



Rapport triennal 2013-2016

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

Document adopté à la 633^e séance de la Commission,
tenue le 9 décembre 2016, par sa résolution
COM-633-6.1.2



Véronique Emond
Secrétaire de la Commission

Réalisation

Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Conception et rédaction

Suzanne Labelle
Conseillère en accès à l'égalité

Compilation des statistiques et mise en page

Diane Plante
Technicienne principale en administration

Sous la direction de

Véronique Emond
Directrice par intérim

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-77365-8 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-77366-5 (PDF)

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

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le cinquième 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, rend publique la liste des organismes publics assujettis à cette Loi et fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi.

Veillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le président de la Commission par intérim,



Camil Picard

Montréal, décembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	1
Rapports sectoriels sur l'accès à l'égalité en emploi.....	1
Enjeux et défis pour les prochaines années	2
INTRODUCTION	3
ÉVOLUTION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI	4
2001-2004	4
2004-2007	5
2007-2010	5
2010-2013	6
RAPPORTS SECTORIELS SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	7
Rapport sectoriel sur les effectifs policiers de la Sûreté du Québec.....	7
Rapport sectoriel sur les commissions scolaires	7
Rapport sectoriel sur les sociétés de transport.....	8
Rapport sectoriel sur les cégeps	8
Principaux constats des rapports sectoriels	9
PHASES RÉALISÉES PAR RÉSEAU OU SECTEUR D'ORGANISMES	10
État de situation des programmes pour l'ensemble des réseaux	10
Ensemble des réseaux autres que celui de la santé et des services sociaux	10
Réseau de la santé et des services sociaux	10
MANDATS ET ACTIONS DE LA COMMISSION	11
Mandat d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.....	12
Actions auprès de l'ensemble des organismes publics.....	12
Actions auprès du réseau de l'éducation	13
CONCLUSION	14
ANNEXE I CONTENU DE LA LOI	16
Objet de la loi.....	16
Étapes de réalisation définies dans la loi	16
1. Analyse des effectifs.....	16
2. Détermination de la sous-représentation	17
3. Élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi.....	17
4. Évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi	18
5. Rapport d'implantation des organismes.....	18
Rapport triennal de la Commission	18
Pouvoirs de la Commission	18
Rapport du ministre	19
ANNEXE II LISTE DES ORGANISMES PUBLICS ET SITUATION DES MEMBRES DES CINQ GROUPES VISÉS PAR LA LOI SELON LE RÉSEAU ET LA RÉGION	20
ANNEXE III LEXIQUE	40



FAITS SAILLANTS

Quinze ans après l'entrée en vigueur, le 1^{er} avril 2001, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les programmes prévus pour corriger la situation des membres de groupes victimes de discrimination¹ sont en cours d'implantation au Québec.

Les groupes victimes de discrimination visés par la Loi sont les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Au 31 mars 2016, 194 des 330 organismes publics assujettis à la Loi, soit 58,8 % d'entre eux, étaient en deuxième phase d'implantation de leur programme pour une période de trois ans. Les autres organismes avaient complété ou étaient en voie de terminer une première phase d'implantation de leur programme.

Rapports sectoriels sur l'accès à l'égalité en emploi

Depuis le 1^{er} avril 2013, quatre rapports sectoriels sur l'accès à l'égalité en emploi ont été publiés par la Commission. Ces rapports font l'analyse des résultats de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi au terme d'une première phase dans les commissions scolaires, les sociétés de transport, les cégeps ainsi que pour les effectifs policiers de la Sûreté du Québec.

Dans ces organismes, à l'exception des sociétés de transport, les programmes ont surtout bénéficié aux femmes notamment dans les emplois de haut niveau de responsabilité et d'encadrement, mais peu ou pas aux minorités visibles, aux minorités ethniques et aux Autochtones.

L'accroissement des membres de l'ensemble des groupes visés est beaucoup plus marqué dans les sociétés de transport. Ceci est vrai, particulièrement à la Société de transport de Montréal qui fait figure de modèle en matière d'accès à l'égalité en emploi, mais également pour toutes les autres sociétés de transport qui avaient des objectifs de représentation à atteindre au début de l'implantation de leur programme.

¹ Le lexique de l'annexe III présente les définitions des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi.



L'accès à l'égalité en emploi doit donc devenir une priorité pour tous les organismes publics. À cet effet, un engagement ferme et constant de la haute direction envers l'accès à l'égalité en emploi constitue un élément clé, car il contribue de façon importante à accroître la présence des membres des groupes visés au sein des effectifs.

Enjeux et défis pour les prochaines années

Les organismes publics doivent s'afficher comme des modèles dans la lutte contre la discrimination en emploi. Pour y parvenir, ces derniers doivent consentir des efforts accrus pour corriger la sous-représentation de tous les groupes visés.

