréal, ce sont les commissions scolaires francophones dans les autres régions du Québec qui devront faire plus d'efforts pour augmenter le nombre de femmes parmi leur personnel de direction et de gérance. En milieu anglophone, la représentation des femmes dans les emplois de soutien manuel, entretien et services est plus faible. Malgré cela, le niveau d'effort à consentir est moindre que chez les francophones. Cela peut s'expliquer par une différence de types d'emploi contenus dans cette catégorie professionnelle entre les deux réseaux linguistiques. Cette différence pourrait influencer sur les taux de disponibilité des femmes ayant les compétences pour occuper tel ou tel emploi.



Au total, le déficit à combler dans les commissions scolaires francophones et anglophones dans les autres régions du Québec est semblable pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques. En ce qui concerne ces deux groupes, l'objectif à atteindre est parfois plus élevé pour certaines catégories professionnelles en milieu francophone alors que c'est l'inverse pour d'autres catégories.

En conclusion, l'objectif à atteindre pour combler le déficit de représentation des minorités visibles et des minorités ethniques est plus élevé dans la région métropolitaine de Montréal que dans les autres régions du Québec et cela, dans les commissions scolaires tant francophones qu'anglophones. De façon générale, le réseau francophone devra faire davantage d'efforts que le réseau anglophone pour combler son déficit de représentation.



ANALYSE DE LA PHASE D'ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

11

Ce chapitre comporte deux sections distinctes. La première expose brièvement la démarche d'analyse de la phase d'élaboration, alors que la seconde présente le contenu des programmes d'accès à l'égalité dans chacun des réseaux et à la Sûreté du Québec.

11.1 DÉMARCHE D'ANALYSE DE LA PHASE D'ÉLABORATION

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*³⁹ précise que, après avoir reçu leurs résultats de sous-représentation de la Commission, les organismes doivent élaborer un programme d'accès à l'égalité afin d'atteindre leurs objectifs de représentation des groupes visés. Ainsi, la phase d'élaboration débute à la suite de la réception de leurs résultats de sous-représentation pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones⁴⁰. Pour ce faire, les organismes analysent leur système d'emploi afin de tracer le portrait des politiques, des règles et des pratiques qui peuvent donner lieu ou avoir donné lieu aux situations discriminatoires ayant causé la sous-représentation des groupes visés. Ensuite, ils adoptent des mesures de redressement, des mesures d'égalité de chances, des mesures de soutien ainsi que des mesures d'information et de consultation qui feront partie de leur programme d'accès à l'égalité.

11.1.1 OBJECTIF DE L'ANALYSE

L'analyse de la phase d'élaboration a pour objet de présenter les principales mesures adoptées par les organismes publics tenus d'élaborer un programme d'accès à l'égalité. Pour ce faire, une compilation des mesures retenues a été réalisée selon le type de mesures et selon le réseau. Au 30 septembre 2007, 203 organismes avaient reçu de la Commission leur avis d'implantation du programme d'accès à l'égalité⁴¹. La première phase d'implantation débute lorsque la Commission a vérifié et approuvé la teneur du programme, en tenant compte de tous les éléments prévus par la Loi. Dans les pages qui suivent, les 203 organismes sont désignés comme des « organismes en phase d'implantation ».

39. Ibid., p. 22, note 7.

40. Ces organismes ont un an pour analyser leur système d'emploi et élaborer leur programme d'accès à l'égalité.

41. Cette phase est d'une durée de trois ans à partir de la date où les organismes reçoivent leur avis d'implantation. Après trois ans, les organismes devront faire une mise à jour de leurs effectifs et faire rapport à la Commission sur la mise en œuvre de leur programme.



11.1.2 NOTES MÉTHODOLOGIQUES

À l'étape d'élaboration, les organismes procèdent d'abord à l'analyse de leur système d'emploi pour les sous-systèmes suivants : analyse des emplois, recrutement, sélection, décision, intégration organisationnelle, formation, évaluation du rendement, promotion et mouvements de personnel, rémunération et autres conditions de travail. Cette analyse sert à mettre en évidence les risques potentiels de discrimination dans chacun des sous-systèmes d'emploi.

À partir des résultats de sous-représentation et des constats formulés lors de l'analyse du système d'emploi, les organismes doivent ensuite élaborer un programme d'accès à l'égalité en retenant une série de mesures et de moyens de contrôle qui favoriseront l'atteinte de leurs objectifs de représentation des groupes visés.

Les organismes ont été invités à se servir des outils mis au point par la Commission pour recueillir de l'information sur l'analyse du système d'emploi⁴² et pour colliger les mesures retenues dans les programmes d'accès à l'égalité. Le Guide d'élaboration⁴³ propose une série de mesures de redressement, d'égalité de chances, de soutien, d'information et de consultation pouvant être retenues par les organismes. Dans un premier temps, les organismes n'étaient pas tenus de consigner dans leur programme les mesures existantes au sein de leur organisation. Par la suite, la Commission a bonifié son guide dans le but d'obtenir une information plus précise inventoriant, entre autres, les mesures en place dans l'organisme. Conséquemment, l'information colligée dans le contexte de l'implantation des premiers programmes d'accès à l'égalité peut influencer sur les résultats actuels de l'analyse du contenu des programmes.

En vertu de l'article 13 de la Loi, un programme d'accès à l'égalité contient, notamment, les éléments suivants :

- des mesures de redressement en vue d'augmenter la représentation des groupes visés par des avantages préférentiels⁴⁴ ;
- des mesures d'égalité de chances en emploi qui assurent le droit à l'égalité en éliminant les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines discriminatoires⁴⁵ ;

42. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Guide pour l'analyse du système d'emploi, février 2003.

43. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, juin 2003.

44. Ces mesures sont temporaires et comportent la détermination d'objectifs de recrutement et de promotion, par type d'emploi ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé.

45. Ces mesures sont permanentes et l'ensemble du personnel peut en bénéficier.



- des mesures de soutien qui favorisent l'atteinte des objectifs d'un programme en réglant certains problèmes qui peuvent toucher les groupes visés⁴⁶ ;
- des mesures d'information et de consultation qui favorisent une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité et de sa portée dans l'organisme ;
- des échéanciers et des moyens de contrôle qui aident à assurer le suivi du programme pendant la période d'implantation.

La Commission vérifie l'analyse des sous-systèmes d'emploi faite par les organismes et la teneur du programme d'accès à l'égalité soumis par l'organisme. La vérification du programme tient compte, entre autres, des résultats de représentation et de sous-représentation pour chacun des groupes visés, du caractère raisonnable des objectifs quantitatifs poursuivis par l'organisme, des mesures adoptées pour atteindre les objectifs de représentation et des échéanciers pour mettre en place les mesures retenues⁴⁷.

Après discussion avec l'organisme, la Commission peut demander des mesures additionnelles ou des modifications à celles qui sont déjà prévues au programme si, par exemple, elle estime que les mesures proposées ne sont pas susceptibles de corriger la situation des membres des groupes visés ou que les objectifs poursuivis sont insuffisants⁴⁸. Un avis d'implantation est envoyé au mandataire lorsque la Commission reçoit le programme amendé accompagné d'une lettre d'engagement de l'organisme.

Le travail de vérification des programmes par la Commission a évolué au cours de la période allant de 2004 à 2007. Durant ces trois années, l'expérience lui a permis de déterminer les mesures essentielles pour l'atteinte des objectifs et de préciser, par le fait même, le contenu minimal d'un programme. Cette variation dans le temps peut donc influencer sur la validation de l'information colligée sur les mesures retenues dans les réseaux.

46. Ces mesures s'appliquent à l'ensemble du personnel et sont facultatives (par exemple, l'horaire flexible, congés familiaux, garderie sur les lieux du travail).

47. Les éléments à analyser au moment de la vérification des programmes par la Commission sont inscrits à l'article 15 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

48. Les demandes de modifications sont prévues à l'article 16 de la Loi. L'article 17 énonce que la Commission peut faire des recommandations si elle estime qu'un organisme est en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme ou n'a pas modifié son programme conformément à l'avis qu'elle lui a transmis.



11.1.3 ORGANISMES VISÉS SELON LES RÉSEAUX D'ACTIVITÉ

Des 255 organismes retenus pour l'analyse quantitative, 203 d'entre eux ont reçu un avis d'implantation et 4 organismes⁴⁹ ont reçu un avis de maintien de représentation des groupes visés. Ces 4 organismes n'ont pas à élaborer un programme d'accès à l'égalité puisque, dans leur cas, il n'y a pas de sous-représentation des groupes visés.

Dans le secteur de l'éducation, les organismes sont arrivés, pour la grande majorité, à la phase d'implantation tant au primaire et au secondaire (65 des 70 commissions scolaires) qu'au collégial (45 des 48 cégeps). Il en est de même pour les établissements d'enseignement privés (32 des 38 écoles privées). Pour les établissements d'enseignement universitaire, 13 établissements sur 19 sont rendus à l'étape de la phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité.

Pour les autres réseaux, le nombre d'organismes en phase d'implantation correspond aux données suivantes : 28 des 55 municipalités, 3 des 6 sociétés de transport et 16 des 23 sociétés d'État. Il faut ajouter à ce nombre le personnel policier de la Sûreté du Québec.

Aux fins de l'analyse de la phase d'élaboration, la compilation des mesures adoptées par les 203 organismes ayant reçu leur avis d'implantation sera présentée selon chaque réseau. Cette présentation des résultats permettra de tracer un portrait des principales mesures retenues dans chacun des réseaux en vue de l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés.

11.2 CONTENU DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES ORGANISMES EN PHASE D'IMPLANTATION

Cette section présente les principales mesures retenues par les organismes des réseaux considérés et à la Sûreté du Québec durant la première phase d'implantation d'une durée de trois ans. Pour ce faire, une compilation des mesures retenues a été réalisée par type de mesures et par réseau⁵⁰.

Comme cela a été mentionné précédemment, il peut y avoir des mesures déjà en place dans les organismes qui n'ont pas été inscrites dans les programmes d'accès à l'égalité transmis à la Commission. Cette distinction entre les mesures retenues et celles qui existent dans l'organisme se trouve,

49. La Ville de Mont-Laurier, le Collège Sainte-Marcelline, l'Académie Solomon Schechter et le Talmud Torahs Unis de Montréal n'avaient pas à élaborer un programme ni à l'implanter. Ces organismes doivent plutôt faire une mise à jour de leur personnel par groupe visé tous les trois ans et soumettre leur rapport d'analyse d'effectifs à la Commission.

50. La compilation présentée dans les tableaux 37 à 50 fournit de l'information sur le nombre d'organismes par réseau ayant retenu les différentes mesures sans donner de pourcentage. Ce choix découle du peu d'organismes de certains réseaux par rapport à d'autres et du fait que plusieurs mesures ont été retenues par un petit nombre d'entre eux. Par conséquent, les pourcentages pourraient créer une distorsion dans la présentation des résultats.



principalement, parmi les mesures d'égalité de chances et de soutien. Dans ce contexte, les chiffres présentés doivent être interprétés avec prudence, surtout pour les mesures d'égalité de chances et de soutien.

11.2.1 MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures de redressement servent à augmenter, au sein des organismes, la présence des membres des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures s'appliquent temporairement, et par conséquent, les avantages sont justifiés tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

L'une des mesures de redressement qui est fortement recommandée aux organismes est l'application du taux de nomination préférentielle⁵¹. Selon l'ampleur de la sous-représentation des groupes visés, les organismes sont également invités à adopter d'autres mesures de redressement pouvant aider à l'atteinte de leurs objectifs dans un délai raisonnable. Huit autres mesures sont proposées par la Commission, à titre d'exemple, aux organismes dans le guide *L'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi – Les mesures*.

En observant les données du tableau 37, on constate que la mesure la plus souvent retenue est l'application du taux de nomination préférentielle. Cependant deux organismes n'ont pas retenu cette mesure, mais ont plutôt privilégié l'adoption d'une politique de préférence au moment du recrutement, de la promotion ou dans le contexte de programmes de formation ou de stages.

Ainsi, certaines mesures de redressement sont retenues plus souvent que d'autres par les organismes et des variations apparaissent selon les réseaux. Pour ce qui est de l'application du taux de nomination préférentielle, la quasi-totalité des organismes en phase d'implantation retienne cette mesure dans les regroupements où il y a sous-représentation. Pour les autres mesures de redressement, le nombre d'organismes qui les ont inscrites dans leur programme d'accès à l'égalité est beaucoup plus faible. Pour l'ensemble des organismes en phase d'implantation, les trois mesures les plus souvent inscrites sont les stages en milieu de travail, la préparation de la relève aux emplois supérieurs et le taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été, saisonniers ou temporaires.

51. Le taux de nomination préférentielle signifie qu'une proportion des postes à pourvoir d'un organisme sera accordée à des membres des groupes visés compétents. Par exemple, s'il y a un poste à pourvoir et que plusieurs candidats ou candidates possèdent un niveau de compétence jugé de valeur équivalente, la préférence sera accordée à un candidat ou à une candidate d'un groupe visé.



Tableau 37
Mesures de redressement

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Appliquer un taux de nomination préférentielle aux regroupements d'emplois où il y a sous-représentation	65	44	31	13	28	3	16	1	201
Offrir un programme de formation pour favoriser l'accès à un emploi	8	3	3	3	3	2	4	1	27
Élaborer un plan de carrière	2	3	2	1	7	0	2	0	17
Créer un emploi de transition	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Offrir des stages en milieu de travail	30	7	12	4	14	1	7	0	75
Préparer la relève en offrant un remplacement ou une affectation permettant d'acquérir de l'expérience	30	8	4	3	8	3	3	0	59
Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois d'été, saisonniers ou temporaires	18	9	5	3	14	3	3	0	55
Adopter une politique de préférence au moment du recrutement d'une promotion ou d'un stage	16	6	1	2	11	1	4	0	41
Appliquer le taux de nomination préférentielle aux regroupements qui constituent des bassins de recrutement interne	7	3	1	0	2	0	1	0	14

Dans le secteur de l'éducation, 30 commissions scolaires et 12 établissements d'enseignement privés indiquent dans leur programme qu'ils privilégieront les membres des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail seront offerts dans les emplois où il y a sous-représentation. À noter qu'au primaire et au secondaire des stages sont prévus dans les programmes de formation des futurs enseignants et enseignantes. Alors, il sera facile pour les organismes de ces deux réseaux d'adopter cette mesure et de favoriser la venue de membres des groupes visés pour faire un stage d'enseignement. Au total, 30 commissions scolaires mentionnent également qu'elles prépareront la relève en offrant aux membres des groupes visés un remplacement ou une affectation leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi d'accéder aux emplois de niveau supérieur. Dans les cégeps et les universités, ces deux mesures ne sont pas retenues en proportion aussi élevée que dans les commissions scolaires. Quelques organismes de ces deux réseaux prévoient mettre en place d'autres mesures de redressement, mais leur nombre est peu élevé.



La moitié des 28 municipalités retiennent les stages en milieu de travail comme autres mesures de redressement ainsi que l'application du taux de nomination préférentielle aux emplois d'été et autres emplois saisonniers ou temporaires. Cette dernière mesure est également retenue par les 3 sociétés de transport dont le programme d'accès à l'égalité est en phase d'implantation. L'adoption d'une politique de préférence est une mesure inscrite dans les programmes de 11 municipalités. Les 3 sociétés de transport indiquent vouloir mettre en place un plan de relève en offrant aux membres des groupes visés un remplacement ou une affectation leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi d'accéder aux emplois de niveau supérieur. Dans le cas des 16 sociétés d'État en phase d'implantation, les stages en milieu de travail ont retenu l'attention de 7 d'entre elles. Comme pour les organismes du secteur de l'éducation, les autres mesures sont retenues dans de faibles proportions.

Quelques organismes spécifient qu'ils assureront un suivi régulier sur l'atteinte des objectifs quantitatifs et sur l'application du taux de nomination préférentielle. Selon la Commission, cette mesure de contrôle favorisera grandement l'atteinte des objectifs quantitatifs.

11.2.2 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter au système de gestion des ressources humaines afin d'éliminer les obstacles à l'égalité⁵². L'adoption de ces mesures s'effectue pour chacun des sous-systèmes d'emploi et, de ce fait, permet d'éliminer les pratiques discriminatoires qui en résultent. Les mesures d'égalité de chances sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel. Elles demeurent en place même après l'atteinte des objectifs d'un programme.

Les différents sous-systèmes d'emploi sont abordés ci-dessous en présentant le nombre d'organismes par réseau qui retient telle ou telle mesure. À noter qu'il peut y avoir un écart entre les mesures d'égalité de chances consignées dans un programme d'accès à l'égalité et celles qui existent réellement dans l'organisme. À titre d'exemple, la mesure « Rédiger les titres d'emploi et les descriptions de tâches dans un langage neutre » peut ne pas avoir été retenue et être en place dans des organismes en phase d'implantation ou, encore, ne pas être en place dans un organisme et ne pas avoir été retenue dans le programme déposé à la Commission. Ainsi, cette

52. Ces obstacles sont, par exemple, toute situation susceptible de constituer un risque de discrimination comme des politiques déficientes ou une procédure imprécise telles que des règles, des exigences d'emploi ou des critères de sélection potentiellement désavantageux à l'endroit d'un groupe visé.



compilation ne donne qu'une indication des mesures inscrites dans les programmes des organismes de chacun des réseaux et à la Sûreté du Québec.

Dans la première phase d'implantation des programmes d'accès à l'égalité, les 203 organismes ont privilégié certains sous-systèmes d'emploi et certaines mesures d'égalité de chances. Cela se reflète dans la compilation globale des mesures retenues par les organismes et dans la présentation des chiffres selon le sous-système d'emploi.

11.2.2.1 Analyse des emplois

L'analyse des emplois sert à recueillir de l'information sur les caractéristiques des emplois et à valider les descriptions de tâches ainsi que les exigences requises pour occuper de manière appropriée un emploi. Le tableau 38 montre que deux mesures ont davantage été retenues, soit la neutralisation des titres d'emploi et des descriptions de tâches ainsi que l'instauration d'une méthode de validation des descriptions de tâches et des exigences requises pour occuper tel ou tel emploi. L'observation des chiffres permet de remarquer des fluctuations entre les différents réseaux : en proportion, plus d'organismes des réseaux municipal et universitaire et des établissements d'enseignement privés mettront en place ces deux mesures.

Tableau 38
Mesures d'égalité de chances – Analyse des emplois

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis-sions scolaires	Cégeps	Établis-sements privés	Univer-sités	Muni-ci-palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique définissant le processus d'analyse des emplois	3	4	9	3	5	1	1	0	26
Implanter un système permettant de tracer le profil des emplois	2	2	6	3	3	1	1	0	18
Mettre en place un mécanisme de contrôle	2	6	4	3	3	0	0	0	18
Former les personnes responsables aux risques de discrimination	2	3	6	6	3	1	1	0	22
Rédiger les titres d'emploi et les descriptions de tâches dans un langage neutre	19	16	17	11	19	3	6	1	92
Mettre en place une méthode de validation des exigences requises	14	19	14	11	17	1	6	1	83
Valider les exigences selon les tâches du poste	5	6	3	5	4	1	3	0	27
Permettre les équivalences de formation et d'expérience	3	7	0	3	2	2	1	0	18
Reconnaître les équivalences d'études et l'expérience acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada	3	3	3	5	2	2	1	0	19
Valider les exigences de force physique	4	3	3	2	2	1	2	0	17



Sur les 203 organismes en phase d'implantation, 92 d'entre eux verront à neutraliser leurs titres d'emploi et leurs descriptions de tâches et 83 organismes mettront en place une méthode de validation des exigences professionnelles. La validation des exigences de formation et d'expérience doit se faire d'après les exigences nécessaires à l'emploi et non d'après celles qui sont souhaitées. Cette validation doit permettre d'analyser les effets de telle ou telle exigence sur les différents groupes visés. Par exemple, l'obligation d'avoir un permis de conduire classe 3 (camion porteur) pour tous les emplois de manoeuvre et de journalier dans une municipalité pourrait-elle avoir des conséquences sur les candidatures féminines⁵³ ? Ou encore, l'obligation d'être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec pour tous les emplois en génie de niveau professionnel pourrait-elle avoir des effets sur les candidatures des membres des minorités visibles et des minorités ethniques⁵⁴ ? Enfin, les organismes ayant des emplois où la force physique est un critère d'embauche devraient valider cette exigence afin de connaître le niveau de force réellement nécessaire à l'emploi.

Les autres mesures font partie intégrante de peu de programmes d'accès à l'égalité. Si l'on observe les chiffres selon chaque réseau, il ressort que les sociétés de transport retiennent davantage que les autres réseaux les mesures suivantes : **a)** permettre que les exigences de formation et d'expérience de travail soient compensées par des équivalences ; et **b)** reconnaître les équivalences de formation et d'expérience acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada. Selon la Commission, l'adoption de ces deux mesures est importante pour rendre admissibles les candidatures des membres des minorités visibles et des minorités ethniques ayant acquis leur formation et leur expérience de travail à l'extérieur du Québec.