- Il faut faire beaucoup plus pour attirer et intégrer les femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes.
- La présence des minorités visibles et des minorités ethniques doit s'accroître de façon marquée dans des emplois, dans leurs champs de compétence et de formation, non seulement dans la région métropolitaine de Montréal, mais également dans toutes les autres régions du Québec.
- Il reste beaucoup à faire pour les Autochtones.
- La présence des personnes handicapées doit tripler parmi leurs effectifs.

Les organismes publics doivent donc poursuivre leurs efforts afin de faire de l'égalité réelle en emploi une réalité au Québec.

Pour sa part, la Commission procède actuellement à une démarche de révision pour actualiser et accroître l'efficacité de ses processus et de ses outils aux fins du mandat que le législateur lui a confié, il y a quinze ans, de veiller à l'application de la Loi. Ceci lui permettra notamment de mieux soutenir et accompagner les organismes publics dans l'atteinte de leurs objectifs en matière d'accès à l'égalité en emploi.



INTRODUCTION

En vigueur depuis le 1^{er} avril 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics vise les organismes qui emploient 100 personnes ou plus. Cette Loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation² des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi (article 1 de la Loi).

Ces groupes comprennent 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, les personnes qui appartiennent à une minorité ethnique ne faisant pas partie d'un de ces deux derniers groupes et dont la langue maternelle encore comprise n'est ni le français ni l'anglais ainsi que les personnes handicapées qui ont été ajoutées à la Loi le 17 décembre 2005.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse veille à l'application de la Loi. Elle publie, tous les trois ans, un rapport triennal qui comprend la liste des organismes soumis à la Loi et qui fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23 de la Loi).

Ce cinquième rapport triennal donne un aperçu du travail réalisé par les organismes publics et par la Commission entre le 1^{er} avril 2013 et le 31 mars 2016.

Il présente les faits saillants de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité en emploi depuis l'entrée en vigueur de la Loi ainsi que des rapports sectoriels produits par la Commission. Ces rapports analysent les résultats des programmes, au terme d'une première phase d'implantation dans l'ensemble des organismes d'un même secteur ou réseau.

Ce rapport triennal dresse également un portrait des phases réalisées selon le secteur ou le réseau ainsi que des mandats et des actions de la Commission.

Enfin, il fait état, dans chacun des 330 organismes soumis à la Loi, de la représentation globale initiale, de la représentation au terme de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi ainsi que de la sous-représentation à corriger pour les cinq groupes visés.

² L'annexe 1 qui résume le contenu de la Loi fournit des informations additionnelles sur l'objet de la Loi.



ÉVOLUTION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI

Les rapports triennaux produits par la Commission depuis l'entrée en vigueur de la Loi permettent de suivre les étapes franchies par les organismes publics qui y sont assujettis dans l'élaboration et l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Ces rapports font état de l'avancement des travaux en la matière, des principaux enjeux et de la situation des groupes visés dans chacun des organismes.

2001-2004

Le [Rapport triennal 2001-2004 – La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#), présente les actions des organismes et de la Commission au début de la mise en œuvre de la Loi. Ce premier rapport, rendu public le 12 décembre 2005, fait le point sur la représentation et la sous-représentation des membres des groupes visés dans 185 des 618³ organismes publics, près du tiers d'entre eux étant parvenus à la phase d'élaboration de leur programme. Les autres organismes publics sont alors à la phase de détermination de la sous-représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques.

L'analyse des premiers résultats de la détermination de la sous-représentation des groupes visés permet de dresser un portrait des principaux enjeux pour chacun des groupes visés.

Le grand défi pour l'intégration des femmes se situe alors dans les emplois de haut niveau de responsabilité et les emplois traditionnellement occupés par des hommes. Pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques, dans la région métropolitaine de Montréal, les enjeux consistent à les embaucher et à les intégrer dans des emplois dans leurs champs de compétence et de formation, alors que dans les régions, les organismes doivent consentir davantage d'efforts pour les accueillir. Les Autochtones quant à eux sont peu représentés dans l'ensemble des réseaux.

³ Au 31 mars 2004, 618 organismes publics étaient alors assujettis à la Loi. Ce nombre a beaucoup diminué depuis, en raison notamment de transformations majeures survenues, en 2004 et en 2013, dans l'organisation des services de santé et de services sociaux au Québec.



2004-2007

Le [Rapport triennal 2004-2007 – La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#) a été rendu public le 8 avril 2009. Dans ce deuxième rapport triennal, 80 % des organismes des réseaux autres que celui de la santé et des services sociaux ont mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi. Ces organismes implantent désormais des mesures en vue d'atteindre leurs objectifs de représentation et de permettre une meilleure égalité des chances.

Ce deuxième rapport triennal analyse notamment les mesures d'égalité de chances adoptées et fait état des travaux réalisés pour les personnes handicapées⁴, incluses comme cinquième groupe visé par la Loi en décembre 2005. Les défis identifiés dans le premier rapport triennal se révèlent les mêmes pour ces organismes publics.

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, les travaux pour la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi ont été retardés au milieu des années 2000, en raison d'importantes fusions ou restructurations dans les établissements ainsi que de changements dans les structures syndicales.

2007-2010

Pour sa part, le [Rapport triennal 2007-2010 – La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#) porte spécifiquement sur l'analyse des résultats de la sous-représentation des personnes handicapées. Celui-ci présente pour la première fois un portrait global et par réseau de la situation des personnes handicapées dans les organismes des réseaux autres que celui de la santé et des services sociaux.

Ce troisième rapport, rendu public le 7 juin 2012, met clairement en évidence que la représentation des personnes handicapées doit tripler dans chacun des réseaux ou des secteurs pour l'ensemble du Québec.

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, la très grande majorité (82,3 %) des établissements ont transmis à la Commission un rapport sur l'analyse de leurs effectifs afin de refléter leur nouvelle réalité à la suite des importants changements survenus dans les années antérieures. 16,4 % d'entre eux sont en phase d'élaboration de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

³ Ces travaux comprennent notamment des rencontres 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 l'application de nouvelles dispositions législatives pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées ainsi que la conception de guides et d'outils aux fins de l'analyse des effectifs et de l'intégration des personnes handicapées dans les organismes publics.



2010-2013

Dans le [Rapport triennal 2010-2013 – La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#), la Commission a amorcé l'évaluation des résultats transmis par les organismes dans le rapport de la première phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Ce quatrième rapport, rendu public le 22 décembre 2014, annonce l'intention de la Commission de publier des rapports sectoriels afin de faire le point sur l'état d'avancement des programmes d'accès à l'égalité en emploi et sur les progrès accomplis dans chacun des réseaux ou des secteurs auxquels appartiennent les organismes. Ces rapports sectoriels permettront éventuellement à la Commission de dresser un bilan global concernant l'accès à l'égalité en emploi au Québec.



RAPPORTS SECTORIELS SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

À l'exception de la Sûreté du Québec, seul organisme nommé expressément dans la Loi pour ses effectifs policiers, tous les autres organismes qui y sont assujettis sont regroupés en neuf grands réseaux ou secteurs.

Ces réseaux ou secteurs comprennent les commissions scolaires, les cégeps, les établissements d'enseignement privés, les établissements d'enseignement universitaire, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les municipalités, les sociétés de transport, les sociétés d'État ainsi que les régies intermunicipales de police.

Au 31 mars 2016, la Commission avait produit trois rapports sectoriels afin d'analyser les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes d'un même réseau ou secteur. Les organismes analysés dans ces rapports sectoriels sont les suivants : les commissions scolaires, les sociétés de transport et la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Plus récemment, la Commission a publié un quatrième rapport sectoriel sur les cégeps.

Rapport sectoriel sur les effectifs policiers de la Sûreté du Québec

Le [Rapport sectoriel sur les effectifs policiers de la Sûreté du Québec](#) a été rendu public le 29 juillet 2015.

Selon la Commission, la direction de cet organisme n'a pas fait de l'accès à l'égalité en emploi une priorité pour ses effectifs policiers.

Malgré une augmentation du nombre de femmes dans les emplois policiers et parmi le personnel cadre intermédiaire, il n'y a toujours aucune femme parmi les cadres supérieurs. De plus, la situation des femmes risque de se détériorer, compte tenu de la diminution de leur nombre au niveau d'entrée du personnel policier.

La situation des minorités visibles stagne, il y a moins de minorités ethniques qu'il y en avait au début de la décennie et la situation des Autochtones ne s'est pas améliorée. La présence de ces trois groupes doit encore tripler et même davantage pour que la Sûreté du Québec atteigne ses objectifs de représentation.

Rapport sectoriel sur les commissions scolaires

Le [Rapport sectoriel sur les commissions scolaires](#), rendu public le 15 mars 2016, analyse les résultats des programmes de 70 commissions scolaires.



La présence des femmes a connu une progression marquée parmi le personnel d'encadrement de ce réseau, mais il y a peu ou pas de progrès dans les catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités visibles s'est accrue davantage dans le réseau francophone des commissions scolaires alors que celle des minorités ethniques a connu des augmentations importantes dans le réseau anglophone. Par ailleurs, il n'y a pas de réelle progression de la présence des Autochtones dans les commissions scolaires.

Ces dernières doivent consentir plus d'efforts pour atteindre les objectifs de représentation des minorités visibles, des minorités ethniques et surtout des Autochtones.

Rapport sectoriel sur les sociétés de transport

Le [Rapport sectoriel sur les sociétés de transport](#), rendu public le 24 mars 2016, analyse les résultats des programmes dans les six sociétés de transport assujetties à la Loi, au moment de son entrée en vigueur en 2001.