11.2.2.2 Recrutement

Le processus de recrutement englobe toutes les activités d'information sur les postes à pourvoir en vue d'attirer des candidates et des candidats qui possèdent la qualification professionnelle nécessaire pour occuper tel ou tel emploi. Deux mesures sont retenues par la plupart des organismes, soit la diversification des sources de recrutement (191 organismes) et la mention, à l'occasion des affichages, que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées (194 organismes). Ces mesures sont fortement recommandées par la Commission comme moyen d'attirer les membres des groupes visés

53. Peu de femmes possèdent ce permis : l'exigence d'un permis de conduire spécifique fait en sorte qu'elles ne peuvent accéder à certains types d'emploi traditionnellement masculins. Ce permis sert, entre autres, à conduire les équipements municipaux tels les camions pour enlever la neige, les pelles mécaniques, les tracteurs. Les conditions pour obtenir un permis de classe 3 sont, notamment, d'avoir un permis valide pour conduire une automobile depuis 24 mois et de réussir les tests de conduite pour les camions porteurs. Une brève formation est possible.

54. Plusieurs personnes réussissent difficilement à être membres de tel ou tel ordre professionnel si elles ont étudié à l'extérieur du Québec et, par conséquent, elles peuvent malaisément exercer leur profession. Être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec autorise une personne à accomplir des actes réservés comme donner des consultations, préparer des rapports, des calculs, des dessins, des plans, des devis et un cahier des charges et enfin, inspecter ou surveiller des travaux.



et de faire connaître l'engagement de l'organisme en matière d'accès à l'égalité en emploi. Le tableau 39 donne le nombre d'organismes dans chaque réseau qui ont retenu les mesures proposées par la Commission.

Tableau 39
Mesures d'égalité de chances – Recrutement

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	203
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités de recrutement	31	14	12	7	7	1	6	1	79
Rédiger les avis dans un langage neutre	26	11	17	6	20	2	3	1	86
S'assurer que les tâches et les exigences sont conformes au poste	11	5	3	4	9	0	3	1	36
Définir clairement la procédure à suivre pour poser sa candidature	10	3	1	5	1	1	0	0	21
S'assurer que la période d'affichage favorise l'accessibilité	9	3	1	5	3	1	1	0	23
Informar les personnes absentes des ouvertures de poste	26	7	3	4	9	1	3	0	53
Former le personnel chargé de renseigner les personnes désireuses de déposer leur candidature	13	9	3	3	2	0	1	0	31
S'assurer que le formulaire de demande d'emploi est exempt de discrimination	15	7	4	0	14	1	5	1	47
Afficher tous les avis de postes vacants réguliers et non réguliers	11	6	8	3	4	1	2	0	35
Pouvoir à tout remplacement à partir d'une liste de rappel	9	7	4	2	4	0	1	0	27
Afficher tous les avis de postes vacants dans des endroits accessibles	23	12	7	4	9	1	5	1	62
Diversifier les sources de recrutement	61	44	30	12	27	2	15	0	191
Mentionner dans les affichages que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité	64	43	28	12	28	2	16	1	194
Organiser une campagne de recrutement à l'intention des groupes visés	22	9	0	2	2	2	4	1	42
Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification	25	8	5	6	12	1	4	0	61
Créer un répertoire de candidatures des membres des groupes visés et les solliciter	22	16	12	4	10	1	3	1	69

Des 203 organismes en phase d'implantation, 79 d'entre eux retiennent la première mesure, soit l'élaboration d'une politique ou de règles déterminant les modalités de recrutement pour les postes réguliers et non réguliers. Ce nombre ne précise pas si les 124 autres organismes avaient déjà une politique ou des règles définissant les modalités de recrutement avant l'implantation du programme ou si certains élaboreront une politique ou des règles à la phase subséquente. Cette limite relativement à l'interprétation de l'information incite la Commission à la prudence quant à l'analyse des mesures d'égalité de chances.



Au total, 86 organismes ont signifié vouloir rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre. En proportion, les organismes du secteur municipal, des sociétés de transport et des établissements d'enseignement privés ont davantage retenu cette mesure. Dans les commissions scolaires et les cégeps, plusieurs organismes emploient déjà la forme masculine et la forme féminine dans les titres d'emploi à l'occasion des affichages à l'interne ou à l'externe. Les rapports d'analyse des effectifs⁵⁵ des organismes donnent parfois de bonnes indications à savoir si le travail de neutralisation des titres d'emploi est fait ou non. Une autre source d'information provient des offres d'emploi qui paraissent dans les journaux ou encore sur les sites d'emploi ou le site Web de l'organisme. La Commission fera en sorte d'obtenir des précisions sur le nombre d'organismes qui ont terminé l'exercice de neutralisation et qui le mettent en pratique lorsqu'ils ont des postes à pourvoir.

Pour les organismes qui se servent d'un formulaire de demande d'emploi, il est essentiel qu'ils vérifient si ce formulaire est exempt de discrimination conformément à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne. Seulement 47 organismes ont inscrit cette mesure à leur programme. Ici encore, la Commission ne peut présumer que ces 47 organismes ont ou n'ont pas un formulaire conforme à la Charte. N'ayant aucune information pour les autres organismes, la Commission ne peut se prononcer à savoir s'ils ont un formulaire conforme ou non à la Charte.

Certaines mesures peuvent soutenir le recrutement des membres des groupes visés, par exemple, demander à toute personne qui pose sa candidature de répondre au questionnaire d'identification, créer un répertoire de candidatures des membres des groupes visés et les solliciter, organiser une campagne de recrutement à l'intention des groupes visés ou former de manière appropriée le personnel chargé de renseigner les personnes désireuses de poser leur candidature. Il y a 69 organismes qui affirment vouloir créer un répertoire de candidatures des groupes visés et 61 organismes demanderont aux candidats et aux candidates de répondre au questionnaire d'identification dès l'étape du recrutement. Il serait avantageux que plus d'organismes retiennent les quatre mesures nommées précédemment, surtout ceux qui ont des taux de sous-représentation élevés avec des regroupements d'emplois où les membres des groupes visés sont très peu représentés. De plus, il serait intéressant que les organismes comparent le

55. Ce rapport doit contenir les différents types d'emplois de l'organisme et, pour ce faire, celui-ci inscrit les titres d'emploi tout en précisant, notamment, la formation demandée, l'expérience exigée et, s'il y a lieu, la nécessité d'avoir un permis de conduire ou d'être membre d'un ordre professionnel.



nombre de candidatures reçues des membres des groupes visés et le nombre retenu pour passer à l'étape de la sélection avec la situation des candidatures provenant des groupes non visés.

11.2.2.3 Sélection

La sélection débute par l'étape de la présélection : celle-ci consiste à faire une évaluation comparative des curriculum vitæ et des autres documents pour retenir les candidatures répondant aux exigences de l'emploi à combler. Puis la sélection proprement dite consiste à évaluer, à l'aide de tests et d'entrevues, les candidats et les candidates afin de choisir la personne la plus susceptible de fournir un rendement satisfaisant à un poste donné. Le tableau 40 présente les mesures proposées et le nombre d'organismes ayant retenu chacune des mesures.

La mesure la plus retenue par les organismes est la formation et la sensibilisation du personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue. Parmi les 132 organismes ayant retenu cette mesure, une proportion moins élevée de sociétés de transport et de municipalités ont prévu mettre en place, durant la première phase d'implantation, une formation pour sensibiliser le personnel concerné aux risques de discrimination durant le processus de sélection. Cette mesure apparaît pourtant essentielle si les organismes veulent sensibiliser les membres des comités de sélection aux risques de discrimination et éviter les interférences causées par les stéréotypes, les préjugés ou les impressions des interviewers durant les entrevues.

Une autre mesure retenue par 101 organismes consiste à informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle. Selon la Commission, cette information doit être connue de toutes les personnes qui participent aux comités de sélection ainsi que des personnes qui prennent la décision d'embauche. À noter que ces organismes ont retenu majoritairement l'application du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation. À retenir que cette mesure de redressement sert à atteindre les objectifs de représentation dans un délai raisonnable, d'où l'importance pour les organismes d'informer les membres des comités de sélection et les personnes qui prennent la décision d'embauche.



Tableau 40
Mesures d'égalité de chances – Sélection

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	TOTAL
	65	45	32	13	28	3	16	1	203
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités de sélection	35	15	17	6	8	1	5	1	88
Demander à toutes les personnes convoquées en entrevue de répondre au questionnaire d'identification	4	5	4	3	3	1	4	0	24
Valider les critères de sélection selon les tâches	28	15	7	7	4	1	4	0	66
Définir les critères en termes objectifs, observables et mesurables	23	20	13	6	5	0	3	0	70
Déterminer le seuil de réussite des postes à pourvoir	11	5	2	1	0	1	1	0	21
Effectuer la présélection sur la base des exigences requises	9	6	7	3	3	0	2	0	30
Former le personnel par le processus de sélection aux risques de discrimination	48	32	19	9	12	1	10	1	132
Implanter un système de validation des critères et des instruments de sélection	30	17	6	9	9	1	2	1	75
S'assurer que les critères de sélection sont prédéterminés et uniformes	7	15	11	7	7	1	0	0	48
Informar les membres du comité de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle	35	34	8	9	8	1	6	0	101
Réaliser les entrevues avec un comité d'au moins deux personnes	25	13	10	7	9	1	6	1	72
S'assurer que les renseignements recueillis sont conformes à la Charte	8	7	3	4	4	0	2	0	28
S'assurer qu'un responsable des ressources humaines assiste aux entrevues	9	11	6	5	5	0	5	0	41
Évaluer les réponses à l'aide d'une grille de correction prédéterminée	11	9	8	3	7	0	2	0	40
Faire participer tous les membres du comité à l'évaluation des candidatures	4	9	0	2	1	0	0	0	16
S'assurer qu'une offre conditionnelle d'embauche précède les examens médicaux	1	1	0	0	1	0	0	0	3

Pour éviter les interférences et les perceptions au moment des entrevues de sélection, la Commission propose des mesures servant à structurer la démarche de sélection et, ainsi, à diminuer les risques potentiels de discrimination. Par exemple, il serait important de valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi déterminées lors de l'analyse des emplois et de définir le plus souvent possible les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables. On compte 75 organismes qui mentionnent vouloir implanter un système de validation et de mise à jour des critères et des instruments de sélection. Un autre élément important à considérer est la composition du comité de sélection. À cet effet, 72 organismes prévoient réaliser des entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes et 41 organismes indiquent



vouloir s'assurer qu'une personne du service des ressources humaines assiste aux entrevues. La compilation de ces différentes mesures montre que peu d'organismes les ont adoptées dans leur programme d'accès à l'égalité. Cependant, la Commission ne peut conclure que les autres organismes ont ou n'ont pas une démarche structurée de sélection.

À l'occasion de l'évaluation de la première phase d'implantation, il sera important que les organismes fournissent à la Commission davantage d'information sur leur processus de sélection, car ce sous-système d'emploi se présente comme une série d'étapes, une sorte de course d'obstacles où le nombre de candidats et de candidates est réduit progressivement. Les façons de faire des organismes peuvent produire des effets différents selon qu'il s'agit de candidatures de groupes visés ou de groupes non visés. Par conséquent, une comparaison de leurs résultats aux différents concours de recrutement et de sélection serait utile pour améliorer la démarche de sélection et favoriser l'accès à l'égalité en emploi pour les membres des groupes visés.

11.2.2.4 Décision d'embauche

La décision d'embauche peut être prise par le service des ressources humaines, par le gestionnaire qui supervisera la personne ou par les membres du comité de sélection. Dans plusieurs cas, le gestionnaire participe au comité de sélection et les membres de ce comité peuvent prendre la décision par consensus. Dans d'autres cas, le comité de sélection fait une recommandation et le gestionnaire prend la décision d'embauche, d'où l'importance de former également les gestionnaires aux risques de discrimination dans le processus de sélection. Le tableau 41 donne les résultats de la compilation faite des mesures retenues.



Tableau 41
Mesures d'égalité de chances – Décision d'embauche

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	203
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Mettre en place des règles définissant le processus de décision d'embauche	7	7	4	1	4	0	2	1	26
S'assurer que les membres du comité de sélection suivent les règles de la prise de décision	6	8	1	2	3	0	2	1	23
Favoriser la prise de décision par consensus	10	5	3	2	6	1	0	1	28
Faire connaître les raisons du choix du comité de sélection ou du gestionnaire	1	11	7	5	5	1	3	0	33
S'assurer que les gestionnaires prennent en considération les recommandations du comité de sélection	6	3	2	1	2	0	1	0	15

En observant le tableau 41, on constate que les organismes retiennent peu les mesures liées à la décision d'embauche. Dans un contexte d'accès à l'égalité, il serait essentiel que les organismes adoptent des règles définissant le processus de décision d'embauche et s'assurent également que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche, fassent connaître les raisons de leur choix. Ainsi, le service des ressources humaines pourra plus facilement exercer un suivi auprès des personnes ayant fait le choix du candidat ou de la candidate et, si cela s'avère nécessaire, prévoir une nouvelle démarche de sensibilisation.

11.2.2.5 Promotion et autres mouvements de personnel

La gestion des mouvements de personnel et des carrières agit sur les aptitudes des personnes à exercer leurs fonctions et sur leur engagement envers l'organisation. Par exemple, la possibilité d'obtenir une promotion et de recevoir un traitement équitable en matière d'affectation peut influencer sur la décision des individus de demeurer au service de leur employeur. Ici encore, la Commission propose quelques mesures d'égalité de chances pouvant soutenir l'action des organismes pour l'atteinte de leurs objectifs de représentation des groupes visés. Le tableau 42 montre que la mesure la plus souvent consignée est l'instauration d'un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les membres des groupes



visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi. Cette mesure est très intéressante dans un contexte d'accès à l'égalité : toutefois, seulement 94 organismes l'ont retenue. En proportion, le processus de planification de la relève a été retenu davantage par les commissions scolaires, les universités, les sociétés de transport et les sociétés d'État.

Tableau 42
Mesures d'égalité de chances – Promotions et autres mouvements de personnel

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis-sions scolaires	Cégeps	Établis-sements privés	Univer-sités	Munici-palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	203
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi	12	7	10	3	6	1	1	1	41
Modifier les règles de façon à permettre le passage d'une accréditation à une autre	5	1	1	3	0	0	0	0	10
Recourir à la sélection si le facteur d'ancienneté est non prépondérant	10	3	3	3	6	1	1	0	27
Appliquer un mécanisme de sélection pour les promotions	3	2	1	3	2	0	1	0	12
Instaurer un processus de planification de la relève	37	14	11	10	10	2	9	1	94
Assurer un suivi des départs volontaires et en connaître les motifs	15	12	2	8	3	1	6	0	47

Comme pour le processus de sélection, les promotions et les mouvements de personnel peuvent comporter des risques de discrimination si les règles ne sont pas définies clairement et que les mécanismes de sélection et de décision d'embauche ne sont pas appliqués systématiquement. Une quarantaine d'organismes ont inscrit dans leur programme d'accès à l'égalité qu'ils élaboreront une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi. Très peu d'organismes ont retenu les deux mesures liées à la sélection, soit de recourir à des mécanismes de sélection lorsque le facteur d'ancienneté n'est pas prépondérant et d'appliquer des mécanismes officiels de sélection et de décision de dotation au moment de la promotion et des autres mouvements de personnel. Puisque ce sous-système s'apparente au processus de sélection, il serait important que les organismes fournissent à la Commission plus d'information sur leurs façons de faire en matière de promotions et d'autres mouvements de personnel.



Enfin, 47 organismes mentionnent vouloir implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs. Dans un contexte d'accès à l'égalité, il est important de comparer le nombre de départs volontaires des membres des groupes visés à ceux des groupes non visés et d'en connaître les motifs pour pouvoir agir, si cela devenait nécessaire.

11.2.2.6 Intégration organisationnelle

L'accueil des nouveaux employés peut consister soit à simplement les inviter à remplir les formalités d'usage, à leur transmettre toutes sortes de renseignements pratiques et à les accompagner sur leur lieu de travail, soit à utiliser différents moyens destinés à faciliter leur intégration dans leur poste de travail et dans leur nouvel environnement. Un programme officiel d'accueil et d'intégration professionnelle peut diminuer l'anxiété des nouveaux employés, favoriser les échanges professionnels et engendrer un sentiment d'appartenance. Le tableau 43 montre de grandes variations quant au nombre d'organismes qui ont retenu telle ou telle mesure.

La mesure la plus retenue est l'élaboration d'une politique pour contrer le harcèlement au travail et sa diffusion à l'ensemble du personnel, soit 144 organismes sur les 203. Seulement 69 organismes ont inscrit dans leur programme d'accès à l'égalité qu'ils mettront en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires et aux autres personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail. Compte tenu du contexte législatif du Québec, il est fort probable que la plupart des organismes ont déjà une telle politique et qu'elle a été diffusée à l'ensemble du personnel. Toutefois, cette politique prévoit-elle des moyens pour contrer le harcèlement racial et sexuel ? Tous les gestionnaires et les autres acteurs ont-ils été formés dans l'organisme ? La Commission fera en sorte d'obtenir l'information sur ces aspects au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation.



Tableau 43
Mesures d'égalité de chances – Intégration organisationnelle

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Adopter une politique d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché	27	22	11	9	7	1	2	0	79
Concevoir un programme d'accueil et d'intégration	40	24	14	12	16	2	9	1	118
Diffuser l'information sur le programme d'accès à l'égalité et faire remplir le questionnaire d'identification	20	15	14	8	13	3	13	1	87
Donner la formation nécessaire aux personnes nouvellement embauchées ou mutées	13	5	3	4	5	1	2	0	33
Implanter un mécanisme de suivi pour évaluer le programme d'accueil et d'intégration	17	8	5	4	8	2	3	0	47
Mettre en place un programme de parrainage pour les personnes nouvellement embauchées	14	5	2	2	2	1	0	0	26
Élaborer une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel	54	25	22	11	17	2	12	1	144
Mettre en place un mécanisme officiel de recours interne s'il y a une plainte	17	5	5	4	6	1	4	0	42
Informers le nouveau personnel de la politique et des recours pour contrer le harcèlement	18	9	6	8	3	2	5	1	52
Former les gestionnaires pour lutter contre le harcèlement au travail	24	13	7	9	10	1	5	0	69
Instaurer des programmes de sensibilisation à la diversité culturelle	17	18	6	6	6	1	5	1	60
Établir des programmes de sensibilisation à l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels	3	1	0	1	4	0	2	0	11
Élaborer une politique qui encadre les demandes d'accommodement raisonnable	9	7	1	0	2	1	2	0	22
Informers les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable	7	9	7	4	4	1	5	0	37
Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle	14	25	8	9	13	2	4	0	75
Adapter les équipements de travail aux caractéristiques physiques des femmes	5	2	5	0	2	0	0	0	14
S'assurer que les femmes ont accès à des installations sanitaires	6	2	4	0	2	0	0	0	14

Seulement 87 organismes prévoient diffuser l'information sur le programme d'accès à l'égalité et demander au personnel nouvellement embauché de répondre au questionnaire d'identification. Selon la Commission, le questionnaire d'identification devrait être rempli dès la réception du curriculum vitae ou, au plus tard, au moment de la présélection. Afin de faire connaître le programme d'accès à l'égalité au personnel nouvellement embauché, les organismes sont invités à introduire cette information dans leur programme d'accueil et d'intégration.



Au total, 118 organismes ont adopté la mesure qui consiste à concevoir un programme d'accueil et d'intégration comprenant notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité. En proportion, le réseau universitaire a davantage retenu cette mesure que les autres réseaux. À souligner également que 79 organismes adopteront une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché durant la première phase d'implantation de leur programme. Toutefois, seulement 47 organismes prévoient implanter un mécanisme de suivi afin d'évaluer si les activités d'accueil et d'intégration répondent de manières appropriées aux besoins des membres du personnel nouvellement embauchés, y compris ceux des membres des groupes visés.

Bien sûr, les responsables de l'intégration doivent s'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches. Un des moyens suggérés par la Commission est la mise en place d'un programme de parrainage pour les personnes nouvellement embauchées. Cependant, très peu d'organismes ont retenu cette mesure, tandis que seulement une trentaine mentionnent vouloir s'assurer que les personnes nouvellement embauchées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités. Les femmes dans les emplois traditionnellement masculins, les membres des minorités visibles ou des minorités ethniques et les Autochtones peuvent éprouver des difficultés particulières au moment de leur entrée en fonction dans un organisme. Selon la Commission, il serait important de prévoir un mécanisme de suivi auprès de ces groupes afin que le service des ressources humaines et les gestionnaires puissent intervenir pour améliorer la situation et répondre à leur demande, si cela devenait nécessaire.

Dans un contexte d'accès à l'égalité, il est recommandé que les organismes prévoient des programmes de sensibilisation à l'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement masculins et à la diversité culturelle pour l'ensemble de leur personnel. Il serait important d'informer les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable. Pour ce faire, l'organisme pourrait adopter une politique encadrant les éventuelles demandes. La formation des gestionnaires devient essentielle pour réussir l'intégration des membres des groupes visés, d'autant plus, si certains groupes sont très peu présents à l'intérieur de l'organisme ou quasi absents de certaines catégories professionnelles.



En observant les résultats, on constate que très peu d'organismes retiennent les mesures liées aux emplois traditionnellement masculins, soit l'adaptation des équipements de travail aux caractéristiques des femmes, l'accès aux installations sanitaires assurant leur sécurité et leur intégrité physique et la sensibilisation du personnel et des gestionnaires à leur entrée en fonction. Cela signifie-t-il que les organismes ont déjà fait cet exercice ? Au moment de l'évaluation de la phase d'implantation, la Commission verra à recueillir des données supplémentaires sur ces différents aspects.

11.2.2.7 Formation

La formation est un ensemble d'activités d'apprentissage planifié en vue de l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes propres à favoriser l'adaptation des individus à leur environnement, à l'accomplissement de leurs tâches et à l'atteinte des objectifs organisationnels. La formation sert également à préparer la relève en facilitant l'accès à des postes hiérarchiques plus élevés. La compilation présentée au tableau 44 montre que peu de mesures ont été retenues par un grand nombre d'organismes.

L'élaboration d'une politique ou de règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines est la mesure la plus retenue par les organismes, soit 64 d'entre eux. En effet, une cinquantaine veulent mettre au point une méthode pour recenser et évaluer les besoins de formation et 47 organismes entendent former et sensibiliser les formateurs aux risques de discrimination. La compilation des chiffres permet de constater que les organismes n'ont pas mis autant l'accent sur ce sous-système d'emploi durant la première phase d'implantation. Il est possible qu'un certain nombre d'organismes n'aient pas de programme officiel de formation et que, pour d'autres, des mesures soient déjà en place. La formation est expressément nommée dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et, dans cette optique, les organismes devront fournir à la Commission davantage d'information sur les mesures déjà en place et celles qu'il serait souhaitable d'instaurer.



Tableau 44
Mesures d'égalité de chances – Formation

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique ou des règles relatives au processus de formation	20	12	9	7	10	1	4	1	64
Développer une méthode pour recenser les besoins de formation	13	13	9	6	9	1	0	1	52
Concevoir des outils de collecte de l'information et évaluer les besoins	8	11	3	2	4	1	0	1	30
Former et sensibiliser les formateurs aux risques de discrimination	13	13	8	4	3	1	4	1	47
S'assurer de la participation des gestionnaires à la détermination des besoins de formation	8	10	2	3	6	0	1	0	30
Élaborer un plan de formation après analyse des besoins individuels	15	7	7	1	6	0	0	0	36
Diffuser l'information sur le processus de formation	15	10	6	4	5	0	2	0	42
Concevoir un plan de formation adapté aux catégories professionnelles	8	6	2	2	2	0	0	0	20
S'assurer que les séances de formation et les instruments sont accessibles et répondent aux besoins du personnel et des groupes visés	7	8	2	3	5	2	1	0	28
S'assurer que le contenu est exempt de préjugés ou de stéréotypes	5	4	2	1	0	2	0	0	14
Uniformiser les outils servant à l'évaluation des personnes ayant reçu une formation	4	3	3	1	0	0	1	0	12
S'assurer de la participation équitable des groupes visés aux programmes de formation	6	18	5	2	4	0	1	0	36
Prévoir un recours en cas de refus pour une formation ou un remboursement des frais	1	0	0	1	0	1	0	0	3

Certaines mesures peuvent favoriser la participation et la réussite des membres des groupes visés au moment de la formation, notamment : diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation ; s'assurer que les séances de formation offertes et les instruments sont accessibles et qu'ils répondent aux besoins du personnel, y compris ceux des membres des groupes visés ; s'assurer que le contenu des textes et des exercices est exempt de préjugés ou de stéréotypes ; former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation aux risques de discrimination ; et s'assurer de la participation équitable des membres des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent une formation. Comme pour le recrutement et la sélection, la comparaison du taux de participation des membres des groupes visés avec celui des personnes des groupes non visés donnera l'information nécessaire pour que l'organisme puisse redresser la situation, s'il y a lieu. Pour vérifier s'il



existe un écart entre la satisfaction des différents groupes, l'organisme pourrait également prévoir un questionnaire évaluant les programmes de formation.

11.2.2.8 Évaluation du rendement

L'évaluation du rendement est un système structuré et formel dont l'objet est de mesurer, d'évaluer et d'influencer les caractéristiques, les comportements et les résultats d'un employé ou d'une employée occupant un poste donné. C'est en fait une comparaison entre la situation observée et la situation attendue. Dans certains réseaux, l'évaluation du rendement n'est pas une pratique courante, sauf pour le personnel en période d'essai. Le tableau 45 trace le portrait à cet égard pour l'ensemble des réseaux et pour la Sûreté du Québec.

Tableau 45
Mesures d'égalité de chances – Évaluation du rendement

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commissions scolaires	Cégeps	Établissements privés	Universités	Municipalités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	203
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement	25	22	12	3	8	1	1	1	73
Concevoir des outils pour la collecte de l'information (grilles, questionnaires, entrevues)	16	11	11	3	9	0	1	1	52
Évaluer le personnel à partir de critères objectifs, mesurables et observables	9	4	4	2	3	0	3	1	26
Informar le personnel sur la démarche d'évaluation	11	10	13	2	8	1	1	0	46
Informar le personnel nouvellement embauché sur la durée de la période d'essai et la démarche d'évaluation du rendement	7	4	7	1	1	1	2	0	23
Évaluer les personnes nouvellement embauchées au cours de la période d'essai	12	5	1	2	1	1	0	0	22
Implanter un mécanisme de recours en cas de désaccord sur l'évaluation	6	4	0	3	1	0	1	0	15
Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination	23	22	7	3	5	1	3	0	64



Des 203 organismes en phase d'implantation, 73 mentionnent qu'ils élaboreront une politique ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement et 52 organismes procéderont à la conception d'outils de collecte de l'information à partir de critères objectifs, mesurables et observables. La mesure « Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination » a été retenue par 64 organismes, principalement dans les cégeps et les commissions scolaires.

Dans un contexte d'égalité en emploi, les organismes doivent être attentifs au processus d'évaluation du rendement appliqué par leurs gestionnaires et aux résultats obtenus par les personnes des groupes visés au moment de ces évaluations. Les organismes doivent informer les personnes nouvellement embauchées ou mutées de la démarche d'évaluation et de la durée de la période d'essai. En plus, il est nécessaire qu'ils communiquent l'information concernant les attentes, les critères, le déroulement de l'évaluation et la remise des résultats. L'évaluation du personnel doit également se faire à partir de critères objectifs, mesurables et observables découlant de l'analyse des emplois et des attentes prédéfinies, et ce, pour éviter les ambiguïtés dans les critères et diminuer les risques d'interférence et de perceptions biaisées des personnes responsables de l'évaluation du rendement. Pour cela, la Commission estime important que les outils d'évaluation soient validés et que les responsables de l'évaluation soient formés aux risques de discrimination. Ainsi, après avoir fait un exercice d'évaluation du personnel, un organisme pourrait établir une comparaison, comme dans d'autres sous-systèmes, entre les membres des groupes visés et ceux des groupes non visés. Cette comparaison serait un moyen de contrôle utile pour vérifier si des écarts existent et ainsi accomplir les actions nécessaires pour redresser la situation, au besoin.

11.2.2.9 Rémunération

Pour ce qui est de la rémunération, la Commission n'a pas mis l'accent sur ce sous-système d'emploi puisqu'une démarche d'équité salariale était en cours dans la plupart des organismes publics. Il faut préciser que les organismes dont le personnel est syndiqué, des négociations sur les salaires et les avantages sociaux ont lieu avec les représentants syndicaux. De plus, la gestion de la rémunération se fait dans les réseaux des commissions scolaires et des cégeps sur une base nationale et non par organisme. Le tableau 46 montre que peu d'organismes ont retenu des mesures pour ce sous-système d'emploi.



Tableau 46
Mesures d'égalité de chances – Rémunération

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commissions scolaires	Cégeps	Établissements privés	Universités	Municipalités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique avec des règles équitables	0	1	7	1	8	1	0	1	19
Instaurer des mécanismes de contrôle pour l'application des programmes de rémunération	0	0	0	1	2	0	0	0	3
Reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience	2	2	5	1	3	1	0	0	14
Appliquer une méthode uniforme pour fixer les salaires à l'embauche	0	1	3	1	2	0	0	1	8
Accorder un salaire ou un traitement égal selon l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne	0	0	4	1	9	0	1	0	15
Former aux risques de discrimination les responsables de l'évaluation des emplois	1	1	3	1	1	0	0	0	7
S'assurer que l'accessibilité aux avantages sociaux est équitable selon l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne	0	0	4	0	4	1	1	0	10

Au moment de l'embauche, l'employeur fixe le salaire de la personne nouvellement embauchée en évaluant sa formation et son expérience. Dans un contexte d'accès à l'égalité, il est primordial que les organismes prévoient un mécanisme pour reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tout le personnel, particulièrement ceux des membres des groupes visés.

En observant les chiffres, on constate que les établissements d'enseignement privés et le secteur municipal ont davantage retenu des mesures liées à la rémunération que les autres réseaux. Dans un certain nombre d'organismes, un programme de rémunération variable existe pour les cadres et pour certaines catégories professionnelles. Il serait important que la Commission obtienne davantage d'information sur cette forme de rémunération. Celle-ci existe-t-elle ou non dans l'organisme ? Si oui, pour quelles catégories professionnelles ? Quelles sont les règles d'application des régimes de rémunération variable dans l'organisme ? Il est important que cette forme de rémunération soit balisée et que les critères pour l'obtenir soient exempts de discrimination.

**11.2.2.10 Autres conditions de travail**

Les mesures proposées par la Commission portent sur la gestion des mesures disciplinaires et administratives. Ici encore, les programmes des organismes contiennent peu de mesures portant sur les autres conditions de travail, comme le démontrent les chiffres présentés au tableau 47.

Tableau 47
Mesures d'égalité de chances – Autres conditions de travail

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'Etat	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	203
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer une politique ou des règles équitables pour les mesures disciplinaires et administratives	7	7	6	2	4	1	0	1	28
Former les personnes qui appliquent les mesures aux risques de discrimination	6	8	4	2	4	1	0	0	25
Mettre en place des mécanismes de contrôle pour assurer l'interprétation et l'application uniformes des politiques de gestion des mesures disciplinaires et administratives	2	3	1	1	1	0	0	0	8

Les trois mesures indiquées au tableau 47 sont importantes dans un contexte où les membres des groupes visés seront de plus en plus présents dans les organismes publics. Premièrement, il sera essentiel que les organismes forment les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination. Deuxièmement, il serait utile que les organismes qui n'ont pas déjà élaboré une politique ni de règles assurant l'application uniforme et équitable des mesures disciplinaires et administratives le fassent. Enfin, tous les organismes devraient mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des politiques ou des règles prévues pour la gestion des mesures disciplinaires et administratives. Comme moyen de contrôle, l'organisme pourrait vérifier le nombre de personnes qui ont subi des mesures disciplinaires durant une période donnée, les groupes auxquels appartiennent ces personnes et le type de traitement qu'elles ont reçu. Dans les phases d'implantation subséquentes, il serait souhaitable que les organismes transmettent à la Commission davantage d'information sur ces sujets.



11.2.3 MESURES DE SOUTIEN

L'objet des mesures de soutien est de faciliter l'atteinte des objectifs du programme tout en réglant certains problèmes d'emploi qui peuvent nuire aux membres des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel et elles sont facultatives.

Le tableau 48 trace le portrait de ce qui était inscrit dans les programmes d'accès à l'égalité des 203 organismes en phase d'implantation.

Tableau 48
Mesures de soutien

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commissions scolaires	Cégeps	Établissements privés	Universités	Municipalités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
	203								
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Élaborer un programme de conciliation travail-famille	21	11	4	10	16	0	4	1	67
Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail	25	18	8	11	10	1	11	0	84
Permettre d'effectuer les fonctions par télétravail	1	2	5	4	0	0	2	0	14
Offrir un service de garde sur place à l'occasion des congés scolaires	6	5	2	2	0	1	1	0	17
Créer une banque de personnes ressources pour la garde d'enfants	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Bonifier les congés parentaux ou d'adoption	24	10	7	8	10	1	7	1	68
Retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité	31	12	9	7	7	0	6	1	73
Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou pour un retour aux études	31	15	9	10	11	1	8	1	86
Établir un service de covoiturage pour les déplacements	2	1	0	1	1	0	1	0	5
Assouplir les règles pour la reprise des heures supplémentaires	5	5	4	3	8	0	5	1	31
Offrir un programme d'aide aux employés	49	17	8	11	18	1	9	0	113
Offrir du soutien et un service conseil en matière d'orientation de carrière	4	2	1	1	0	1	2	0	11
Offrir du soutien dans la recherche de logement	2	2	0	2	1	0	0	0	7

Au total, 113 organismes ont retenu la mesure « Offrir un programme d'aide aux employés », 86 organismes ont indiqué « Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou pour un retour aux études » et 84 ont mentionné la mesure « Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail ». L'analyse des données laisse voir qu'il est difficile d'interpréter ces résultats puisque ceux-ci peuvent représenter les mesures déjà en place et celles qui sont à implanter. Dans ce contexte, l'analyse des mesures de soutien n'a pas



été poussée plus loin. Au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation, les organismes pourront apporter des précisions sur les mesures en place et celles qu'ils souhaitent adopter pour la prochaine phase.

11.2.4 MESURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

L'adoption de mesures d'information sert à sensibiliser les membres du personnel et les gestionnaires quant à l'objet d'un programme d'accès à l'égalité tout en s'assurant qu'ils comprennent les principes d'égalité en emploi sans discrimination et qu'ils accueillent favorablement les membres des groupes visés.

Pour ce qui est des mesures de consultation, celles-ci servent notamment à favoriser l'engagement de la haute direction, la responsabilisation des représentantes ou des représentants du personnel, l'atteinte des objectifs poursuivis et l'adoption de moyens de contrôle pour vérifier les résultats obtenus.

Dans cette perspective, la Commission recommande aux organismes d'adopter à la fois des mesures d'information et des mesures de consultation dans leurs programmes d'accès à l'égalité afin de faciliter l'atteinte de leurs objectifs dans un délai raisonnable.

a) MESURES D'INFORMATION

La Commission a proposé cinq mesures d'information et les organismes ont retenu celles qu'ils estimaient importantes pour promouvoir leur programme d'accès à l'égalité et les principes d'égalité en emploi. La compilation des résultats fait ressortir que la majorité en a retenu plus d'une. En effet, 177 organismes mentionnent vouloir informer leur personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus. Ils sont moins nombreux, soit 150 organismes, à indiquer qu'ils informeront la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis et l'évolution de leur programme. En revanche, très peu d'organismes prévoient promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes ou le Mois de l'histoire des Noirs. Le tableau 49 trace le portrait dans chacun des réseaux et à la Sûreté du Québec.



Tableau 49
Mesures d'information

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commissions scolaires	Cégeps	Établissements privés	Universités	Municipalités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Informar le personnel sur l'objet d'un programme et s'assurer qu'il comprend les principes d'égalité en emploi sans discrimination	34	25	14	10	15	2	8	1	109
Informar les gestionnaires sur l'objet d'un programme afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes d'égalité en emploi	36	23	12	10	20	2	6	1	110
Informar le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme, les mesures adoptées et l'évolution du programme	56	37	26	13	28	2	14	1	177
Informar la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme, les mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus	56	28	16	12	22	2	14	0	150
Promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux	3	3	1	1	5	1	2	0	16

À la lumière de ces chiffres, on constate que les organismes sont moins nombreux à retenir les deux premières mesures par rapport aux deux suivantes. Pourtant, il est important d'informer le personnel, les gestionnaires et la haute direction sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité tout en s'assurant qu'ils comprennent les principes d'égalité en emploi sans discrimination.

En proportion, dans le secteur de l'éducation, les organismes du réseau universitaire sont plus nombreux à retenir plusieurs mesures d'information. Les cégeps et les établissements d'enseignement privés sont un peu moins enclins à retenir la mesure prônant d'informer la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme, les mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus.

À remarquer que les 13 universités et les 28 municipalités en phase d'implantation indiquent vouloir informer leur personnel sur les objectifs poursuivis par le programme, les mesures adoptées et l'évolution du programme. Enfin, 14 sociétés d'État et 56 commissions scolaires veulent à la fois informer le personnel, les gestionnaires et la haute direction sur les objectifs poursuivis et l'évolution des programmes d'accès à l'égalité.

**b) MESURES DE CONSULTATION**

Comme c'est le cas pour les mesures d'information, les organismes sont plus nombreux à retenir une mesure liée au personnel que des mesures destinées aux gestionnaires et à la haute direction. Le tableau 50 trace un portrait de chacun des réseaux et de la Sûreté du Québec.

Tableau 50
Mesures de consultation

Nombre d'organismes en phase d'implantation	Réseaux								TOTAL
	Commis- sions scolaires	Cégeps	Établis- sements privés	Univer- sités	Munici- palités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Sûreté du Québec	
	65	45	32	13	28	3	16	1	
Mesures	Nombre d'organismes ayant retenu la mesure								
Consulter le personnel ainsi que ses représentants et ses représentantes sur les objectifs poursuivis, les mesures adoptées et l'évolution du programme	56	31	19	12	24	3	9	1	155
Consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme, les mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus	45	22	15	7	14	1	8	1	113
Constituer un comité consultatif de travail composé de gestionnaires, de représentants et de représentantes du personnel et d'autres membres concernés	17	18	14	2	5	0	3	0	59

Au total, 155 organismes mentionnent vouloir consulter le personnel ainsi que ses représentants et ses représentantes sur les objectifs poursuivis, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus. Cependant, seulement 113 d'entre eux aborderont les mêmes sujets avec les gestionnaires, la haute direction et les autres instances. Peu d'organismes prévoient constituer un comité consultatif composé de gestionnaires, de représentants et de représentantes du personnel et d'autres instances concernées afin de favoriser, à chacune des étapes du programme, un climat favorable à son développement et à son implantation dans l'organisation. Étant donné l'importance de l'engagement de la haute direction et des gestionnaires lorsque des changements sont à prévoir en matière de gestion des ressources humaines, les organismes en première phase d'implantation doivent sensibiliser et former l'ensemble de leur personnel d'encadrement aux risques de discrimination dans les différents sous-systèmes d'emploi. Ils doivent également discuter régulièrement des actions à mettre en place pour l'atteinte de leurs objectifs de représentation des groupes visés. De plus,



la formation d'un comité consultatif composé de gestionnaires, de représentants et de représentantes du personnel et d'autres membres visés constitue un moyen fort utile pour échanger sur le contenu du programme et pour favoriser l'adhésion de l'ensemble du personnel à l'intégration des membres des groupes visés au sein de l'organisme.

EN RÉSUMÉ

L'expérience acquise dans la vérification des programmes a permis à la Commission de mieux mettre en évidence les facteurs à considérer pour que le contenu des programmes réponde aux exigences de la Loi, notamment en corrigeant la situation des personnes qui font partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques. Pour cela, il est essentiel que les organismes adoptent des mesures de redressement en vue de l'atteinte d'objectifs de représentation pour chacun des groupes visés.

Comme cela a été mentionné plus haut, 201 des 203 organismes en phase d'implantation au 30 septembre 2007 ont inscrit dans leur programme d'accès à l'égalité qu'ils appliqueraient un taux de nomination préférentielle aux regroupements d'emplois où il y a sous-représentation. Toutefois, lors de la vérification de l'élaboration de ces programmes, la Commission a constaté des résistances à l'adoption d'autres mesures de redressement plus contraignantes telles que l'application d'un taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été, saisonniers et temporaires ou encore l'offre de remplacement ou d'affectation aux membres des groupes visés afin qu'ils puissent accéder à des emplois de niveau supérieur.

Au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation, la Commission demandera aux organismes de fournir de l'information par groupe visé sur le nombre d'embauches externes, le nombre de promotions dans les emplois d'encadrement et le nombre de départs. L'ensemble de ces renseignements permettra d'établir un portrait plus précis des actions accomplies par les organismes durant la première phase d'implantation pour augmenter la représentation des groupes visés parmi leur effectif.



En ce qui concerne les mesures d'égalité de chances, la grande majorité d'entre elles se trouve dans trois sous-systèmes d'emploi, soit le recrutement, la sélection et l'intégration organisationnelle. Comme cela a été précisé précédemment, il est possible que des mesures d'égalité des chances soient en place et qu'elles ne soient pas inscrites dans le programme de l'organisme.

Les mesures d'égalité des chances retenues par plus de 50 % des organismes sont les suivantes :

- mentionner dans tous les affichages et offres d'emploi que l'organisme souscrit à un programme et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées (194 organismes) ;
- diversifier les sources de recrutement pour joindre les groupes visés (191 organismes) ;
- former et sensibiliser le personnel visé par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue (132 organismes) ;
- informer les personnes visées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle (101 organismes) ;
- concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend notamment de l'information sur les politiques, la procédure, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité (118 organismes) ;
- élaborer une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel (144 organismes).