La Société de transport de Montréal fait figure de modèle en matière d'accès à l'égalité en emploi, car les objectifs de représentation des groupes visés sont presque atteints ou en bonne voie de l'être.

Par ailleurs, on observe des progrès importants dans l'ensemble des sociétés de transport. La présence des femmes a presque doublé, surtout parmi le personnel d'encadrement et professionnel, mais les progrès sont plus lents dans les catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes. Le nombre de minorités visibles est quatre fois plus élevé qu'au début des programmes dans ce réseau, et celui des minorités ethniques a doublé, particulièrement dans la région métropolitaine de Montréal. La présence des Autochtones a également augmenté dans les sociétés de transport qui avaient initialement des objectifs à atteindre pour ce groupe.

Malgré les progrès importants constatés dans ce réseau, particulièrement à la Société de transport de Montréal, les organismes de ce réseau doivent poursuivre leurs efforts afin d'atteindre les objectifs de représentation de tous les groupes visés.

Rapport sectoriel sur les cégeps

Le [Rapport sectoriel sur les cégeps](#) a été rendu public le 29 août 2016. Ce rapport analyse les résultats des programmes dans 48 cégeps.



Dans ce réseau, les programmes ont surtout bénéficié aux femmes, mais non aux autres groupes visés. Les femmes accèdent en effet davantage aux postes d'encadrement. De plus, leur représentation s'est accrue de façon importante dans tous les emplois, sauf ceux traditionnellement occupés par des hommes.

À l'exception des cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal, où la présence des minorités visibles a augmenté, plus de la moitié des cégeps ne sont pas parvenus à accroître la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques parmi leurs effectifs.

Par ailleurs, la proportion de membres des minorités visibles a progressé dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour le personnel professionnel. On observe, en effet, une diminution marquée de leur présence dans cette catégorie professionnelle composée majoritairement d'enseignantes et d'enseignants.

Enfin, il n'y a aucune progression de la représentation des Autochtones dans les cégeps du Québec.

Principaux constats des rapports sectoriels

Malgré les progrès observés, aucun des organismes analysés dans ces rapports sectoriels n'est parvenu à corriger la sous-représentation pour l'ensemble des groupes visés.

À l'exemple de la Société de transport de Montréal, l'accès à l'égalité en emploi doit devenir une priorité pour les organismes. Ils doivent en effet consentir des efforts accrus pour atteindre les objectifs de représentation de l'ensemble des groupes visés.

Certaines des mesures adoptées par les organismes publics n'étaient pas encore en place ou appliquées de façon systématique au terme de la première phase d'implantation.

Par ailleurs, dans le réseau des commissions scolaires et des cégeps, l'analyse des résultats en lien avec les mesures appliquées dans chacun des organismes a permis de dégager celles qui, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, contribuent à accroître la présence des groupes visés.

Ces rapports sectoriels font également ressortir l'importance de l'engagement ferme et constant de la haute direction envers l'accès à l'égalité en emploi qui constitue une condition de réussite obligatoire afin de corriger la situation des membres de ces groupes.

Enfin, les organismes publics doivent tenir compte des recommandations des rapports sectoriels et poursuivre l'implantation des mesures considérées comme essentielles par la Commission dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

PHASES RÉALISÉES PAR RÉSEAU OU SECTEUR D'ORGANISMES

État de situation des programmes pour l'ensemble des réseaux

Au 31 mars 2016, l'état de situation des programmes pour l'ensemble des 330 organismes publics assujettis à la Loi est la suivante :

- 194 organismes (58,8 %) sont en deuxième phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.
- 56 organismes (17,0 %) sont en phase d'évaluation par la Commission des résultats de leur programme au terme d'une première d'implantation de leur programme.
- 71 organismes (21,5 %), dont les 61 établissements du réseau de la santé et des services sociaux, sont en première phase d'implantation de leur programme.
- 9 organismes (2,7 %) récemment assujettis à la Loi ne sont pas encore parvenus à l'une ou l'autre de ces phases. Ces organismes comprennent un collège privé, une municipalité, deux sociétés de transport, deux sociétés d'État et trois régies intermunicipales de police.

Ensemble des réseaux autres que celui de la santé et des services sociaux

Au 31 mars 2016, 269 organismes des réseaux autres que celui de la santé et des services sociaux étaient assujettis à la Loi.

La très grande majorité de ces organismes avaient déjà produit un rapport sur l'analyse des effectifs pour les quatre groupes visés initialement par la Loi, au moment de l'ajout des personnes handicapées, en décembre 2005.

Ces organismes ont dû produire un rapport distinct sur l'analyse des effectifs pour les membres de ce groupe et élaborer par la suite des mesures particulières aux personnes handicapées.

Ces mesures particulières aux membres de ce groupe sont désormais en place dans les organismes publics en deuxième phase d'implantation de leur programme.

Réseau de la santé et des services sociaux

Dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les travaux en matière d'accès à l'égalité en emploi ont été considérablement ralentis en raison des transformations majeures survenues à compter de 2004.



Les personnes handicapées ont été ajoutées aux groupes visés dans l'analyse des effectifs que les établissements de ce réseau ont réalisée, en 2009, pour refléter leur nouvelle réalité.

Plus récemment, le 1^{er} avril 2015, la création des Centres universitaires intégrés de santé et de services sociaux (CIUSSS) et des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) a de nouveau modifié de façon importante l'organisation des services de santé et de services sociaux au Québec. Ceci a eu pour effet de diminuer de 197 à 61⁵, le nombre d'établissements assujettis à la Loi.

La Commission collabore avec ce réseau aux fins de la mise en place d'une stratégie d'intégration des programmes d'accès à l'égalité en emploi élaborés initialement dans chacun des établissements de ce réseau qui composent désormais les CIUSSS et les CISSS ou qui ont fait l'objet de fusion.

MANDATS ET ACTIONS DE LA COMMISSION

Parmi les mandats qui lui sont confiés en vertu de la Loi, la Commission doit veiller à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi et s'assurer que leur contenu répond aux exigences de la Loi et de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Mandat d'assistance aux organismes publics

La Commission doit également fournir de l'assistance aux organismes qui implantent un programme d'accès à l'égalité en emploi. Les services offerts aux organismes par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils sont les suivants :

- assistance-conseil, information et formation sur l'accès à l'égalité en emploi;
- traitement des analyses de disponibilité permettant de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie des groupes visés;
- conceptualisation, élaboration et mise à jour des méthodes d'intervention et des outils à l'intention des organismes.

Ces services peuvent être adaptés aux besoins particuliers de chaque organisme. Il peut s'agir de consultations ponctuelles ou d'une assistance concernant chacune des phases du programme d'accès à l'égalité en emploi. Une conseillère ou un conseiller est désigné spécifiquement pour chacun des organismes. Ces derniers peuvent également bénéficier du soutien technique nécessaire pour leur permettre de bien s'acquitter de leurs obligations.

⁵ À la fin de la période couverte par ce rapport triennal, soit du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016, les 61 établissements assujettis à la Loi comprennent 22 CIUSSS ou CISSS et 39 hôpitaux ou établissements privés de santé et de services sociaux.



Mandat d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Dans le cadre du mandat d'évaluation que le législateur lui a confié (article 15 et 16 de la Loi), la Commission vérifie la teneur des rapports d'élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi. Elle produit également des rapports d'évaluation des résultats du programme, au terme d'une première phase d'implantation, pour chacun des organismes publics assujettis à la Loi. Cette vérification et ces rapports d'évaluation contiennent des recommandations auxquelles les organismes doivent se conformer (article 17 et 18 de la Loi).

Entre le 1^{er} avril 2013 et le 30 mars 2016, la Commission a vérifié le rapport d'élaboration et a fait parvenir un avis d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi pour une première phase à 200 organismes. Ces derniers comprennent une municipalité, deux sociétés d'État et 197 établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Au cours de la même période, la Commission a également transmis 194 rapports d'évaluation des résultats du programme au terme d'une première phase d'implantation. Les rapports ont été envoyés avec un avis d'implantation pour une deuxième phase à 70 commissions scolaires, 48 cégeps, 47 municipalités, 21 sociétés d'État, 6 sociétés de transport, une université ainsi qu'à la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Actions auprès de l'ensemble des organismes publics

Afin de soutenir les organismes dans leur démarche, la Commission a collaboré et participé à différentes activités de promotion et de formation à l'externe, entre le 1^{er} avril 2013 et le 31 mars 2016. Ces activités sont les suivantes :

- Une rencontre avec la Fédération des cégeps concernant le rapport sectoriel sur l'accès à l'égalité en emploi dans les cégeps.
- Une rencontre avec l'École nationale de police du Québec (ENPQ) concernant le rapport sectoriel sur l'accès à l'égalité en emploi parmi les effectifs policiers de la Sûreté du Québec.
- Une rencontre avec la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) concernant le rapport sectoriel sur l'accès à l'égalité en emploi dans les commissions scolaires.
- Deux rencontres avec des représentantes et représentants de l'industrie de la construction et du Secrétariat du Conseil du Trésor concernant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans l'industrie de la construction.
- Une rencontre avec des représentantes et représentants de l'Association québécoise des établissements de santé et de services sociaux (AQESSS).