Par ailleurs, les organismes ont également retenu en moins grand nombre les mesures d'égalité de chances qui demandent un engagement plus élevé de leur part comme former leurs gestionnaires aux risques de discrimination dans les différents sous-systèmes d'emploi ou encore mettre en place un programme de parrainage au moment de l'intégration des membres des groupes visés et s'assurer que les personnes nouvellement embauchées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités.



Au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation, les organismes devront fournir à la Commission davantage de données sur les mesures d'égalité de chances déjà en place et celles qui seront implantées durant la prochaine phase. De plus, les organismes devront prévoir des moyens de contrôle pour vérifier l'efficacité des mesures adoptées.

Il est essentiel que les organismes sensibilisent les membres de leur personnel aux principes d'égalité en emploi sans discrimination et les informent sur les objectifs poursuivis, les mesures adoptées et l'évolution du programme d'accès à l'égalité. De plus, il est primordial que les organismes informent et consultent les gestionnaires et les autres instances sur les mêmes sujets. Si la majorité des organismes accomplit déjà des actions à cet effet, seulement une soixantaine d'entre eux ont prévu mettre en place un comité consultatif afin de discuter des actions entreprises pour atteindre les objectifs de représentation. Au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation, les organismes devront fournir à la Commission de l'information supplémentaire sur leurs réalisations en matière d'information et de consultation.

Tout au long de ce chapitre, les limites de l'analyse de la phase d'élaboration ont été soulignées. Tout d'abord, les organismes n'indiquaient pas nécessairement au départ les mesures déjà en place dans leur programme d'accès à l'égalité ; de plus, dans certains cas, celles qui étaient inscrites pouvaient être quelque peu différentes du libellé proposé par la Commission.

Pour pallier ces difficultés, la Commission élabore actuellement un guide sur l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité et des outils qui seront bientôt à la disposition des organismes pour la préparation de leur rapport d'implantation. L'information recueillie devrait alors permettre à la Commission d'approfondir encore davantage l'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité dans son prochain rapport triennal.



PERSPECTIVES D'AVENIR

12

12.1 ACTIVITÉS À VENIR

Compte tenu du portrait décrit dans les chapitres précédents concernant les organismes soumis à la Loi ainsi que les activités réalisées, la Commission est à même d'indiquer celles qui étaient terminées au 31 mars 2008.

ORGANISMES			
Au 31 mars 2008			
État global de la situation pour 261 organismes visés par la Loi	260 251 252 4 242 223	99,6 % 96 % 97 % 2 % 93 % 85 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées ont reçu l'avis d'élaboration ont reçu l'avis de maintien* ont élaboré un programme d'accès à l'égalité implantent un programme d'accès à l'égalité
ORGANISMES			
Au 31 mars 2008			
CÉGEPS (48)	48	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
	48	100 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
	48	100 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	48	100 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	48	100 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
COLLÈGES PRIVÉS (6)	6	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
	6	100 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
	6	100 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	6	100 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	6	100 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
COMMISSIONS SCOLAIRES (70)	70	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
	70	100 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
	70	100 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	70	100 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	70	100 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
UNIVERSITÉS (19)	19	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
	18	95 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
	19	100 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	18	95 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	14	74 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS (PRIMAIRE ET SECONDAIRE) (32)	32	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
	29	91 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
	29	91 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	3	9 %	ont reçu l'avis de maintien*
	29	91 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	31	97 %	implantent un programme d'accès à l'égalité



ORGANISMES (SUITE)	Au 31 mars 2008		
MUNICIPALITÉS	55	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
(APRÈS FUSION	51	93 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
ET DÉFUSION)	51	93 %	ont reçu l'avis d'élaboration
(55)	1	2 %	ont reçu l'avis de maintien*
	44	80 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	34	62 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
SOCIÉTÉS	23	96 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
D'ÉTAT	22	92 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
(24)	22	92 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	21	87 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	16	67 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
SOCIÉTÉS	6	100 %	ont terminé l'analyse de leurs effectifs
DE TRANSPORT	6	100 %	ont terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
(6)	6	100 %	ont reçu l'avis d'élaboration
	5	83 %	ont élaboré un programme d'accès à l'égalité
	3	50 %	implantent un programme d'accès à l'égalité
SÛRETÉ	1	100 %	a terminé l'analyse de ses effectifs
DU QUÉBEC	1	100 %	a terminé l'analyse des effectifs – personnes handicapées
(1)	1	100 %	a reçu l'avis d'élaboration
	1	100 %	a élaboré un programme d'accès à l'égalité
	1	100 %	implante un programme d'accès à l'égalité

Selon les résultats au 31 mars 2008, 10 organismes doivent réaliser leur analyse des effectifs pour les personnes handicapées et 5 autres doivent élaborer leur programme pour les quatre groupes visés. On compte 4 organismes ayant reçu un avis de maintien qui sont tenus d'effectuer la mise à jour de leurs effectifs après une période de trois ans. Par ailleurs, 34 organismes de plus doivent avoir amorcé l'implantation de leur programme.

Enfin, les 261 organismes autres que ceux du réseau de la santé et des services sociaux devront effectuer dans les meilleurs délais l'analyse de leur système d'emploi et la détermination des mesures propres aux personnes handicapées à la suite de la détermination de leur sous-représentation pour ce nouveau groupe visé par la Loi. Quant aux 226 établissements du réseau de la santé et des services sociaux, ils devront également procéder à leur analyse des effectifs pour les cinq groupes visés par la Loi.

À noter que les 261 organismes assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* devront faire rapport tous les trois ans à la Commission sur l'implantation de leur programme.



12.2 ASSISTANCE ET FORMES DE COLLABORATION

Comme cela a été présenté aux chapitres 2 et 3, l'assistance conseil de la Commission dans l'élaboration et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité a pris différentes formes de collaboration au cours des trois dernières années.

D'abord, la Commission a élaboré des contenus qu'elle a présentés dans divers outils et guides et elle a conçu du matériel pour faciliter la réalisation des premières étapes pour les quatre groupes visés par la Loi. Elle a ensuite profité de l'expérience acquise auprès de plusieurs organismes pour améliorer ces outils et les rendre plus faciles d'utilisation, notamment au sujet de l'analyse du système d'emploi et de l'élaboration du programme. De plus, elle a également créé des outils pour permettre aux organismes d'inclure les objectifs et les mesures propres aux personnes handicapées à l'intérieur des programmes déjà en place.

La Commission a aussi mis au point des outils destinés aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux afin de leur faciliter la production de rapports en tenant compte de leurs nouvelles structures et de la réalité de leurs emplois.

La Commission a également mis en ligne un site Web pour permettre aux organismes d'avoir accès rapidement et en tout temps aux outils et à la documentation nécessaire à la production de leurs rapports.

Par ailleurs, les conseillers et conseillères de la Commission continueront d'être disponibles au cours des différentes étapes d'élaboration et d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité pour fournir de l'information et de l'assistance conseil. De plus, les techniciennes et les techniciens fourniront l'aide technique nécessaire dans l'utilisation des outils informatisés qui seront remis aux organismes.

Comme la Commission travaille avec des organismes des grands réseaux publics, elle juge profitable de continuer à établir des stratégies de communication et de collaboration avec eux dans différentes activités de soutien auprès de leurs organismes.

Ainsi, selon le Comité de soutien aux employeurs, les travaux et les échanges de la Commission avec le réseau des cégeps et des commissions



scolaires ont permis, pour les représentants et les représentantes du secteur de l'éducation, une meilleure compréhension de la Loi et des attentes de la Commission. De leur côté, les représentants et les représentantes de la Commission ont bénéficié d'une meilleure connaissance des particularités du secteur de l'éducation et des contraintes administratives d'un établissement scolaire.

Par ailleurs, les membres de ce comité ont informé la Commission qu'un bilan réalisé auprès des gestionnaires des cégeps a permis de confirmer ceci : Le dossier d'accès à l'égalité est un sujet de haute importance dans le réseau de l'éducation et [...] il suscite une remise en question des pratiques très profitable pour les établissements. Également, ce comité doit continuer à sensibiliser l'ensemble du personnel afin d'atteindre l'objectif principal qui est l'égalité en emploi pour toutes et tous les travailleurs de notre réseau et pour l'ensemble du marché du travail.

Quant à la collaboration de la Commission avec le réseau de la santé et des services sociaux, elle a permis de concevoir une stratégie plus appropriée d'information et de formation relativement à l'analyse de ses effectifs pour les cinq groupes visés. Celle-ci doit débiter en mai 2008. À noter que ce réseau réunit près de la moitié des organismes soumis à la Loi. Les données recueillies au cours des prochaines années permettront à leur tour de tracer le portrait de la présence des groupes visés dans ce réseau et de la sous-représentation à corriger.

12.3 APPROCHES PARTICULIÈRES

Certaines situations particulières avaient amené la Commission à suggérer, dans son premier rapport triennal, d'analyser et d'approfondir davantage des éléments de diagnostic ou d'élaboration de certaines mesures à mettre en place. Ainsi, elle a examiné de plus près la situation des Autochtones dans les emplois d'enseignants et d'enseignantes dans les réserves et hors réserve au primaire et au secondaire. Elle en tiendra compte au moment de la mise à jour des objectifs de représentation à atteindre à l'occasion de la deuxième phase d'implantation. En outre, pour ce qui est des Autochtones, la Commission devra mettre davantage en évidence les éléments des diverses réalités qu'ils vivent autant dans les centres urbains que dans les



régions, où ils sont concentrés, afin de mieux adapter le contenu des mesures distinctes qui leur seraient profitables dans les programmes d'accès à l'égalité.

Durant les prochains mois, la Commission mettra en œuvre un programme de sensibilisation et de formation auprès des organismes qui doivent concevoir des mesures particulières pour les personnes handicapées et intégrer les objectifs de représentation dans leur programme d'accès à l'égalité.

De plus, la Commission devra fournir aux organismes qui auront implanté leur programme durant trois ans les outils voulus pour leur permettre de faire connaître les résultats obtenus pendant cette première période de mise en œuvre.

Enfin, compte tenu du rôle privilégié d'agent de changement que jouent les professionnels des ressources humaines dans l'élaboration et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, il serait souhaitable que la Commission continue à sensibiliser de manière particulière tous les établissements d'enseignement et les ordres professionnels afin qu'ils intensifient leurs efforts de formation en matière d'accès à l'égalité.



CONCLUSION

L'expérience de la Commission dans la vérification des programmes d'accès à l'égalité lui a permis de mieux préciser les facteurs devant être pris en considération pour que le contenu des programmes réponde aux exigences de la Loi, soit corriger la situation des personnes qui font partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques. Pour cela, il est essentiel que les organismes adoptent des mesures de redressement en vue de favoriser l'atteinte d'objectifs de représentation pour chacun des groupes visés. Lors de la vérification des programmes par la Commission, des résistances sont apparues dans l'adoption de mesures plus contraignantes comme l'application d'un taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été, saisonniers et temporaires ou encore l'offre de remplacement ou d'affectation aux membres des groupes visés afin qu'ils puissent accéder à des emplois de niveau supérieur.

La situation est semblable pour les mesures d'égalité de chances, les organismes ayant retenu en moins grand nombre les mesures qui demandent un engagement plus élevé de leur part comme former leurs gestionnaires aux risques de discrimination dans les différents sous-systèmes d'emploi ou, mettre en place un programme de parrainage au moment de l'intégration des membres des groupes visés et s'assurer que les personnes nouvellement embauchées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités.

Comme cela a été mentionné précédemment, il est essentiel que les organismes sensibilisent les membres de leur personnel aux principes d'égalité en emploi sans discrimination et les informent sur les objectifs poursuivis par le programme, les mesures adoptées et l'évolution du programme. De plus, il est important que les organismes prévoient informer et consulter les gestionnaires et les autres instances sur les mêmes sujets. Seulement une soixantaine d'organismes ont prévu former



un comité consultatif pour discuter des actions entreprises afin d'atteindre les objectifs prévus de représentation. Au moment de l'évaluation de la première phase d'implantation, les organismes devront fournir à la Commission de l'information supplémentaire sur leur démarche d'information et de consultation. D'ailleurs, la Commission élabore actuellement un guide sur l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité et des outils seront mis à la disposition des organismes pour qu'ils puissent lui fournir les renseignements demandés.



ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI

Au 30 septembre 2007, 486 organismes étaient visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. L'annexe I comprend la liste complète de tous les organismes où sont indiqués dans chaque cas l'étape de réalisation en cours, la région administrative où il se situe, le nombre total de personnes qui y travaillent et la représentation globale pour chacun des groupes visés.

Vous trouverez ci-dessous la légende pour les phases :

- 1- Préparation du rapport d'analyse des effectifs par l'organisme ;
- 2- Détermination de la sous-représentation par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ;
- 3- Élaboration du programme d'accès à l'égalité par l'organisme ;
- 4- Production du rapport d'implantation à remettre après trois ans par l'organisme ;
- 5- Veille au maintien de la représentation.

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Cégep André-Laurendeau	E1001	RA06 – Montréal	3	364	176	0	5	15	3
Cégep Beauce-Appalaches	E1002	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	251	117	0	4	2	1
Cégep de Baie-Comeau	E1003	RA09 – Côte-Nord	4	162	72	0	1	1	5
Cégep de Chicoutimi	E1004	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	521	243	0	5	2	5
Cégep de Drummondville	E1005	RA17 – Centre-du-Québec	4	316	142	0	3	4	6
Cégep de Granby Haute-Yamaska	E1006	RA16 – Montérégie	4	240	115	0	1	2	5
Cégep de Jonquière	E1007	RA02 – Saguenay – Lac – Saint-Jean	4	668	354	0	0	4	6
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	E1008	RA08 – Abitibi	4	443	209	1	5	12	6
Cégep de la Gaspésie et des Îles	E1009	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	4	741	352	0	1	0	0
Cégep de La Pocatière	E1010	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	292	139	0	2	1	2
Cégep de Lévis-Lauzon	E1011	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	517	256	0	3	3	9
Cégep de Matane	E1012	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	207	103	0	1	0	6
Cégep de Rimouski	E1013	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	661	291	4	4	5	9
Cégep de Rivière-du-Loup	E1014	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	248	120	1	0	0	2
Cégep de Saint-Félicien	E1015	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	274	131	6	1	0	2
Cégep de Saint-Hyacinthe	E1016	RA16 – Montérégie	4	452	246	0	13	6	1
Cégep de Saint-Jérôme	E1017	RA15 – Laurentides	4	561	310	2	4	11	19
Cégep de Saint-Laurent	E1018	RA06 – Montréal	4	448	214	0	23	16	20
Cégep de Sainte-Foy	E1019	RA03 – Québec	4	962	527	0	3	12	7
Cégep de Sept-Îles	E1020	RA09 – Côte-Nord	4	181	77	0	3	6	1
Cégep de Sorel-Tracy	E1021	RA16 – Montérégie	4	221	108	0	4	2	1
Cégep de Trois-Rivières	E1022	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	684	323	1	13	3	10
Cégep de Victoriaville	E1023	RA17 – Centre-du-Québec	4	414	163	0	0	3	3
Cégep du Vieux-Montréal	E1024	RA06 – Montréal	4	946	499	1	17	24	22
Cégep Marie-Victorin	E1025	RA06 – Montréal	4	523	301	9	6	29	7
Cégep régional de Lanaudière	E1026	RA14 – Lanaudière	4	597	335	1	8	10	10
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	E1027	RA16 – Montérégie	4	422	235	0	8	3	1
Champlain Regional College	E1028	RA05 – Estrie	3	572	270	0	37	40	4
Collège Ahuntsic	E1029	RA06 – Montréal	4	796	349	0	23	21	10
Collège d'Alma	E1030	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	237	107	1	2	4	0
Collège de Bois-de-Boulogne	E1031	RA06 – Montréal	4	373	233	0	20	18	4
Collège de l'Outaouais	E1032	RA07 – Outaouais	4	538	255	6	20	9	3
Cégep de Thetford (Collège de la région de l'Amiante)	E1033	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	208	85	1	2	5	11
Collège de Limoilou	E1034	RA03 – Québec	4	770	341	1	20	5	7
Collège de Maisonneuve	E1035	RA06 – Montréal	4	766	429	3	20	20	5
Collège de Rosemont	E1036	RA06 – Montréal	4	439	234	0	10	6	7
Cégep de Sherbrooke (Collège de Sherbrooke)	E1037	RA05 – Estrie	3	1 698	977	5	11	4	5
Collège de Valleyfield	E1038	RA16 – Montérégie	4	302	161	0	3	6	3

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Collège Édouard-Montpetit	E1039	RA16 – Montérégie	4	1 005	525	1	28	16	17
Collège François-Xavier-Garneau	E1040	RA03 – Québec	4	760	411	0	16	10	7
Collège Gérard-Godin	E1041	RA06 – Montréal	4	151	89	0	8	2	2
Collège Lionel-Groulx	E1042	RA15 – Laurentides	4	599	277	3	11	17	29
Collège Montmorency	E1043	RA13 – Laval	4	626	331	0	11	11	20
Collège Shawinigan	E1044	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	257	137	0	1	0	1
Dawson College	E1045	RA06 – Montréal	4	972	491	1	124	123	7
Heritage College	E1046	RA07 – Outaouais	4	181	102	2	16	14	5
John Abbott College	E1047	RA06 – Montréal	4	625	318	0	52	77	7
Vanier College	E1048	RA06 – Montréal	4	696	348	1	111	137	6
Campus Notre-Dame-de-Foy	E2001	RA03 – Québec	4	319	197	0	0	1	0
Collège André-Grasset	E2002	RA06 – Montréal	4	157	69	0	1	7	2
Collège Lafèche	E2003	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	230	143	1	4	0	5
Collège Lasalle	E2004	RA06 – Montréal	4	252	139	0	27	40	5
Collège Marianopolis	E2005	RA06 – Montréal	4	177	105	0	11	13	3
Collège Mérici	E2006	RA03 – Québec	4	139	84	1	0	0	1
Commission scolaire au Cœur-des-Vallées	E3001	RA07 – Outaouais	4	1 212	940	2	4	3	13
Commission scolaire Central Québec	E3002	RA03 – Québec	4	619	432	11	7	10	8
Commission scolaire de Charlevoix	E3003	RA03 – Québec	4	690	452	0	1	0	4
Commission scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup	E3004	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	1 231	814	2	1	0	9
Commission scolaire des Appalaches (Commission scolaire de l'Amiante)	E3005	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	930	644	0	0	1	14
Commission scolaire de l'Énergie	E3006	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	1 709	1 195	3	1	6	15
Commission scolaire de l'Estuaire	E3007	RA09 – Côte-Nord	4	1 050	723	8	2	0	24
Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	E3008	RA08 – Abitibi	4	1 048	782	2	4	14	18
Commission scolaire de la Baie-James	E3009	RA10 – Nord-du-Québec	4	527	390	5	3	0	4
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin	E3010	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	2 677	1 864	2	4	0	17
Commission scolaire de la Capitale	E3011	RA03 – Québec	4	3 877	2 657	20	24	13	63
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	E3012	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	1 528	1 063	0	0	1	6
Commission scolaire De La Jonquière	E3013	RA02 – Saguenay – Lac – Saint-Jean	4	1 425	873	16	3	4	16
Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord	E3014	RA09 – Côte-Nord	4	187	119	1	0	0	2
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	E3015	RA06 – Montréal	4	5 157	3 591	5	276	252	49
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke	E3016	RA05 – Estrie	3	2 663	1 829	6	9	12	30
Commission scolaire de la Rivéraine	E3017	RA17 – Centre-du-Québec	4	1 027	754	1	1	1	9
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	E3018	RA15 – Laurentides	4	3 313	2 293	9	18	24	33
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles	E3019	RA15 – Laurentides	4	5 859	4 383	18	32	74	47
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands	E3020	RA16 – Montérégie	4	1 469	1 078	1	8	3	29
Commission scolaire de Laval	E3021	RA13 – Laval	4	6 487	4 688	7	112	149	48
Commission scolaire de Montréal	E3022	RA06 – Montréal	4	14 480	9 549	22	1 202	567	143