- Cinq rencontres avec le comité mixte Diversité en sécurité incendie au Québec. Ce dernier vise à favoriser l'accès des femmes à l'emploi de pompière. Il réunit plusieurs représentantes et représentants notamment du ministère de la Sécurité publique, des services municipaux d'incendie ainsi que des collèges publics ou privés offrant des programmes de formation en sécurité incendie.
- Sept conférences sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi à l'Université du Québec à Montréal (UQAM).
- Une rencontre avec des représentantes et représentants des ministères membres du réseau fédéral de l'équité en matière d'emploi et de la diversité.
- Une rencontre relativement à l'Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions ayant été réservées aux hommes.
- Trois rencontres du réseau des employeurs du comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour les personnes ayant un handicap dans la région de Montréal.
- Une rencontre avec le Centre d'emploi autochtone de Montréal.
- Deux séances de formation sur l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi offertes à 23 établissements du réseau de la santé et des services sociaux.
- La publication d'un bulletin d'information sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi (BIP-AEE).

Actions auprès du réseau de l'éducation

Du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016, la Commission a poursuivi son étroite collaboration avec le réseau de l'éducation en participant à dix rencontres du Comité de soutien aux employeurs de ce réseau.

Ce comité est composé de représentantes et de représentants du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), de la Fédération des cégeps, de la Fédération des commissions scolaires du Québec ainsi que de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

Cette collaboration vise à faciliter toutes les étapes de la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi, notamment par le développement d'une interface informatique, d'un fichier des emplois et d'outils spécifiques aux commissions scolaires et aux cégeps.

CONCLUSION

Les premiers rapports triennaux de la Commission sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ont permis de cerner les enjeux pour les membres des groupes visés.

Quinze ans après l'entrée en vigueur de la Loi, les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont désormais en cours d'implantation au Québec. Dans le cadre du mandat d'évaluation que lui confère la Loi, la Commission a décidé de publier des rapports sectoriels sur les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour chacun des réseaux ou des secteurs auxquels les organismes appartiennent.

Entre le 1^{er} avril 2013 et le 31 mars 2016, la Commission a rendu publics quatre rapports sectoriels qui analysent les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les commissions scolaires, les sociétés de transport, les cégeps ainsi que pour les effectifs policiers de la Sûreté du Québec.

Dans ces rapports sectoriels, à l'exception de celui sur les sociétés de transport, les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont surtout contribué aux femmes, mais peu ou pas aux minorités visibles, aux minorités ethniques et aux Autochtones.

Dans le Rapport sectoriel sur l'accès à l'égalité en emploi dans les sociétés de transport, les objectifs de représentation sont atteints ou en bonne voie de l'être pour l'ensemble des groupes visés à la Société de transport de Montréal. Par ailleurs, toutes les autres sociétés de transport ayant des objectifs de représentation à atteindre ont réussi à accroître la présence des groupes visés de façon marquée parmi leurs effectifs.

La Commission poursuivra la publication des rapports sectoriels pour les autres secteurs ou réseaux au cours de la période couverte par son sixième rapport triennal. La Commission entend par la suite dresser un bilan global de l'accès à l'égalité en emploi au Québec.

Par ailleurs, la Commission procède actuellement à une démarche de révision pour actualiser et accroître l'efficacité de ses processus et de ses outils aux fins du mandat que le législateur lui a confié de veiller à l'application de la Loi. La Commission continuera de s'assurer que le contenu des programmes répond aux exigences de la Loi et de formuler des recommandations notamment sur les mesures à prendre et les stratégies à retenir pour corriger la situation des personnes qui font partie des cinq groupes visés. En cas de refus ou de non-suivi de ses recommandations, la Commission évaluera la possibilité de prendre les recours que la Loi lui confère, en s'adressant au Tribunal des droits de la personne.



L'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi renvoie à la population québécoise l'image d'organismes publics qui prennent les mesures nécessaires pour permettre aux personnes compétentes appartenant à des groupes historiquement discriminés d'occuper la place qui leur revient et où la diversité de la société est représentée.

À cette fin, l'engagement ferme et constant de la haute direction, la mise en place de stratégies efficaces d'information ainsi que l'attribution des ressources humaines et financières nécessaires figurent parmi les éléments clés pour assurer l'atteinte de l'égalité réelle en emploi.

ANNEXE I

CONTENU DE LA LOI

Objet de la loi

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi.

Ces groupes sont 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, les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou 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 ainsi que les personnes handicapées (article 1 de la Loi).

Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans l'ensemble des organismes publics employant 100 personnes ou plus. Les organismes du secteur municipal, des réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, les sociétés d'État et les effectifs policiers de la Sûreté du Québec y sont assujettis (article 2 de la Loi).

Par ailleurs, il convient de rappeler que le Gouvernement du Québec et ses ministères ne sont pas soumis à l'application de la Loi.

Étapes de réalisation définies dans la loi

1. Analyse des effectifs

La première étape de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi 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 destiné aux membres 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, sauf une femme ou une personne handicapée qui ferait également partie d'un autre groupe.

Les organismes doivent produire un 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 (article 5 de la Loi).

2. Détermination de la sous-représentation

La Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes.

Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes 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 type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).

Lorsque la Commission estime qu'il y a sous-représentation, elle en informe les organismes qui doivent, dans un délai de douze mois suivant cet avis, élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi (articles 8, 9 et 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).

3. Élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi

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

- Ce programme 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'emploi, 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'emploi, 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.

4. Évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi

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).

5. Rapport d'implantation des organismes

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 en emploi devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport, tous les trois ans, sur l'état de leur situation (article 21 de la Loi).

Rapport triennal de la Commission

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

Pouvoirs de la Commission

La Commission peut faire des recommandations aux organismes en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme ou, encore, leur demander de modifier la teneur de leur programme (article 17 de la Loi).

Si ces 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 d'accès à l'égalité en emploi (article 18 de la Loi).

Enfin, tout membre de la Commission désigné par le président peut exercer seul le pouvoir de faire des recommandations à un organisme ou de s'adresser au Tribunal des droits de la personne (article 24 de la Loi).



Rapport du ministre

Le ministre doit, au plus tard le 1^{er} avril 2006, et par la suite tous les cinq ans faire un rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et de la modifier (article 32 de la Loi).

ANNEXE II

LISTE DES ORGANISMES PUBLICS ET SITUATION DES MEMBRES DES CINQ GROUPES VISÉS PAR LA LOI SELON LE RÉSEAU ET LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation⁶ (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total ⁷		Femmes			Autochtones ⁸			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007 ⁹	R 2016 ¹⁰	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R ¹¹	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
COMMISSIONS SCOLAIRES																
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	5 157	5 902	70	67	3	0,1	0,1	0,1	5	10	3	5	6	4	1	3
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	3 313	4 496	69	69	4	0,3	0,1	0,3	1	1	10	1	1	9	1	3
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles	5 859	5 513	75	78	2	0,3	0,2	0,2	1	1	8	1	1	8	1	3
Commission scolaire de Laval	6 487	7 604	72	71	3	0,1	0,1	0,2	2	6	5	2	3	7	1	3

⁶ La sous-représentation correspond à l'augmentation requise en pourcentage pour atteindre l'objectif de représentation de chacun des groupes visés.

⁷ L'effectif total en 2007 correspond aux données disponibles à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, selon les rapports transmis initialement par les organismes sur l'analyse de leurs effectifs. Des données sont présentées sur l'effectif total en 2016, pour les organismes qui, au 31 mars 2016, ont reçu un rapport d'évaluation de la Commission sur la première phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. L'effectif total de 2016 provient des données transmises par les organismes sur l'analyse de leurs effectifs, au terme de la première phase d'implantation de leur programme.

⁸ Les valeurs calculées en pourcentage pour les Autochtones dans le tableau ci-après sont arrondies dans les rapports sectoriels sur l'accès à l'égalité en emploi produits par la Commission entre le 1^{er} avril 2013 et le 30 mars 2016.

⁹ La représentation des membres des groupes visés au 31 mars 2007 correspond aux données disponibles à la Commission à cette date. On peut consulter ces données dans le [Rapport triennal 2007-2010 – La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#), sur le site Web de la Commission.

¹⁰ La représentation des membres des groupes visés au 31 mars 2016 correspond aux données disponibles à la Commission à cette date. Ces données sont présentées seulement pour les organismes qui ont reçu un rapport d'évaluation de la Commission sur la première phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

¹¹ Pour les personnes handicapées, incluses comme groupe visé par la Loi en décembre 2005, leur représentation et leur sous-représentation initiales correspondent aux pourcentages initiaux actuellement disponibles à la Commission, car la première période d'implantation n'est pas encore terminée pour les membres de ce groupe.