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Commission scolaire de Portneuf	E3023	RA03 – Québec	4	946	669	4	4	2	9
Commission scolaire de Rouyn-Noranda	E3024	RA08 – Abitibi	4	917	677	5	1	2	7
Commission scolaire de Saint-Hyacinthe	E3025	RA16 – Montérégie	4	1 967	1 471	11	9	7	35
Commission scolaire de Sorel-Tracy	E3026	RA16 – Montérégie	3	954	657	0	4	4	7
Commission scolaire des Affluents	E3027	RA14 – Lanaudière	4	5 006	3 768	14	23	42	84
Commission scolaire des Bois-Francis	E3028	RA17 – Centre-du-Québec	4	2 017	1 455	1	2	4	30
Commission scolaire des Chênes	E3029	RA17 – Centre-du-Québec	4	1 652	1 199	3	1	4	27
Commission scolaire des Chic-Chocs	E3030	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	3	762	513	3	0	0	12
Commission scolaire des Découvreurs	E3031	RA03 – Québec	4	2 257	1 563	0	18	13	24
Commission scolaire des Draveurs	E3032	RA07 – Outaouais	4	2 556	1 908	29	19	21	24
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries	E3033	RA16 – Montérégie	4	3 012	2 219	4	21	34	32
Commission scolaire des Hautes-Rivières	E3034	RA16 – Montérégie	4	2 676	1 969	2	20	15	53
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	E3035	RA07 – Outaouais	4	657	457	44	1	1	11
Commission scolaire des Hauts-Cantons	E3036	RA05 – Estrie	4	1 290	953	2	3	1	17
Commission scolaire des Îles	E3037	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	4	291	199	0	0	0	0
Commission scolaire des Laurentides	E3038	RA15 – Laurentides	4	1 316	939	4	2	5	9
Commission scolaire des Monts-et-Marées	E3039	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	1 007	657	2	0	0	17
Commission scolaire des Navigateurs	E3040	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	3 450	2 534	0	5	2	19
Commission scolaire des Patriotes	E3041	RA16 – Montérégie	4	4 384	3 461	0	14	24	69
Commission scolaire des Phares	E3042	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	1 365	948	0	1	2	17
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais	E3043	RA07 – Outaouais	4	1 827	1 360	13	28	45	22
Commission scolaire des Premières-Seigneuries	E3044	RA03 – Québec	4	3 477	2 361	11	5	12	47
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay	E3045	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 986	1 241	11	2	3	26
Commission scolaire des Samares	E3046	RA14 – Lanaudière	4	3 180	2 317	0	4	4	93
Commission scolaire des Sommets	E3047	RA05 – Estrie	4	1 329	961	2	0	2	13
Commission scolaire des Trois-Lacs	E3048	RA16 – Montérégie	4	1 633	1 235	5	15	7	18
Commission scolaire du Chemin-du-Roy	E3049	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	4	2 815	1 958	3	8	5	30
Commission scolaire du Fer	E3050	RA09 – Côte-Nord	4	850	638	4	6	8	11
Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	E3051	RA01 – Bas – Saint-Laurent	4	829	602	2	0	0	5
Commission scolaire du Lac-Abitibi	E3052	RA08 – Abitibi	4	672	451	3	1	4	2
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean	E3053	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 297	871	12	3	0	16
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue	E3054	RA08 – Abitibi	4	434	333	4	0	0	6
Commission scolaire du Littoral	E3055	RA09 – Côte-Nord	4	265	185	6	0	2	0
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	E3056	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 162	759	0	0	0	16
Commission scolaire du Val-des-Cerfs	E3057	RA16 – Montérégie	4	2 333	1 643	5	6	9	17
Commission scolaire Eastern Shores	E3058	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	3	360	228	8	7	4	10
Commission scolaire Eastern Townships	E3059	RA05 – Estrie	4	1 072	682	3	11	25	15
Commission scolaire English-Montréal	E3060	RA06 – Montréal	4	5 230	3 132	7	291	1 089	49

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Commission scolaire Harricana	E3061	RA08 – Abitibi	4	728	517	6	1	2	8
Commission scolaire Lester-B.-Pearson	E3062	RA06 – Montréal	4	4 741	3 259	17	275	470	63
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	E3063	RA06 – Montréal	4	6 692	4 704	6	297	179	87
Commission scolaire Marie-Victorin	E3064	RA16 – Montérégie	4	5 652	4 162	0	68	96	73
Commission scolaire New Frontiers	E3065	RA16 – Montérégie	4	783	551	5	26	37	6
Commission scolaire Pierre-Neveu	E3066	RA15 – Laurentides	4	947	670	3	1	1	15
Commission scolaire René-Lévesque	E3067	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	3	851	579	1	0	0	10
Commission scolaire Riverside	E3068	RA16 – Montérégie	4	2 047	1 472	1	115	198	9
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	E3069	RA13 – Laval	4	2 105	1 437	1	35	259	32
Commission scolaire Western Québec	E3070	RA07 – Outaouais	4	1 239	910	15	15	29	18
École de technologie supérieure	E4001	RA06 – Montréal	4	464	177	0	53	22	11
École des hautes études commerciales (HEC Montréal)	E4002	RA06 – Montréal	4	1 036	451	1	85	23	15
École nationale d'administration publique	E4003	RA03 – Québec	4	160	76	0	5	5	3
École Polytechnique de Montréal	E4004	RA06 – Montréal	4	864	311	1	114	93	10
Institut national de la recherche scientifique	E4005	RA03 – Québec	3	545	257	3	12	14	6
Télé-université	E4006	RA03 – Québec	4	475	263	1	12	6	5
Université Bishop's	E4007	RA05 – Estrie	3	337	141	0	16	22	5
Université Concordia	E4008	RA06 – Montréal	3	3 213	1 505	14	348	352	
Université de Montréal	E4009	RA06 – Montréal	3	5 785	2 939	6	310	230	45
Université de Sherbrooke	E4010	RA05 – Estrie	4	3 981	1 913	8	65	47	16
Université du Québec (siège social)	E4011	RA03 – Québec	4	117	64	0	0	0	0
Université du Québec à Chicoutimi	E4012	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	746	328	1	33	39	0
Université du Québec en Outaouais	E4013	RA07 – Outaouais	4	692	329	2	30	54	6
Université du Québec à Montréal	E4014	RA06 – Montréal	4	3 440	1 380	2	167	125	44
Université du Québec à Rimouski	E4015	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	647	288	0	17	1	3
Université du Québec à Trois-Rivières	E4016	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	1 246	548	2	33	21	14
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	E4017	RA08 – Abitibi	4	349	185	3	21	14	7
Université Laval	E4018	RA03 – Québec	3	3 860	1 929	6	108	126	58
Université McGill	E4019	RA06 – Montréal	3	5 061	2 508	13	417	1 075	97
Académie Lafontaine	E5001	RA15 – Laurentides	4	311	212	0	0	3	0
Académie Sainte-Thérèse	E5002	RA15 – Laurentides	4	152	103	1	2	9	5
Académie Solomon Schechter	E5003	RA06 – Montréal	5	107	101	0	4	29	0
Collège Bourget	E5004	RA16 – Montérégie	4	161	78	0	2	1	1
Collège Charlemagne inc.	E5005	RA06 – Montréal	4	150	112	0	2	4	3
Collège Charles-Lemoyne	E5006	RA16 – Montérégie	3	180	104	0	6	13	5
Collège de l'Assomption	E5007	RA14 – Lanaudière	4	130	65	1	0	2	2
Collège de Lévis	E5008	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	117	45	0	1	0	0
Collège Durocher Saint-Lambert	E5009	RA16 – Montérégie	3	208	148	0	2	4	4

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI

(SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Collège Jean de-la-Mennais	E5010	RA16 – Montérégie	4	291	171	0	7	5	3
Collège Jean-de-Brébeuf	E5011	RA06 – Montréal	4	273	136	0	2	9	7
Collège Jésus-Marie de Sillery	E5012	RA03 – Québec	4	111	93	0	1	4	2
Collège Laval	E5013	RA13 – Laval	4	98	39	0	1	3	2
Collège Marie de France	E5014	RA06 – Montréal	4	124	95	1	14	6	8
Collège Mont-Saint-Louis	E5015	RA06 – Montréal	4	117	56	0	1	4	3
Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur	E5016	RA06 – Montréal	4	184	68	1	8	11	7
Collège Regina Assumpta	E5017	RA06 – Montréal	4	277	204	0	14	15	0
Collège Saint-Charles-Garnier	E5018	RA03 – Québec	4	137	68	0	7	6	1
Collège Saint-Sacrement	E5019	RA14 – Lanaudière	4	108	48	0	0	0	2
Collège Sainte-Marcelline	E5020	RA06 – Montréal	5	131	115	0	17	31	
Collège Stanislas	E5021	RA06 – Montréal	4	247	152	1	22	21	
École Marie-Clara	E5022	RA06 – Montréal	4	168	143	0	5	17	0
École Peter Hall inc.	E5023	RA06 – Montréal	4	149	122	0	16	13	1
École Selwyn House	E5024	RA06 – Montréal	4	116	60	0	7	10	3
École Vanguard Québec Itée	E5025	RA06 – Montréal	4	154	110	0	9	16	2
Le Petit Séminaire de Québec	E5026	RA03 – Québec	4	134	64	0	6	0	
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	E5027	RA06 – Montréal	4	143	114	0	0	39	1
Lower Canada College	E5028	RA06 – Montréal	4	133	73	0	6	3	1
Séminaire de Sherbrooke	E5029	RA05 – Estrie	3	195	106	0	0	4	0
Séminaire Saint-François	E5030	RA03 – Québec	4	147	44	0	1	1	0
Talmud Torahs Unis de Montréal inc.	E5031	RA06 – Montréal	5	134	103	0	5	50	2
Villa Maria	E5032	RA06 – Montréal	4	160	114	0	3	30	1
Caisse de dépôt et placement du Québec	K1001	RA06 – Montréal	4	795	387	1	25	37	4
Centre de recherche industrielle du Québec	K1002	RA03 – Québec	3	340	123	2	6	7	7
Commission de la construction du Québec	K1003	RA06 – Montréal	4	827	539	9	5	13	21
Autorité des marchés financiers (Commission des valeurs mobilières du Québec)	K1004	RA03 – Québec	3	483	291	0	20	10	6
Corporation d'urgences-santé de la région Montréal métropolitain	K1005	RA06 – Montréal	4	1 270	303	16	29	42	11
École nationale de police du Québec	K1006	RA17 – Centre-du-Québec	4	282	107	4	0	2	1
Héma-Québec	K1007	RA06 – Montréal	3	1 201	922	2	23	16	35
Hydro-Québec	K1008	RA06 – Montréal	3	21 693	6 177	129	312	192	343
Institut national de santé publique du Québec	K1009	RA03 – Québec	4	299	209	0	4	2	2
Investissement Québec	K1010	RA06 – Montréal	4	369	193	0	12	25	7
Musée de la civilisation	K1011	RA03 – Québec	4	267	181	0	2	2	1
Musée national des beaux-arts du Québec – Musée du Québec	K1012	RA03 – Québec	4	145	84	0	2	2	0
Régie des installations olympiques	K1013	RA06 – Montréal	4	1 024	453	3	26	31	6
Société de la Place des Arts de Montréal	K1014	RA06 – Montréal	3	232	124	0	8	2	0

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Société de télédiffusion du Québec	K1015	RA06 – Montréal	4	430	204	0	3	1	2
Société des alcools du Québec	K1016	RA06 – Montréal	3	5 985	2 428	16	38	43	61
Société des établissements de plein air du Québec	K1017	RA03 – Québec	4	3 355	1 482	30	4	5	16
Société des loteries du Québec	K1018	RA06 – Montréal	3	6 761	2 772	13	381	502	38
Société des traversiers du Québec	K1019	RA03 – Québec	4	460	68	6	1	2	4
Société du Palais des congrès de Montréal	K1020	RA06 – Montréal	4	190	107	1	1	11	3
Société générale de financement du Québec	K1021	RA06 – Montréal	4	134	72	0	4	4	0
Société immobilière du Québec	K1022	RA03 – Québec	4	719	272	3	9	21	16
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (Bibliothèque nationale du Québec)	K1023	RA06 – Montréal	4	694	467	2	50	21	19
Ville d'Alma	M2003	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	3	304	87	1	0	0	5
Ville d'Amos	M2004	RA08 – Abitibi	4	146	70	0	2	0	4
Ville de Baie-Comeau	M2007	RA09 – Côte-Nord	3	147	45	2	0	0	9
Ville de Blainville	M2010	RA15 – Laurentides	3	184	83	0	0	2	0
Ville de Boisbriand	M2011	RA15 – Laurentides	3	219	124	0	1	0	1
Ville de Chambly	M2014	RA16 – Montérégie	4	122	47	2	1	0	3
Ville de Châteauguay	M2017	RA16 – Montérégie	4	349	120	1	1	13	2
Ville de Saguenay	M2018	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 248	310	7	1	5	17
Ville de Deux-Montagnes	M2019	RA15 – Laurentides	4	183	62	1	1	3	0
Ville de Drummondville	M2021	RA17 – Centre-du-Québec	4	169	69	0	1	0	3
Ville de Gatineau	M2022	RA07 – Outaouais	3	2 814	948	42	24	26	30
Ville de Granby	M2023	RA16 – Montérégie	4	359	105	1	0	0	1
Ville de Joliette	M2026	RA14 – Lanaudière	3	109	27	0	0	0	1
Ville de Laval	M2032	RA13 – Laval	3	2 490	870	5	24	42	26
Ville de Lévis	M2033	RA12 – Chaudière-Appalaches	3	1 279	504	1	1	3	
Ville de Longueuil	M2034	RA16 – Montérégie	4	3 073	1 172	1	44	32	6
Ville de Magog	M2035	RA05 – Estrie	4	90	30	0	0	0	5
Ville de Mascouche	M2036	RA14 – Lanaudière	4	200	75	0	0	0	2
Ville de Mont-Laurier	M2037	RA15 – Laurentides	5	112	54	1	0	1	3
Ville de Montréal	M2039	RA06 – Montréal	3	25 186	9 760	87	1 584	1 418	308
Ville de Québec	M2044	RA03 – Québec	3	6 138	2 239	22	30	24	75
Ville de Repentigny	M2045	RA14 – Lanaudière	4	508	177	0	0	6	4
Ville de Rimouski	M2046	RA01 – Bas – Saint-Laurent	4	307	88	1	0	0	4
Ville de Rivière-du-Loup	M2047	RA01 – Bas – Saint-Laurent	4	91	19	0	0	0	0
Ville de Rouyn-Noranda	M2048	RA08 – Abitibi	4	156	44	0	0	3	6
Ville de Saint-Eustache	M2050	RA15 – Laurentides	4	383	163	1	4	3	2
Ville de Saint-Georges	M2051	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	240	100	1	0	0	8
Ville de Saint-Hyacinthe	M2053	RA16 – Montérégie	4	338	80	0	1	0	1

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	M2054	RA16 – Montérégie	3	588	240	3	1	4	
Ville de Saint-Jérôme	M2055	RA15 – Laurentides	3	514	174	0	0	1	2
Ville de Sainte-Julie	M2060	RA16 – Montérégie	4	227	107	1	2	2	0
Ville de Sainte-Thérèse	M2061	RA15 – Laurentides	3	125	63	0	0	0	2
Ville de Salaberry-de-Valleyfield	M2062	RA16 – Montérégie	4	251	79	0	0	0	6
Ville de Sept-Îles	M2063	RA09 – Côte-Nord	3	149	42	4	1	1	8
Ville de Shawinigan	M2064	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	3	269	91	0	0	0	8
Ville de Sherbrooke	M2065	RA05 – Estrie	3	1 629	492	4	3	3	23
Ville de Sorel-Tracy	M2066	RA16 – Montérégie	3	137	49	1	0	1	2
Ville de Terrebonne	M2067	RA14 – Lanaudière	3	528	183	1	1	3	2
Ville de Thetford Mines	M2068	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	237	45	2	0	0	0
Ville de Trois-Rivières	M2069	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	952	286	3	1	0	23
Ville de Val-d'Or	M2070	RA08 – Abitibi	4	249	98	1	0	1	4
Ville de Vaudreuil-Dorion	M2071	RA16 – Montérégie	4	165	91	0	0	0	1
Ville de Victoriaville	M2073	RA17 – Centre-du-Québec	4	164	65	0	0	0	4
Ville de Dollard-des-Ormeaux	M2076	RA06 – Montréal	3	197	78	1	8	10	3
Ville de Beaconsfield	M2079	RA06 – Montréal	3	244	134	0	8	15	0
Ville de Côte-Saint-Luc	M2081	RA06 – Montréal	2	301	131	0	22	44	1
Ville de Dorval	M2084	RA06 – Montréal	2	349	146	1	15	22	1
Ville de Kirkland	M2085	RA06 – Montréal	3	114	47	2	10	13	1
Ville de Mont-Royal	M2086	RA06 – Montréal	2	136	61	0	9	29	0
Ville de Pointe-Claire	M2087	RA06 – Montréal	2	813	441	0	13	19	1
Ville de Westmount	M2088	RA06 – Montréal	2	355	151	5	31	58	7
Ville de Boucherville	M2089	RA16 – Montérégie	4	206	116	0	0	4	3
Ville de Brossard	M2090	RA16 – Montérégie	4	227	114	1	15	3	0
Ville de Saint-Bruno	M2091	RA16 – Montérégie	4	117	66	0	1	0	1
Ville de Saint-Lambert	M2092	RA16 – Montérégie	4	131	58	0	2	0	0
Société des transports du Saguenay	M4002	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	162	19	2	1	0	3
Société de transport de Sherbrooke	M4003	RA05 – Estrie	3	203	31	1	0	1	3
Société de transport de Montréal	M4005	RA06 – Montréal	4	7 172	1 333	20	426	262	69
Société de transport de Québec	M4006	RA03 – Québec	3	1 185	233	2	4	0	44
Réseau de transport de Longueuil	M4007	RA16 – Montérégie	4	1 030	158	4	8	8	0
Société de transport de Laval	M4008	RA13 – Laval	3	689	92	4	6	10	31
Quartier général – Sûreté du Québec	P1001	RA06 – Montréal	4	5 177	911	19	133	100	27
Centre d'accueil Dixville Inc.	S1010	RA05 – Estrie	1						
Centre d'accueil Marcelle-Ferron inc.	S1016	RA16 – Montérégie	1						
Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.	S1018	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.	S1026	RA03 – Québec	1						

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord	S1028	RA09 – Côte Nord	1						
Centre de réadaptation Constance-Lethbridge	S1029	RA06 – Montréal	1						
Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal	S1030	RA06 – Montréal	1						
Centre de réadaptation de la Gaspésie	S1031	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1						
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) Chaudière-Appalaches	S1032	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay – Lac-Saint-Jean	S1033	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	1						
Centre de réadaptation Estrie Inc.	S1035	RA05 – Estrie	1						
Centre de réadaptation Gabrielle Major	S1036	RA06 – Montréal	1						
Centre de réadaptation Interval	S1037	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre de réadaptation la Maison	S1038	RA08 – Abitibi	1						
Centre de réadaptation la Myriade	S1039	RA14 – Lanaudière	1						
Centre de réadaptation la Ressource	S1040	RA07 – Outaouais	1						
Centre de réadaptation le Bouclier	S1042	RA14 – Lanaudière	1						
Centre de réadaptation Lisette-Dupras	S1043	RA06 – Montréal	1						
Centre de réadaptation Normand-Laramée	S1044	RA13 – Laval	1						
Centre de service en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec	S1054	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre de soins prolongés Grace Dart	S1055	RA06 – Montréal	1						
Le Centre Dollard-Cormier	S1056	RA06 – Montréal	1						
Centre du Flores	S1057	RA15 – Laurentides	1						
Centre hospitalier affilié universitaire de Québec	S1058	RA03 – Québec	1						
Centre hospitalier de l'Université de Montréal	S1069	RA06 – Montréal	1						
Centre hospitalier de St. Mary	S1073	RA06 – Montréal	1						
Centre hospitalier régional de Trois-Rivières	S1092	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre hospitalier Robert-Giffard	S1095	RA03 – Québec	1						
Centre hospitalier universitaire de Québec	S1100	RA03 – Québec	1						
Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke	S1101	RA05 – Estrie	1						
Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue (C. J. A. T.)	S1102	RA08 – Abitibi	1						
Centre jeunesse de l'Estrie	S1103	RA05 – Estrie	1						
Centre jeunesse de Laval	S1104	RA13 – Laval	1						
Centre jeunesse de Québec	S1105	RA03 – Québec	1						
Centre jeunesse du Bas-Saint-Laurent	S1106	RA01 – Bas – Saint-Laurent	1						
Centre le Cardinal Inc.	S1107	RA06 – Montréal	1						
Centre Miriam	S1111	RA06 – Montréal	1						
Centre montréalais de réadaptation	S1113	RA16 – Montérégie	1						
Centre Notre-Dame de l'Enfant (Sherbrooke) Inc.	S1114	RA05 – Estrie	1						
Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James	S1115	RA10 – Nord-du-Québec	1						

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Centre universitaire de santé McGill	S1117	RA06 – Montréal	1						
CH de l'Assomption (Saint-Georges de Beauce) Inc.	S1119	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
CHSLD Bayview Inc.	S1123	RA06 – Montréal	1						
CHSLD Bourget Inc.	S1125	RA06 – Montréal	1						
CHSLD de la Côte boisée Inc.	S1133	RA14 – Lanaudière	1						
CHSLD Saint-Jude Inc.	S1153	RA13 – Laval	1						
Clair Foyer Inc.	S1158	RA08 – Abitibi	1						
Clinique communautaire de Pointe-Saint-Charles	S1159	RA06 – Montréal	1						
Corporation du centre de réadaptation Lucie-Bruneau	S1264	RA06 – Montréal	1						
La Corporation du Centre hospitalier Gériatrique Maimonides	S1266	RA06 – Montréal	1						
La Corporation du Centre hospitalier Pierre-Janet	S1267	RA07 – Outaouais	1						
L'Hôpital de réadaptation Lindsay	S1270	RA06 – Montréal	1						
L'Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis	S1271	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Catherine Booth de l'Armée du Salut	S1274	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Charles-Lemoyne	S1275	RA16 – Montérégie	1						
L'Hôpital Chinois de Montréal (1963)	S1276	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Douglas	S1278	RA06 – Montréal	1						
Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal	S1280	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Jeffery Hale	S1283	RA03 – Québec	1						
Hôpital juif de réadaptation	S1284	RA13 – Laval	1						
Hôpital Laval	S1285	RA03 – Québec	1						
Hôpital Louis-H. Lafontaine	S1286	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Maisonneuve-Rosemont	S1287	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Marie-Clarac des Sœurs de Charité de Ste-Marie (1995) Inc.	S1288	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Mont-Sinaï	S1289	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Rivière-des-Prairies	S1291	RA06 – Montréal	1						
Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine	S1293	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Santa Cabrini	S1294	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.	S1295	RA06 – Montréal	1						
Hôpital Ste-Monique inc.	S1298	RA03 – Québec	1						
Hôtel-Dieu de Lévis	S1300	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Institut Canadien-Polonais du Bien-être Inc.	S1305	RA06 – Montréal	1						
Institut de cardiologie de Montréal	S1306	RA06 – Montréal	1						
Institut de réadaptation en déficience physique de Québec	S1307	RA03 – Québec	1						
Institut de réadaptation de Montréal	S1308	RA06 – Montréal	1						
Institut Nazareth & Louis-Braille	S1309	RA16 – Montérégie	1						
Institut Philippe-Pinel de Montréal	S1310	RA06 – Montréal	1						
Institut Raymond-Dewar	S1311	RA06 – Montréal	1						

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Institut universitaire de gériatrie de Montréal	S1312	RA06 – Montréal	1						
Centre jeunesse Gaspésie/Les Îles	S1314	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1						
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est	S1319	RA16 – Montérégie	1						
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	S1323	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	S1324	RA07 – Outaouais	1						
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec	S1325	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	1						
Les Centres jeunesse de la Montérégie	S1326	RA16 – Montérégie	1						
Les Centres jeunesse de Lanaudière	S1327	RA14 – Lanaudière	1						
Les Centres jeunesse de Montréal	S1328	RA06 – Montréal	1						
Centre jeunesse des Laurentides	S1329	RA15 – Laurentides	1						
Les Centres jeunesse du Saguenay – Lac-Saint-Jean	S1330	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	1						
Les services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort	S1345	RA16 – Montérégie	1						
Manoir Saint-Patrice Inc.	S1348	RA13 – Laval	1						
Pavillon du Parc	S1349	RA07 – Outaouais	1						
Pavillon Sainte-Marie Inc.	S1350	RA15 – Laurentides	1						
Petites Sœurs des Pauvres	S1351	RA06 – Montréal	1						
CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes Inc.	S1352	RA06 – Montréal	1						
9040-9764 Québec Inc.	S1353	RA15 – Laurentides	1						
Résidence Angelica	S1360	RA06 – Montréal	1						
Résidence Berthiaume-Du-Tremblay	S1361	RA06 – Montréal	1						
Saint Brigid's Home Inc.	S1364	RA03 – Québec	1						
Services de réadaptation l'Intégrale	S1366	RA06 – Montréal	1						
Villa Médica Inc.	S1368	RA06 – Montréal	1						
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Québec	S1369	RA03 – Québec	1						
Les Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw	S1370	RA06 – Montréal	1						
CHSLD juif de Montréal	S1374	RA06 – Montréal	1						
Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) Inc.	S1380	RA03 – Québec	1						
Centre d'hébergement Vincenzo-Navarro Inc.	S1381	RA06 – Montréal	1						
Centre d'hébergement Chartwell Inc.	S1382	RA06 – Montréal	1						
Groupe Champlain Inc.	S1383	RA06 – Montréal	1						
Les résidences montréalaises de l'Église unie pour personnes âgées	S1384	RA06 – Montréal	1						
Centre d'accueil le Programme de Portage inc.	S1385	RA06 – Montréal	1						
Centre d'hébergement et de soins de longue durée Gouin inc.	S1386	RA06 – Montréal	1						
Château Westmount Inc.	S1387	RA06 – Montréal	1						
Centre de réadaptation en déficience physique Chaudière-Appalaches	S1388	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
CHSLD Chanoine-Audet	S1389	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre d'hébergement et de soins de longue durée Heather Inc.	S1390	RA14 – Lanaudière	1						
Centre d'hébergement C.P.L. Argyle Inc. (Résidence du Parc)	S1391	RA16 – Montérégie	1						

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi	S3018	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Montagne	S3019	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux de Gatineau	S3020	RA07 – Outaouais	1						
Centre de santé et de services sociaux de Kamouraska	S3021	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Côte-de-Gaspé	S3022	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Gaspésie	S3023	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Matapédia	S3024	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Mitis	S3025	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux des Sources	S3026	RA05 – Estrie	1						
Centre de santé et de services sociaux de la MRC-de-Coaticook	S3027	RA05 – Estrie	1						
Centre de santé et de services sociaux du Coeur-de-l'Île	S3028	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Pointe-de-l'Île	S3029	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux de la région de Thetford	S3030	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	S3031	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-l'Or	S3032	RA08 – Abitibi	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Bastican	S3033	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau	S3034	RA07 – Outaouais	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale	S3035	RA03 – Québec	1						
Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est	S3036	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	1						
Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle	S3037	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux de Laval	S3038	RA13 – Laval	1						
Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie	S3039	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île	S3040	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux de Manicouagan	S3041	RA09 – Côte-Nord	1						
Centre de santé et de services sociaux de Maskinongé	S3042	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	1						
Centre de santé et de services sociaux de Matane	S3043	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux de Memphrémagog	S3044	RA05 – Estrie	1						
Centre de santé et de services sociaux de Montmagny-L'Islet	S3045	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre de santé et de services sociaux de Papineau	S3046	RA07 – Outaouais	1						
Centre de santé et de services sociaux de Port-Cartier	S3047	RA09 – Côte-Nord	1						
Centre de santé et de services sociaux de Portneuf	S3048	RA03 – Québec	1						
Centre de santé et de services sociaux de Québec-Nord	S3049	RA03 – Québec	1						
Centre de santé et de services sociaux de Rivière-du-Loup	S3050	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux de Rouyn-Noranda	S3051	RA08 – Abitibi	1						
Centre de santé et de services sociaux de Saint-Léonard et Saint-Michel	S3052	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux de Sept-Îles	S3053	RA09 – Côte-Nord	1						
Centre de santé et de services sociaux de Témiscouata	S3054	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-De Blainville	S3055	RA15 – Laurentides	1						

ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI (SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif total	Représentation				
					Femmes	Aut	MV	ME	P. hand.
Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières	S3056	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	1						
Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges	S3057	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest – Verdun	S3058	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux des Aurores-Boréales	S3059	RA08 – Abitibi	1						
Centre de santé et de services sociaux des Basques	S3060	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						
Centre de santé et de services sociaux des Collines	S3061	RA07 – Outaouais	1						
Centre de santé et de services sociaux des Etchemins	S3062	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre de santé et de services sociaux des Îles	S3063	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1						
Centre de santé et de services sociaux des Pays-d'en-Haut	S3064	RA15 – Laurentides	1						
Centre de santé et de services sociaux des Sommets	S3065	RA15 – Laurentides	1						
Centre de santé et de services sociaux Domaine-du-Roy	S3066	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	1						
Centre de santé et de services sociaux Drummond	S3067	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	1						
Centre de santé et de services sociaux du Grand Littoral	S3068	RA12 – Chaudière-Appalaches	1						
Centre de santé et de services sociaux du Granit	S3069	RA05 – Estrie	1						
Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-François	S3070	RA05 – Estrie	1						
Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Laurent	S3071	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes	S3072	RA15 – Laurentides	1						
Centre de santé et de services sociaux du Lac-Témiscamingue	S3073	RA08 – Abitibi	1						
Centre de santé et de services sociaux du Nord de Lanaudière	S3074	RA14 – Lanaudière	1						
Centre de santé et de services sociaux du Pontiac	S3075	RA07 – Outaouais	1						
Centre de santé et de services sociaux du Rocher-Percé	S3076	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	1						
Centre de santé et de services sociaux du Sud de Lanaudière	S3077	RA14 – Lanaudière	1						
Centre de santé et de services sociaux du Suroît	S3078	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux du Val-Saint-François	S3079	RA05 – Estrie	1						
Centre de santé et de services sociaux Haut-Richelieu – Rouville	S3080	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon	S3081	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux Jeanne-Mance	S3082	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux la Pommeraie	S3083	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux les Eskers de l'Abitibi	S3084	RA08 – Abitibi	1						
Centre de santé et de services sociaux Lucille-Teasdale	S3085	RA06 – Montréal	1						
Centre de santé et de services sociaux Maria-Chapdelaine	S3086	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	1						
Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher	S3087	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska	S3088	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux de Saint-Jérôme	S3089	RA15 – Laurentides	1						
Centre de santé et de services sociaux de Sorel-Tracy	S3090	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Yamaska	S3091	RA16 – Montérégie	1						
Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette	S3092	RA01 – Bas-Saint-Laurent	1						



ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* en 2001, et principalement à la suite des cas de fusion et de réorganisation, 324 organismes ont été retirés de la liste des organismes soumis à cette loi, soit au 30 septembre 2007 : 2 établissements d'enseignement privés, 44 municipalités, 2 sociétés de transport et 276 établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La liste complète se trouve à l'annexe II.



ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI

Nom du dossier	Attestation	Nom du dossier	Attestation
Institut du tourisme et de l'hôtellerie	E2007	Régie de la sécurité publique de Gatineau-métro	M3001
École Maïmonide	E5033	Régie de la sécurité publique LaSalle-Verdun	M3002
Communauté urbaine de l'Outaouais	M1001	Régie intermunicipale de police de la région sherbrookoise	M3003
Communauté urbaine de Montréal	M1002	Service de police de la communauté urbaine de Montréal	M3004
Communauté urbaine de Québec	M1003	Corporation intermunicipale de transport des Forges	M4001
Cité de Côte-Saint-Luc	M2001	Société de transport de l'Outaouais	M4004
Cité de Dorval	M2002	Association montréalaise pour les aveugles	S1001
Ville d'Anjou	M2005	Carrefour de la santé et des services sociaux CLSC-CHSLD MRC Coaticook	S1002
Ville d'Aylmer	M2006	Carrefour de la santé et des services sociaux de Jonquière	S1003
Ville de Beauport	M2008	Carrefour de la santé et des services sociaux du Val-Saint-François	S1004
Ville de Beloeil	M2009	Carrefour de la santé et des services sociaux de Matawinie	S1005
Ville de Boucherville (réouverture M2089)	M2012	Carrefour de la santé et des services sociaux de la Saint-Maurice	S1006
Ville de Brossard (réouverture M2090)	M2013	Carrefour santé du Granit (CH-CHSLD-CLSC)	S1007
Ville de Charlesbourg	M2015	Centre d'hébergement Champlain-Gatineau	S1008
Ville de Charny	M2016	Centre d'accueil Denis-Benjamin Viger	S1009
Ville de Dollard-des-Ormeaux (réouverture M2076)	M2020	Centre d'accueil Father Dowd	S1011
Ville de Greenfield Park	M2024	Centre d'accueil Horizons de la jeunesse	S1012
Ville de Hull	M2025	Centre d'accueil juif	S1013
Ville de Jonquière	M2027	Centre d'accueil Lasalle	S1014
Ville de La Baie	M2028	Centre d'accueil Louis Riel	S1015
Ville de La Prairie	M2029	Centre d'accueil Réal Morel	S1017
Ville de Lachine	M2030	Centre d'accueil Saint-Margaret	S1019
Ville de LaSalle	M2031	Centre d'hébergement Champlain-Châteauguay	S1020
Ville de Mont-Royal (réouverture M2086)	M2038	Centre d'hébergement Champlain-Marie-Victorin	S1021
Ville de Montréal-Nord	M2040	CLSC-CHSLD Rimouski-Neigette	S1022
Ville d'Outremont	M2041	Centre d'hébergement et soins de longue durée Estriade	S1023
Ville de Pierrefonds	M2042	Centre d'hébergement Le Royer	S1024
Ville de Pointe-Claire (réouverture M2087)	M2043	Centre d'hébergement Saint-Georges	S1025
Ville de Saint-Bruno-de-Montarville (réouverture M2091)	M2049		
Ville de Saint-Hubert	M2052		
Ville de Saint-Lambert (réouverture M2092)	M2056		
Ville de Saint-Laurent	M2057		
Ville de Saint-Léonard	M2058		
Ville de Sainte-Foy	M2059		
Ville de Verdun	M2072		
Ville de Westmount (réouverture M2088)	M2074		
Ville de Cap-de-la-Madeleine	M2075		
Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue	M2077		
Ville de Montréal-Est	M2078		
Ville de Baie-d'Urfé	M2080		
Ville d'Hampstead	M2082		
Ville de Montréal-Ouest	M2083		



ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI (SUITE)

Nom du dossier	Attestation	Nom du dossier	Attestation
Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse Ville Marie	S1027	Centre hospitalier Pierre-Boucher	S1087
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle K. R. T. B.	S1034	Centre hospitalier régional Baie-Comeau	S1088
Centre de réadaptation la Triade	S1041	Centre hospitalier régional de Lanaudière	S1089
Centre de santé de l'Hématite	S1045	Centre hospitalier régional de Rimouski	S1090
Centre de santé de la Basse-Côte-Nord	S1046	Centre hospitalier régional de Sept-Îles	S1091
Centre de santé de la Minganie	S1047	Centre hospitalier régional du Suroît	S1093
Centre de santé de Témiscaming	S1048	Centre hospitalier Richardson	S1094
Centre de santé des Nord-Côtiars	S1049	Centre hospitalier Rouyn-Noranda	S1096
Centre de santé Inuulitsivik	S1050	Centre hospitalier Saint-Eustache	S1097
Centre de santé Sainte-Famille	S1051	CHSLD Saint-Michel	S1098
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava	S1052	Centre hospitalier St-Joseph de la Malbaie	S1099
Centre de santé Vallée-de-l'Or	S1053	Centre le Jeannois	S1108
Centre hospitalier de Verdun	S1059	Centre Mackay	S1109
Centre hospitalier Anna-Laberge	S1060	Centre Maria-Chapdelaine	S1110
Centre hospitalier Baie-des-Chaleurs	S1061	Centre mitissien de santé et services communautaires	S1112
Centre hospitalier Beauce-Etchemin	S1062	Centre Rouville	S1116
Centre hospitalier d'Amqui	S1063	Centres hospitalier et d'hébergement de Rivière-du-Loup	S1118
Centre hospitalier de Chandler	S1064	CH de soins psychiatriques de l'Abitibi-Témiscamingue	S1120
Centre hospitalier de Charlevoix	S1065	CH-CHSLD de Papineau	S1121
Centre hospitalier de Gaspé	S1066	CH-CHSLD-CLSC Cléophas Claveau	S1122
Centre hospitalier de Granby	S1067	CHSLD Biermans-Triest	S1124
Centre hospitalier de l'Archipel	S1068	CHSLD Centre-Ville de Montréal	S1126
Centre hospitalier de la région de l'Amiante	S1070	CHSLD Champlain – Manoir de Verdun	S1127
Centre hospitalier de Lachine	S1071	CHSLD CLSC Bordeaux-Cartierville	S1128
Centre hospitalier de LaSalle	S1072	CHSLD Coeur-du-Québec	S1129
Centre hospitalier de Val-d'Or	S1074	CHSLD de Chicoutimi	S1130
Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais	S1075	CHSLD de Hull	S1131
Centre hospitalier du Centre-de-la-Mauricie	S1076	CHSLD de l'Amiante	S1132
Centre hospitalier du Comté de Huntingdon	S1077	CHSLD de la MRC de Champlain	S1134
Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine-Labelle	S1078	CHSLD de Longueuil	S1135
Centre hospitalier Fleury	S1079	CHSLD Dollard-des-Ormeaux (VIGI)	S1136
Centre hospitalier Gatineau Memorial	S1080	CHSLD Drapeau Deschambault	S1137
Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos	S1081	CHSLD du Bas-Richelieu	S1138
Centre hospitalier Jacques-Viger	S1082	CHSLD du Centre Mauricie	S1139
Centre hospitalier juif de l'Espérance	S1083	CHSLD du Littoral	S1140
Centre hospitalier Kateri Memorial	S1084	CHSLD Émilie-Gamelin, Armand Lavergne	S1141
Centre hospitalier Laurentien	S1085	CHSLD Ermitage de la MRC d'Arthabaska	S1142
Centre hospitalier Pierre-Le Gardeur	S1086	Réseau de santé et de services sociaux des Basques	S1143



ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI (SUITE)

Nom du dossier	Attestation	Nom du dossier	Attestation
CHSLD Horace-Boivin	S1144	CLSC du Plateau Mont-Royal	S1190
CHSLD l'Orchidée Blanche (VIGI)	S1145	CLSC du Richelieu	S1191
CHSLD le Château Inc.	S1146	CLSC du Vieux Lachine	S1192
CHSLD Le Trifluvien	S1147	CLSC et centre d'hébergement de Manicouagan	S1193
CHSLD Les Havres	S1148	CLSC et CHSLD de Gatineau	S1194
CHSLD Lucille-Teasdale	S1149	CLSC et CHSLD de la MRC de L'Islet	S1195
CHSLD Mont-Royal (VIGI)	S1150	Centre de Santé Arthur-Caux	S1196
CHSLD Montérégie (VIGI)	S1151	CLSC et CHSLD de la MRC de Montmagny	S1197
CHSLD Regroupement Mékinac-des-Chenaux	S1152	Centre de santé des Etchemins	S1198
CHSLD St-Augustin (VIGI)	S1154	CLSC et CHSLD de la MRC Desjardins	S1199
CHSLD Trèfle d'Or	S1155	CLSC et CHSLD de Portneuf	S1200
CHSLD-CLSC Saint-Laurent	S1156	CLSC et CHSLD du Marigot	S1201
Cité de la santé de Laval	S1157	CLSC et CHSLD Grande-Rivière	S1202
CLSC Basse-Ville-Limoilou-Vanier	S1160	CLSC et CHSLD Pabok	S1203
CLSC de Hull	S1161	CLSC Frontenac	S1204
CLSC du Grand Chicoutimi	S1162	CLSC Hochelaga-Maisonneuve	S1205
CLSC-Centre de santé des Sept-Rivières	S1163	CLSC Jean-Olivier-Chénier	S1206
CLSC-CHSLD - Meilleur	S1164	CLSC Katéri	S1207
CLSC-CHSLD Baie-des-Chaleurs	S1165	CLSC Beauce-Sartigan	S1208
CLSC-CHSLD d'Autray	S1166	CLSC-CHSLD La Petite Patrie	S1209
CLSC-CHSLD des Maskoutains	S1167	CLSC La Presqu'île	S1210
CLSC-CHSLD des Pays-d'en-Haut	S1168	CLSC la Source	S1211
CLSC Ahuntsic	S1169	CLSC Lac Saint-Louis	S1212
CLSC Arthur-Buies	S1170	CLSC Lamater	S1213
CLSC Beauce-Centre	S1171	CLSC le Norois	S1214
CLSC Charlevoix	S1172	CLSC le Partage des Eaux	S1215
CLSC Châteauguay	S1173	CLSC les Forges	S1216
CLSC Côte-des-Neiges	S1174	CLSC Simone-Monet-Chartrand	S1217
CLSC de Joliette	S1175	CLSC Longueuil-Ouest	S1218
CLSC de la Haute-Yamaska	S1176	CLSC Malauze	S1219
CLSC de la Jacques-Cartier	S1177	CLSC Mer et Montagnes	S1220
CLSC de la région Sherbrookoise	S1178	CLSC Mercier-Est/Anjou	S1221
CLSC de la Vallée de la Lièvre	S1179	CLSC Métro	S1222
CLSC de Matane	S1180	CLSC Montréal-Nord	S1223
CLSC des Faubourgs	S1181	CLSC NDG/Montréal-Ouest	S1224
CLSC des Hautes-Laurentides	S1182	CLSC Olivier-Guimond	S1225
CLSC des Îles	S1183	CLSC Orléans	S1226
CLSC des Mille-Îles	S1184		
CLSC des Prés-Bleus	S1185		
CLSC des Seigneuries	S1186		
CLSC Drummond	S1187		
CLSC du Centre de la Mauricie	S1188		
CLSC du Havre	S1189		



ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI (SUITE)

Nom du dossier	Attestation	Nom du dossier	Attestation
CLSC Park Extension	S1227	Corporation du centre hospitalier Chauveau	S1265
CLSC Pierrefonds	S1228	Cratca et CHSLD de Beauce	S1268
CLSC René-Cassin	S1229	Foyer Rousselot	S1269
CLSC Rivière-des-Prairies	S1230	Hôpital Barrie-Memorial	S1272
CLSC Rivières et Marées	S1231	Hôpital Brome-Missisquoi-Perkins	S1273
CLSC Saint-Hubert	S1232	Établissement de santé d'Argenteuil	S1277
CLSC Saint-Léonard	S1233	Hôpital du Haut-Richelieu	S1279
CLSC Saint-Louis-du-Parc	S1234	Hôpital général du Lakeshore	S1281
CLSC Saint-Michel	S1235	Hôpital Jean-Talon	S1282
CLSC Sainte-Foy-Sillery-Laurentien	S1236	CHSLD-CLSC Nord de L'île	S1290
CLSC Samuel-De Champlain	S1237	Hôpital Sainte-Anne-de-Beaupré	S1292
CLSC Seigneurie de Beauharnois	S1238	Hôpital St-Julien	S1296
CLSC St-Henri	S1239	Hôpital Ste-Croix	S1297
CLSC Suzor-Côté	S1240	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	S1299
CLSC Thérèse-De Blainville	S1241	Hôtel-Dieu de Montmagny	S1301
CLSC Verdun/Côte-Saint-Paul	S1242	Hôtel-Dieu de Roberval	S1302
CLSC Villeray	S1242	Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme	S1303
CLSC-CH et d'hébergement Memphrémagog	S1244	Hôtel-Dieu de Sorel	S1304
Centre de santé Vallée-de-la-Gatineau	S1245	Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke	S1313
CLSC-CHSLD de l'Érable	S1246	Le CLSC et le CHSLD les Blés d'Or	S1315
CLSC-CHSLD de la Petite-Nation	S1247	Le CLSC et le CHSLD les Eskers	S1316
CLSC-CHSLD de Rosemont	S1248	Le CLSC, le CHSLD et le centre hospitalier du Pontiac	S1317
CLSC-CHSLD des Collines	S1249	Le Regroupement des CHSLD des Trois Rives	S1318
CLSC-CHSLD des Trois Vallées	S1250	Les centres de jeunesse Shawbridge	S1320
CLSC-CHSLD du Haut-Saint-François	S1251	Les centres du Haut Saint-Laurent (CHSLD)	S1321
CLSC-CHSLD du Ruisseau-Papineau	S1252	Les centres gériatriques le Bel Âge inc.	S1322
CLSC-CHSLD Haute-Ville-des-Rivières	S1253	Les CH et CHSLD de Matane	S1331
CLSC-CHSLD Montcalm	S1254	Les CHSLD de la Rive et de Mirabel	S1332
CLSC-CHSLD Pointe-aux-Trembles / Montréal-Est	S1255	Les CHSLD de la Rivière du Nord	S1333
CLSC-CHSLD Sainte-Rose de Laval	S1256	Les CHSLD de mon Quartier	S1334
CLSC-CHSLD Vallée de la Batisca	S1257	Les CHSLD du Plateau Mont-Royal	S1335
Centre de santé de la Haute-Gaspésie	S1258	Les CHSLD Lachine, Nazaire-Piché et Foyer Dorval	S1336
CLSC/CHSLD de la Vallée du Richelieu	S1259	Les CHSLD Laval	S1337
Complexe de santé et CLSC Paul-Gilbert	S1260		
Complexe hospitalier de la Sagamie	S1261		
Centre de santé Nicolet-Yamaska	S1262		
Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James	S1263		



ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI (SUITE)

Nom du dossier	Attestation	Nom du dossier	Attestation
Les CLSC et CHSLD Champagnat de la Vallée des Forts	S1338	Réseau Santé Kamouraska	S1358
Les CLSC et CHSLD de la MRC de Bellechasse	S1339	Réseau Santé Richelieu – Yamaska	S1359
Les CLSC et CHSLD de la MRC de la Nouvelle-Beauce	S1340	Résidence Yvon-Brunet	S1362
Les CLSC et CHSLD de la Pommeraie	S1341	Résidences Mance-Decary (CHSLD)	S1363
Les CLSC, CH et CHSLD de la MRC d'Asbestos	S1342	Services Barbara-Rourke (adaptation-réadaptation)	S1365
Les Résidences Laurendeau, Légaré, Louvain	S1343	Vigi Yves Blais	S1367
Les services d'adaptation Osmose	S1344	Centre de santé de la Haute-Saint-Charles	S1371
Maison Pie XII	S1346	Centre de santé Orléans	S1372
Manoir Cartierville	S1347	Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie	S1373
Regroupement Cloutier-du-Rivage	S1354	CLSC-CHSLD de la Haute-Yamaska	S1375
Regroupement SSS de la MRC de Maskinongé	S1355	Centre hospitalier Vallée-de-l'Or et de soins psychiatriques régionaux	S1376
Réseau de santé du Témiscouata	S1356	Vigi Reine-Élizabeth	S1377
Réseau santé et services sociaux des Aurores-Boréales	S1357	Vigi de l'Outaouais	S1378
		Centre hospitalier ambulatoire de Laval	S1379
		Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James	S3093



ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL
AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

L'annexe III énumère la liste des organismes pour lesquels les résultats ont été compilés pour la région métropolitaine de Montréal et pour les autres régions du Québec dans le présent rapport.

Aux fins du bilan quantitatif, les 255 organismes sont étudiés en deux grandes régions, soit la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec. La ventilation des organismes a été faite à partir de l'adresse du siège social de chacun d'entre eux. Cette division servira à mieux déterminer la situation des membres des minorités visibles et des minorités ethniques ainsi que des Autochtones puisque leur niveau de représentation s'avère différent selon les deux grandes régions.

Il est maintenant possible de consulter les sommaires des résultats en cliquant directement sur le lien ou encore en visitant le site Web de la Commission : www.cdpedj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite.



ARRONDISSEMENTS DE LA VILLE DE MONTRÉAL¹

Arrondissement d'Ahuntsic-Cartierville	Arrondissement du Plateau-Mont-Royal
Arrondissement d'Anjou	Arrondissement de Rivière-des-Prairies – Pointe-aux-Trembles
Arrondissement de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce	Arrondissement de Rosemont – La-Petite-Patrie
Arrondissement de Pierrefonds-Roxboro	Arrondissement de Saint-Laurent
Arrondissement de Lachine	Arrondissement de Saint-Léonard
Arrondissement de LaSalle	Arrondissement du Sud-Ouest
Arrondissement de L'île-Bizard-Sainte-Geneviève	Arrondissement de Verdun
Arrondissement de Mercier – Hochelaga-Maisonneuve	Arrondissement de Ville-Marie
Arrondissement de Montréal-Nord	Arrondissement de Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension
Arrondissement d'Outremont	

1. Les objectifs quantitatifs de la Ville de Montréal sont établis pour l'ensemble des services corporatifs, pour le personnel policier du SPVM, dont il a été question au chapitre 9, ainsi que pour chacun des arrondissements.

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Cégep André-Laurendeau	E1001	RA06 – Montréal	3	364	20	0	35	19
Cégep de Saint-Jérôme	E1017	RA15 – Laurentides	4	561	50	0	48	38
Cégep de Saint-Laurent	E1018	RA06 – Montréal	4	448	40	0	23	19
Cégep du Vieux-Montréal	E1024	RA06 – Montréal	4	946	40	1	68	61
Cégep Marie-Victorin	E1025	RA06 – Montréal	4	523	29	0	32	23
Collège Ahuntsic	E1029	RA06 – Montréal	4	796	47	1	49	46
Collège de Bois-de-Boulogne	E1031	RA06 – Montréal	4	373	12	0	21	22
Collège de Maisonneuve	E1035	RA06 – Montréal	4	766	22	0	50	39
Collège de Rosemont	E1036	RA06 – Montréal	4	439	29	0	26	28
Collège Édouard-Montpetit	E1039	RA16 – Montérégie	4	1 005	25	1	61	70
Collège Gérard-Godin	E1041	RA06 – Montréal	4	151	3	0	7	7
Collège Lionel-Groulx	E1042	RA15 – Laurentides	4	599	45	1	43	39
Collège Montmorency	E1043	RA13 – Laval	4	626	38	0	46	40
Dawson College	E1045	RA06 – Montréal	4	972	71	0	13	10
John Abbott College	E1047	RA06 – Montréal	4	625	42	1	16	5
Vanier College	E1048	RA06 – Montréal	4	696	47	0	5	1
Collège André-Grasset	E2002	RA06 – Montréal	4	157	18	0	11	9
Collège Lasalle	E2004	RA06 – Montréal	4	252	14	0	11	2
Collège Marianopolis	E2005	RA06 – Montréal	4	177	6	0	9	3
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	E3015	RA06 – Montréal	4	5 157	180	3	162	180
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	E3018	RA15 – Laurentides	4	3 313	118	1	264	287
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles	E3019	RA15 – Laurentides	4	5 859	199	3	406	395
Commission scolaire de Laval	E3021	RA13 – Laval	4	6 487	232	2	394	390
Commission scolaire de Montréal	E3022	RA06 – Montréal	4	14 480	394	5	285	608
Commission scolaire des Affluents	E3027	RA14 – Lanaudière	4	5 006	143	0	351	348
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries	E3033	RA16 – Montérégie	4	3 012	92	1	204	203
Commission scolaire des Patriotes	E3041	RA16 – Montérégie	4	4 834	78	1	319	318
Commission scolaire des Trois-Lacs	E3048	RA16 – Montérégie	4	1 633	43	0	111	119
Commission scolaire English-Montréal	E3060	RA06 – Montréal	4	5 230	227	0	136	4
Commission scolaire Lester-B.-Pearson	E3062	RA06 – Montréal	4	4 741	187	1	142	29
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	E3063	RA06 – Montréal	4	6 692	235	1	270	349
Commission scolaire Marie-Victorin	E3064	RA16 – Montérégie	4	5 652	177	3	368	355
Commission scolaire New Frontiers	E3065	RA16 – Montérégie	4	783	33	0	40	35
Commission scolaire Riverside	E3068	RA16 – Montérégie	4	2 047	69	3	70	36
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	E3069	RA13 – Laval	4	2 105	86	4	132	23
École de technologie supérieure	E4001	RA06 – Montréal	4	464	30	0	30	33
École des hautes études commerciales (HEC Montréal)	E4002	RA06 – Montréal	4	1 036	88	0	62	63
École Polytechnique de Montréal	E4004	RA06 – Montréal	4	864	52	0	59	36

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

(SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Université Concordia	E4008	RA06 – Montréal	3	3 213	146	5	121	104
Université de Montréal	E4009	RA06 – Montréal	3	5 785	480	5	299	346
Université du Québec à Montréal	E4014	RA06 – Montréal	4	3 440	433	1	204	225
Université McGill	E4019	RA06 – Montréal	3	5 061	332	11	372	35
Académie Lafontaine	E5001	RA15 - Laurentides	4	311	8	2	19	9
Académie Sainte-Thérèse	E5002	RA15 – Laurentides	4	152	11	0	8	3
Académie Solomon Schechter	E5003	RA06 – Montréal	5	107	1	0	2	0
Collège Charlemagne inc.	E5005	RA06 – Montréal	4	150	5	0	9	8
Collège Charles-Lemoyne	E5006	RA16 – Montérégie	3	180	16	0	9	4
Collège de l'Assomption	E5007	RA14 – Lanaudière	4	130	19	0	5	3
Collège Durocher Saint-Lambert	E5009	RA16 – Montérégie	3	208	4	0	12	14
Collège Jean de-la-Mennais	E5010	RA16 – Montérégie	4	291	10	1	13	11
Collège Jean-de-Brébeuf	E5011	RA06 – Montréal	4	273	21	0	24	12
Collège Laval	E5013	RA13 – Laval	4	98	20	1	4	2
Collège Marie de France	E5014	RA06 – Montréal	4	124	0	0	2	7
Collège Mont-Saint-Louis	E5015	RA06 – Montréal	4	117	16	1	5	3
Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur	E5016	RA06 – Montréal	4	184	38	0	11	8
Collège Regina Assumpta	E5017	RA06 – Montréal	4	277	4	1	4	6
Collège Saint-Sacrement	E5019	RA14 – Lanaudière	4	108	16	0	10	8
Collège Sainte-Marcelline	E5020	RA06 – Montréal	5	131	0	0	0	0
Collège Stanislas	E5021	RA06 – Montréal	4	247	15	1	3	5
École Marie-Clarac	E5022	RA06 – Montréal	4	168	0	1	6	1
École Peter Hall inc.	E5023	RA06 – Montréal	4	149	0	0	1	5
École Selwyn House	E5024	RA06 – Montréal	4	116	15	0	4	2
École Vanguard Québec Itée	E5025	RA06 – Montréal	4	154	4	0	4	2
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	E5027	RA06 – Montréal	4	143	0	0	9	1
Lower Canada College	E5028	RA06 – Montréal	4	133	17	0	5	5
Talmud Torahs Unis de Montréal inc.	E5031	RA06 – Montréal	5	134	0	0	4	0
Villa Maria	E5032	RA06 – Montréal	4	160	6	0	10	0
Caisse de dépôt et placement du Québec	K1001	RA06 – Montréal	4	795	78	0	38	42
Commission de la construction du Québec	K1003	RA06 – Montréal	4	827	67	1	57	49
Corporation d'urgences-santé de la région Montréal métropolitain	K1005	RA06 – Montréal	4	1 270	57	0	93	73
Héma-Québec	K1007	RA06 – Montréal	3	1 201	2	1	74	49
Hydro-Québec	K1008	RA06 – Montréal	3	21 693	975	139	1 076	1 011
Investissement Québec	K1010	RA06 – Montréal	4	369	29	0	7	4
Régie des installations olympiques	K1013	RA06 – Montréal	4	1 024	58	0	71	22
Société de la Place des Arts de Montréal	K1014	RA06 – Montréal	3	232	17	0	19	17
Société de télédiffusion du Québec	K1015	RA06 – Montréal	4	430	24	0	22	27

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

(SUITE)



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Société des alcools du Québec	K1016	RA06 – Montréal	3	5 985	915	9	293	243
Société des loteries du Québec	K1018	RA06 – Montréal	3	6 761	525	12	244	120
Société du Palais des congrès de Montréal	K1020	RA06 – Montréal	4	190	4	0	15	6
Société générale de financement du Québec	K1021	RA06 – Montréal	4	134	8	0	5	5
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (Bibliothèque nationale du Québec)	K1023	RA06 – Montréal	4	694	1	1	18	28
Ville de Blainville	M2010	RA15 – Laurentides	3	184	15	0	12	12
Ville de Boisbriand	M2011	RA15 – Laurentides	3	219	8	0	17	13
Ville de Chambly	M2014	RA16 – Montérégie	4	122	6	0	7	8
Ville de Châteauguay	M2017	RA16 – Montérégie	4	349	33	1	20	17
Ville de Deux-Montagnes	M2019	RA15 – Laurentides	4	183	8	0	6	5
Ville de Laval	M2032	RA13 – Laval	3	2 490	231	0	163	140
Ville de Longueuil	M2034	RA16 – Montérégie	4	3 073	272	2	149	155
Ville de Mascouche	M2036	RA14 – Lanaudière	4	200	12	0	9	11
Ville de Montréal	M2039	RA06 – Montréal	3	20 575	1 194	25	605	724
Ville de Repentigny	M2045	RA14 – Lanaudière	4	508	56	1	33	30
Ville de Saint-Eustache	M2050	RA15 – Laurentides	4	383	27	0	23	21
Ville de Saint-Jérôme	M2055	RA15 – Laurentides	3	514	59	2	30	31
Ville de Sainte-Julie	M2060	RA16 – Montérégie	4	227	14	1	10	10
Ville de Sainte-Thérèse	M2061	RA15 – Laurentides	3	125	8	0	10	8
Ville de Terrebonne	M2067	RA14 – Lanaudière	3	528	82	0	36	34
Ville de Vaudreuil-Dorion	M2071	RA16 – Montérégie	4	165	10	0	10	10
Ville de Dollard-des-Ormeaux	M2076	RA06 – Montréal	3	197	20	0	7	5
Ville de Beaconsfield	M2079	RA06 – Montréal	3	244	23	0	14	6
Ville de Kirkland	M2085	RA06 – Montréal	3	114	19	0	3	1
Ville de Boucherville	M2089	RA16 – Montérégie	4	206	16	0	15	13
Ville de Brossard	M2090	RA16 – Montérégie	4	227	29	0	6	15
Ville de Saint-Bruno	M2091	RA16 – Montérégie	4	117	8	0	6	7
Ville de Saint-Lambert	M2092	RA16 – Montérégie	4	131	22	0	6	6
Société de transport de Montréal	M4005	RA06 – Montréal	4	7 172	1 181	2	266	368
Réseau de transport de Longueuil	M4007	RA16 – Montérégie	4	1030	210	0	50	47
Société de transport de Laval	M4008	RA13 – Laval	3	689	16	0	63	44
Quartier général – Sûreté du Québec	P1001	RA06 – Montréal	4	5 177	911	19	133	100
Ville de Montréal – personnel policier et cadet	M2039A	RA06 – Montréal	3	4 611	379	0	69	4

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Cégep Beauce-Appalaches	E1002	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	251	19	0	10	9
Cégep de Baie-Comeau	E1003	RA09 – Côte-Nord	4	162	18	5	7	7
Cégep de Chicoutimi	E1004	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	521	41	2	29	31
Cégep de Drummondville	E1005	RA17 – Centre-du-Québec	4	316	35	0	20	14
Cégep de Granby Haute-Yamaska	E1006	RA16 – Montérégie	4	240	14	0	16	9
Cégep de Jonquière	E1007	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	668	46	2	39	33
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	E1008	RA08 – Abitibi	4	443	41	2	23	11
Cégep de la Gaspésie et des Îles	E1009	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	4	741	55	0	50	35
Cégep de La Pocatière	E1010	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	292	30	0	15	13
Cégep de Lévis-Lauzon	E1011	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	517	32	0	34	28
Cégep de Matane	E1012	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	207	18	0	11	12
Cégep de Rimouski	E1013	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	661	69	2	32	33
Cégep de Rivière-du-Loup	E1014	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	248	29	0	13	9
Cégep de Saint-Félicien	E1015	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	274	30	0	19	17
Cégep de Saint-Hyacinthe	E1016	RA16 – Montérégie	4	452	19	0	19	18
Cégep de Sainte-Foy	E1019	RA03 – Québec	4	962	56	5	44	41
Cégep de Sept-Îles	E1020	RA09 – Côte-Nord	4	181	23	4	8	3
Cégep de Sorel-Tracy	E1021	RA16 – Montérégie	4	221	20	0	14	10
Cégep de Trois-Rivières	E1022	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	4	684	56	0	31	29
Cégep de Victoriaville	E1023	RA17 – Centre-du-Québec	4	414	26	2	19	13
Cégep régional de Lanaudière	E1026	RA14 – Lanaudière	4	597	33	0	29	19
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	E1027	RA16 – Montérégie	4	422	25	0	26	21
Champlain Regional College	E1028	RA05 – Estrie	3	572	49	0	33	21
Collège d'Alma	E1030	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	237	24	0	12	9
Collège de l'Outaouais	E1032	RA07 – Outaouais	4	538	45	0	20	30
Cégep de Thetford (Collège de la région de l'Amiante)	E1033	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	208	27	0	10	5
Collège de Limoilou	E1034	RA03 – Québec	4	770	56	0	49	49
Cégep de Sherbrooke (Collège de Sherbrooke)	E1037	RA05 – Estrie	3	1 698	90	0	100	95
Collège de Valleyfield	E1038	RA16 – Montérégie	4	302	14	0	19	11
Collège François-Xavier-Garneau	E1040	RA03 – Québec	4	760	49	1	41	37
Collège Shawinigan	E1044	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	4	257	18	0	15	12
Heritage College	E1046	RA07 – Outaouais	4	181	10	0	13	6
Campus Notre-Dame-de-Foy	E2001	RA03 – Québec	4	319	11	1	8	7
Collège Lafleche	E2003	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	4	230	6	0	10	12
Collège Mérici	E2006	RA03 – Québec	4	139	9	0	8	8
Commission scolaire au Cœur-des-Vallées	E3001	RA07 – Outaouais	4	1 212	49	9	27	31
Commission scolaire Central Québec	E3002	RA03 – Québec	4	619	31	1	9	7
Commission scolaire de Charlevoix	E3003	RA03 – Québec	4	690	37	2	4	2

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

(SUITE)



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Commission scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup	E3004	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	1 231	60	10	2	2
Commission scolaire des Appalaches (Commission scolaire de l'Amiante)	E3005	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	930	40	3	4	4
Commission scolaire de l'Énergie	E3006	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	1 709	56	22	9	8
Commission scolaire de l'Estuaire	E3007	RA09 – Côte-Nord	4	1 050	56	102	4	2
Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	E3008	RA08 – Abitibi	4	1 048	39	21	2	3
Commission scolaire de la Baie-James	E3009	RA10 – Nord-du-Québec	4	527	22	62	3	1
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin	E3010	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	2 677	108	11	16	13
Commission scolaire de la Capitale	E3011	RA03 – Québec	4	3 877	128	12	41	26
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	E3012	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	1 528	75	11	35	37
Commission scolaire De La Jonquière	E3013	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 425	88	10	6	3
Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord	E3014	RA09 – Côte-Nord	4	187	12	41	2	0
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke	E3016	RA05 – Estrie	3	2 663	132	1	20	26
Commission scolaire de la Rivéraine	E3017	RA17 – Centre-du-Québec	4	1 027	38	3	3	2
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands	E3020	RA16 – Montérégie	4	1 469	57	1	104	112
Commission scolaire de Portneuf	E3023	RA03 – Québec	4	946	38	1	3	5
Commission scolaire de Rouyn-Noranda	E3024	RA08 – Abitibi	4	917	23	14	3	4
Commission scolaire de Saint-Hyacinthe	E3025	RA16 – Montérégie	4	1 967	44	7	52	41
Commission scolaire de Sorel-Tracy	E3026	RA16 – Montérégie	3	954	50	2	29	22
Commission scolaire des Bois-Francs	E3028	RA17 – Centre-du-Québec	4	2 017	59	5	5	4
Commission scolaire des Chênes	E3029	RA17 – Centre-du-Québec	4	1 652	66	6	39	34
Commission scolaire des Chic-Chocs	E3030	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	3	762	39	5	18	17
Commission scolaire des Découvreurs	E3031	RA03 – Québec	4	2 257	106	16	13	11
Commission scolaire des Draveurs	E3032	RA07 – Outaouais	4	2 556	64	18	45	33
Commission scolaire des Hautes-Rivières	E3034	RA16 – Montérégie	4	2 676	83	0	115	126
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	E3035	RA07 – Outaouais	4	657	25	1	16	16
Commission scolaire des Hauts-Cantons	E3036	RA05 – Estrie	4	1 290	47	1	11	11
Commission scolaire des Îles	E3037	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	4	291	22	0	0	0
Commission scolaire des Laurentides	E3038	RA15 – Laurentides	4	1 316	53	6	23	30
Commission scolaire des Monts-et-Marées	E3039	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	1 007	53	11	3	2
Commission scolaire des Navigateurs	E3040	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	3 450	105	14	26	16
Commission scolaire des Phares	E3042	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	1 365	38	12	2	2
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais	E3043	RA07 – Outaouais	4	1 827	56	7	30	32
Commission scolaire des Premières-Seigneuries	E3044	RA03 – Québec	4	3 477	154	12	39	10
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay	E3045	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 986	126	17	9	3
Commission scolaire des Samares	E3046	RA14 – Lanaudière	4	3 180	114	15	19	20
Commission scolaire des Sommets	E3047	RA05 – Estrie	4	1 329	51	1	9	12
Commission scolaire du Chemin-du-Roy	E3049	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	2 815	84	8	16	6
Commission scolaire du Fer	E3050	RA09 – Côte-Nord	4	850	17	93	2	1

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

(SUITE)



Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effectif	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	E3051	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	829	38	8	2	2
Commission scolaire du Lac-Abitibi	E3052	RA08 – Abitibi	4	672	31	8	2	3
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean	E3053	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 297	73	10	5	2
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue	E3054	RA08 – Abitibi	4	434	11	7	1	3
Commission scolaire du Littoral	E3055	RA09 – Côte-Nord	4	265	8	22	7	5
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	E3056	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 162	66	11	6	2
Commission scolaire du Val-des-Cerfs	E3057	RA16 – Montérégie	4	2 333	102	9	63	52
Commission scolaire Eastern Shores	E3058	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	3	360	28	6	2	4
Commission scolaire Eastern Townships	E3059	RA05 – Estrie	4	1 072	38	3	11	7
Commission scolaire Harricana	E3061	RA08 – Abitibi	4	728	35	8	1	3
Commission scolaire Pierre-Neveu	E3066	RA15 – Laurentides	4	947	40	4	13	22
Commission scolaire René-Lévesque	E3067	RA11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	3	851	57	8	7	4
Commission scolaire Western Québec	E3070	RA07 – Outaouais	4	1 239	47	7	18	19
École nationale d'administration publique	E4003	RA03 – Québec	4	160	25	0	2	2
Institut national de la recherche scientifique	E4005	RA03 – Québec	3	545	38	0	53	35
Télé-université	E4006	RA03 – Québec	4	475	44	1	24	21
Université Bishop's	E4007	RA05 – Estrie	3	337	38	0	12	7
Université de Sherbrooke	E4010	RA05 – Estrie	4	3 981	335	7	265	223
Université du Québec (siège social)	E4011	RA03 – Québec	4	117	5	0	1	1
Université du Québec à Chicoutimi	E4012	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	745	79	9	40	24
Université du Québec en Outaouais	E4013	RA07 – Outaouais	4	692	74	2	36	15
Université du Québec à Rimouski	E4015	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	647	69	1	32	32
Université du Québec à Trois-Rivières	E4016	RA04 – Mauricie – Bois-Francs	4	1246	165	1	69	50
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	E4017	RA08 – Abitibi	4	349	22	2	11	8
Université Laval	E4018	RA03 – Québec	3	3 860	262	9	164	111
Collège Bourget	E5004	RA16 – Montérégie	4	161	17	0	4	6
Collège de Lévis	E5008	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	117	22	0	0	1
Collège Jésus-Marie de Sillery	E5012	RA03 – Québec	4	111	0	0	1	1
Collège Saint-Charles-Garnier	E5018	RA03 – Québec	4	137	20	0	3	1
Le Petit Séminaire de Québec	E5026	RA03 – Québec	4	134	15	1	0	2
Séminaire de Sherbrooke	E5029	RA05 – Estrie	3	195	19	0	5	2
Séminaire Saint-François	E5030	RA03 – Québec	4	147	33	1	1	0
Centre de recherche industrielle du Québec	K1002	RA03 – Québec	3	340	19	1	19	12
Autorité des marchés financiers (Commission des valeurs mobilières du Québec)	K1004	RA03 – Québec	3	483	14	2	8	20
École nationale de police du Québec	K1006	RA17 – Centre-du-Québec	4	282	14	0	4	4
Institut national de santé publique du Québec	K1009	RA03 – Québec	4	299	6	1	18	12
Musée de la civilisation	K1011	RA03 – Québec	4	267	6	1	2	1

ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

(SUITE)



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase*	Effecti	Sous-représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Musée national des beaux-arts du Québec – Musée du Québec	K1012	RA03 – Québec	4	145	6	0	1	1
Société des établissements de plein air du Québec	K1017	RA03 – Québec	4	3 355	234	40	59	46
Société des traversiers du Québec	K1019	RA03 – Québec	4	460	141	4	4	2
Société immobilière du Québec	K1022	RA03 – Québec	4	719	21	3	28	19
Ville d'Alma	M2003	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	3	304	31	2	1	1
Ville d'Amos	M2004	RA08 – Abitibi	4	146	9	1	0	0
Ville de Baie-Comeau	M2007	RA09 – Côte-Nord	3	147	7	26	0	1
Ville de Saguenay	M2018	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	1 248	103	20	7	2
Ville de Drummondville	M2021	RA17 – Centre-du-Québec	4	169	17	0	1	1
Ville de Gatineau	M2022	RA07 – Outaouais	3	2 814	116	48	32	37
Ville de Granby	M2023	RA16 – Montérégie	4	359	38	0	5	4
Ville de Joliette	M2026	RA14 – Lanaudière	3	109	10	0	0	0
Ville de Lévis	M2033	RA12 – Chaudière-Appalaches	3	1 279	23	5	9	7
Ville de Magog	M2035	RA05 – Estrie	4	90	8	0	0	0
Ville de Mont-Laurier	M2037	RA15 – Laurentides	5	112	1	0	0	0
Ville de Québec	M2044	RA03 – Québec	3	6 138	581	38	68	67
Ville de Rimouski	M2046	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	307	27	1	0	0
Ville de Rivière-du-Loup	M2047	RA01 – Bas-Saint-Laurent	4	91	10	2	0	0
Ville de Rouyn-Noranda	M2048	RA08 – Abitibi	4	156	7	4	0	0
Ville de Saint-Georges	M2051	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	240	36	0	1	0
Ville de Saint-Hyacinthe	M2053	RA16 – Montérégie	4	338	68	0	5	7
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	M2054	RA16 – Montérégie	3	588	51	0	10	9
Ville de Salaberry-de-Valleyfield	M2062	RA16 – Montérégie	4	251	14	0	3	1
Ville de Sept-Îles	M2063	RA09 – Côte-Nord	3	149	11	32	0	0
Ville de Shawinigan	M2064	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	3	269	21	1	0	0
Ville de Sherbrooke	M2065	RA05 – Estrie	3	1 629	190	7	23	24
Ville de Sorel-Tracy	M2066	RA16 – Montérégie	3	137	16	0	3	2
Ville de Thetford Mines	M2068	RA12 – Chaudière-Appalaches	4	237	20	0	0	0
Ville de Trois-Rivières	M2069	RA04 – Mauricie – Bois-Francis	4	952	81	6	13	9
Ville de Val-d'Or	M2070	RA08 – Abitibi	4	249	13	3	0	1
Ville de Victoriaville	M2073	RA17 – Centre-du-Québec	4	164	16	0	0	0
Société des transports du Saguenay	M4002	RA02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	162	3	0	0	0
Société de transport de Sherbrooke	M4003	RA05 – Estrie	3	203	11	0	0	0
Société de transport de Québec	M4006	RA03 – Québec	3	1 185	223	1	10	12



MESURES

En vertu de l'article 13 de la Loi, un programme d'accès à l'égalité contient, notamment, les éléments suivants :

- des mesures de redressement en vue d'augmenter la représentation des groupes visés par des avantages préférentiels ;
- des mesures d'égalité de chances en emploi qui assurent le droit à l'égalité en éliminant les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines discriminatoires ;
- des mesures de soutien qui favorisent l'atteinte des objectifs d'un programme en réglant certains problèmes qui peuvent toucher les groupes visés ;
- des mesures d'information et de consultation qui favorisent une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité et de sa portée dans l'organisme ;
- des échéanciers et des moyens de contrôle qui aident à assurer le suivi du programme pendant la période d'implantation.

La Commission propose aux organismes une série de mesures dont la liste complète se trouve dans la présente annexe.



MESURES

MESURES DE REDRESSEMENT

Appliquer un taux de nomination préférentielle aux regroupements d'emploi où il y a sous-représentation

Élaborer et offrir un programme de formation ou de perfectionnement en vue de favoriser l'accès des membres des groupes visés à des emplois où ils sont sous-représentés

Élaborer des plans de carrière à l'intention des membres des groupes visés leur permettant d'obtenir des promotions

Créer un emploi de transition facilitant l'accès à un autre emploi

Privilégier les membres des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois où il y a sous-représentation

Préparer la relève en offrant aux membres des groupes visés des remplacements ou des assignations leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi d'accéder aux emplois de niveau supérieur

Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois d'été et aux autres emplois saisonniers ou temporaires

Adopter une politique sur l'application de mesures de redressement accordant une préférence au moment des embauches, des promotions ou dans le contexte de programmes de formation ou de stages

Appliquer des mesures préférentielles dans les regroupements d'emplois qui constituent des bassins de recrutement interne, même lorsqu'il n'y a pas sous-représentation, afin de permettre l'atteinte des objectifs dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

DOTATION – ANALYSE DES EMPLOIS

Élaborer une politique ou des règles définissant clairement le processus d'analyse des emplois

Implanter un système permettant de tracer le profil des emplois

Mettre en place un mécanisme de contrôle de conformité d'analyse des emplois

Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi

Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre

Mettre en place une méthode de validation des descriptions de tâches et des exigences requises pour tous les emplois

Valider les niveaux de scolarité exigés et le nombre d'années d'expérience requis pour l'accomplissement des tâches

Permettre que les exigences de formation ou d'expérience de travail soient compensées par des équivalences

Reconnaître les équivalences de formation ou d'expérience acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada

Valider les exigences de force physique requises pour les emplois

**DOTATION – RECRUTEMENT**

Élaborer une politique ou des règles de dotation définissant les modalités de recrutement des postes réguliers et non réguliers

Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre

S'assurer que les principaux éléments (tâches et exigences) sont conformes à la description du poste à pourvoir

Définir clairement la procédure à suivre pour poser sa candidature

S'assurer que la période d'affichage favorise l'accessibilité aux concours

Mettre en place des mécanismes permettant aux membres du personnel d'être informés des ouvertures de postes et, le cas échéant, de poser leur candidature malgré leur absence

Former de manière appropriée le personnel chargé de renseigner les personnes désireuses de poser leur candidature

S'assurer que le formulaire de demande d'emploi est exempt de discrimination conformément à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

Afficher tous les avis de postes vacants réguliers et non réguliers

Pourvoir à un remplacement et aux autres types d'affectation à partir d'une « liste de réserve » ou « liste de rappel » selon des règles et des critères établis

Afficher tous les avis de postes vacants dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel

Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes communautaires, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les groupes visés

Mentionner dans tous les affichages et offres d'emploi que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées

Organiser une campagne de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi, etc.) à l'intention des membres des groupes visés

Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification

Créer un répertoire de candidatures des membres des groupes visés et solliciter leur candidature



DOTATION – SÉLECTION

Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection

Demander à toutes les personnes convoquées en entrevue de répondre au questionnaire d'identification

Valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi (formation, expérience, aptitudes) définies au moment de l'analyse des emplois

Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables

Déterminer le seuil de réussite pour chacun des postes à pourvoir

Effectuer la présélection sur la base des exigences requises

Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue

Implanter un système de validation et de mise à jour des critères et des instruments de sélection (formulaire, tests, entrevues, grilles d'évaluation, références, etc.)

S'assurer que les critères servant à la sélection des candidatures sont prédéterminés et appliqués uniformément

Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle

Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes

S'assurer que les renseignements recueillis au moment des entrevues sont conformes à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

S'assurer qu'une personne venant du service des ressources humaines assiste aux entrevues

Évaluer les réponses des candidates et des candidats selon une grille de correction prédéterminée

Faire participer tous les membres du comité de sélection au moment de l'évaluation des candidatures

S'assurer qu'une offre conditionnelle d'embauche précède les examens médicaux

DOTATION – DÉCISION

Mettre en place des règles définissant le processus de décision d'embauche

S'assurer que les décisions d'embauche des membres du comité de sélection sont prises selon les règles établies

Favoriser la prise de décision par consensus par les membres du comité de sélection

S'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche, font connaître les raisons de leur choix

S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection



PROMOTION ET AUTRES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Élaborer une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi

Modifier les règles d'attribution des postes de façon à permettre le passage d'une unité d'accréditation à une autre (ou hors accréditation)

Recourir à des mécanismes de sélection lorsque le facteur d'ancienneté n'est pas prépondérant

Appliquer les mécanismes officiels de sélection et de décision de dotation au moment de la promotion et des autres mouvements de personnel

Instaurer un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les membres des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi

Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs

INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché

Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend notamment de l'information sur les politiques, la procédure, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité

Diffuser l'information sur le programme d'accès à l'égalité et demander à la personne nouvellement embauchée de répondre au questionnaire d'identification des groupes visés

S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches

Implanter un mécanisme de suivi afin d'évaluer si les activités d'accueil et d'intégration répondent de manière appropriée aux besoins des membres du personnel nouvellement embauchés, y compris ceux des membres des groupes visés

Mettre en place un programme de parrainage pour les personnes nouvellement embauchées

Élaborer une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel

Élaborer et mettre en place un mécanisme officiel de recours interne et d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement serait présentée

Informar le nouveau personnel de la politique et de la procédure à suivre pour contrer le harcèlement au travail

Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires et aux autres personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail

Mettre en place des programmes de sensibilisation à la diversité culturelle

Mettre en place des programmes de sensibilisation à l'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement masculins

Élaborer une politique qui encadre les demandes d'accommodement raisonnable



INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE (SUITE)

Informar les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable

Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle

Adapter les équipements de travail aux caractéristiques physiques des femmes

S'assurer que les femmes ont accès à des installations sanitaires assurant leur sécurité physique et leur intégrité

FORMATION

Élaborer une politique ou des règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines

Élaborer une méthode pour recenser et évaluer de façon continue les besoins de formation

Développer des outils de collecte de l'information (grilles d'analyse, entrevues, questionnaires) permettant de recenser et d'évaluer les besoins de formation

Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination

S'assurer de la participation des gestionnaires et des membres du personnel à la détermination des besoins de formation

Élaborer un plan de formation à la suite de l'analyse des besoins individuels

Diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation

Concevoir un plan de formation en tenant compte de toutes les catégories d'emplois

S'assurer que les séances de formation offertes et les instruments (textes, exercices, accessoires, lieux, etc.) sont accessibles et qu'ils répondent aux besoins du personnel, y compris ceux des membres des groupes visés

S'assurer que le contenu des textes et les exercices sont exempts de préjugés ou de stéréotypes

Uniformiser les outils servant à l'évaluation des personnes ayant reçu la formation

S'assurer de la participation équitable des membres des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent une formation

Prévoir des recours en cas de désaccord pour les personnes qui se voient refuser la participation à des activités de formation ou le remboursement de frais



ÉVALUATION DU RENDEMENT

Élaborer une politique ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement

Concevoir des outils de collecte de l'information (grilles, questionnaires, entrevues) à partir de critères objectifs, mesurables et observables

Évaluer le personnel à partir de critères objectifs, mesurables et observables découlant de l'analyse des emplois et des attentes prédéfinies

Communiquer l'information concernant l'ensemble de la démarche d'évaluation du rendement (attentes, critères, déroulement de l'évaluation, remise des résultats)

Informar les personnes nouvellement embauchées ou mutées de la démarche d'évaluation et de la durée de la période d'essai

Évaluer les personnes nouvellement embauchées ou mutées au cours de leur période d'essai

Implanter un mécanisme de recours en cas de désaccord sur l'évaluation du rendement

Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination

RÉMUNÉRATION

Élaborer une politique ou des règles équitables sur la fixation des salaires individuels, la fréquence et le taux d'augmentation des salaires et l'application des divers régimes de rémunération variable

Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues dans la gestion des programmes de rémunération

Reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tous les membres du personnel, particulièrement ceux des personnes des groupes visés

Appliquer une méthode uniforme pour fixer les salaires à l'embauche et en cours d'emploi

Accorder un salaire ou un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent, au même endroit, conformément à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

Former les personnes responsables de l'évaluation des emplois aux risques de discrimination

S'assurer que l'admissibilité aux divers régimes d'avantages sociaux et leur application sont équitables, conformément à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

Élaborer une politique ou des règles assurant l'application uniforme et équitable des mesures disciplinaires et administratives

Former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination

Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues pour la gestion des mesures disciplinaires et administratives



MESURES DE SOUTIEN

Élaborer un programme de conciliation travail-famille

Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail

Permettre d'effectuer les fonctions par télétravail

Offrir un service de garde sur place à l'occasion des congés scolaires

Créer une banque de ressources pour la garde d'enfants ou le soutien aux personnes âgées

Bonifier les congés parentaux ou d'adoption

Favoriser un retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité

Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou encore pour un retour aux études

Établir un service de covoiturage pour les déplacements

Assouplir les règles pour la reprise des heures supplémentaires

Offrir un programme d'aide aux employés

Offrir du soutien en orientation de carrière

Offrir du soutien dans la recherche de logement pour les personnes nouvellement embauchées et venant d'une autre région

MESURES DE CONSULTATION

Consulter le personnel ainsi que ses représentantes et ses représentants sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus

Consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus

Constituer un comité consultatif de travail composé des gestionnaires, des représentantes et des représentants du personnel et des autres membres concernés afin de favoriser à chacune des étapes du programme un climat favorable à son élaboration et à son implantation dans l'organisation



MESURES D'INFORMATION

Informar los miembros del personal sobre el objeto de un programa de acceso a la igualdad
afin de asegurarse que comprenden los principios de la igualdad en el empleo sin discriminación
y reciben favorablemente a las personas de los grupos visados

Informar a los gestores sobre el objeto de un programa de acceso a la igualdad afin de asegurarse que comprenden
los principios de la igualdad en el empleo sin discriminación, conocen sus respectivas responsabilidades
y reciben favorablemente a los miembros de los grupos visados

Informar al personal sobre los objetivos perseguidos por el programa de acceso a la igualdad, las diversas medidas adoptadas, la evolución
del programa y los resultados obtenidos

Informar a la alta dirección, a los gestores y a las otras instancias sobre los objetivos perseguidos
por el programa de acceso a la igualdad, las diversas medidas adoptadas y sus modalidades de aplicación,
el calendario, la evolución del programa y los resultados obtenidos

Promover el programa de acceso a la igualdad a la ocasión de eventos especiales tales como
la Semana contra el racismo o la Jornada internacional de las mujeres