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Commission scolaire de Montréal	14 480	17 079	66	62	3	0,2	0,2	0,0	8	14	2	4	5	4	1	3
Commission scolaire des Affluents	5 006	6 498	75	77	2	0,3	0,1	0,1	0	1	9	1	2	7	2	2
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries	3 012	4 689	74	80	1	0,1	0,1	0,2	1	1	9	1	1	8	1	3
Commission scolaire des Patriotes	4 384	5 413	79	83	1	0,0	0,0	0,2	0	0	11	1	1	9	2	3
Commission scolaire des Trois-Lacs	1 633	1 676	76	75	2	0,3	0,2	0,0	1	2	8	0	1	8	1	3
Commission scolaire English-Montréal	5 230	6 093	60	55	5	0,1	0,2	0,2	6	8	3	21	25	0	1	3
Commission scolaire Lester-B.-Pearson	4 741	5 038	69	67	3	0,4	0,2	0,3	6	7	4	10	11	1	1	3
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	6 692	6 397	70	70	3	0,1	0,1	0,2	4	3	7	3	2	7	1	3
Commission scolaire Marie-Victorin	5 652	6 775	74	75	2	0,0	0,1	0,1	1	3	7	2	1	8	1	3
Commission scolaire New Frontiers	783	1 038	70	71	3	0,6	0,4	0,1	3	4	6	5	3	6	1	3
Commission scolaire Riverside	2 047	1 933	72	74	3	0,1	0,0	0,2	6	5	5	10	8	3	0	4
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	2 105	3 114	68	67	3	0,1	0,2	0,3	2	3	7	12	17	1	2	3
INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉES PRIMAIRE-SECONDAIRE																
Académie Lafontaine	311	-	68	-	-	0,0	-	-	1	-	-	0	-	-	0	5
Académie Sainte-Thérèse	152	186	68	75	3	0,7	0,5	0,0	1	3	7	6	4	7	3	2
Académie Solomon Schechter	107	134	94	91	0	0,0	0,8	0,0	4	13	1	27	25	0	-	-
Collège Charlemagne inc.	150	178	75	80	2	0,0	0,0	0,0	1	8	6	3	3	7	2	3
Collège Charles-Lemoyne	180	-	58	-	-	0,0	-	-	3	-	-	7	-	-	3	2
Collège de l'Assomption	130	234	50	55	10	0,8	0,4	1,3	0	1	2	2	1	1	2	4
Collège Durocher Saint-Lambert	208	257	71	71	2	0,0	0,0	0,0	1	2	7	2	5	5	2	2

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Collège international Marie de France	124	159	77	70	3	0,8	0,6	0,0	11	17	0	5	14	1	6	0
Collège Jean-De-Brébeuf	273	279	50	49	6	0,0	0,0	0,0	1	5	7	3	3	9	3	3
Collège Jean-de-la-Mennais	291	261	59	56	6	0,0	0,0	0,4	2	3	9	2	1	9	1	4
Collège Laval	98	133	40	51	11	0,0	0,0	0,0	1	1	9	3	5	4	2	2
Collège Mont-Saint-Louis	117	-	48	-	-	0,0	-	-	1	-	-	3	-	-	3	2
Collège Notre-Dame	184	-	37	-	-	0,5	-	-	4	-	-	6	-	-	4	2
Collège Regina Assumpta	277	330	74	68	4	0,0	0,3	0,0	5	6	7	5	7	2	0	4
Collège Sainte-Marcelline	131	138	88	84	0	0,0	0,0	0,0	13	17	1	24	17	1	3	4
Collège Saint-Sacrement	108	116	44	47	9	0,0	0,0	0,0	0	0	11	0	3	7	2	3
Collège Stanislas	247	269	62	59	9	0,4	0,0	0,4	9	13	1	9	9	3	1	4
École Marie-Clarac	168	165	85	88	0	0,0	0,0	0,0	3	7	4	10	19	1	0	4
École Peter Hall inc.	149	-	82	-	-	0,0	-	-	11	-	-	9	-	-	1	3
École Selwyn House	116	-	52	-	-	0,0	-	-	6	-	-	9	-	-	3	2
École Vanguard Québec Itée	154	174	71	73	1	0,0	0,0	0,0	6	10	1	10	9	2	1	3
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	143	-	80	-	-	0,0	-	-	0	-	-	27	-	-	1	3
Lower Canada College	133	136	55	62	9	0,0	0,0	0,0	5	2	9	2	7	4	1	2
Talmud Torahs Unis de Montréal Inc.	134	133	77	76	0	0,0	0,0	0,8	4	7	5	37	33	0	2	4
Villa Maria	160	188	71	70	4	0,0	0,5	0,0	2	7	5	19	16	3	1	4
COLLÈGES PRIVÉS																
Collège André-Grasset	157	-	44	-	-	0,0	-	-	1	-	-	4	-	-	1	3
Collège LaSalle	252	313	55	62	4	0,0	1,0	0,0	11	13	4	16	14	1	2	3

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Collège Marianopolis	180	196	58	49	6	0,6	0,5	0,0	7	4	9	11	17	2	2	2
Collège Sainte-Anne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CÉGEPS																
Cégep André-Laurendeau	364	415	48	52	5	0,0	0,0	0,0	1	5	10	4	3	6	1	3
Cégep de Saint-Jérôme	561	580	55	58	6	0,4	0,2	0,5	1	1	10	2	1	7	3	1
Cégep de Saint-Laurent	448	555	48	52	7	0,0	0,0	0,2	5	5	7	4	3	6	4	0
Cégep du Vieux-Montréal	946	1 019	53	56	6	0,1	0,2	0,4	2	4	8	3	3	6	3	2
Cégep Marie-Victorin	523	644	58	65	2	1,7	0,6	0,5	1	5	7	6	4	5	1	3
Collège Ahuntsic	796	1 042	44	52	3	0,0	0,0	0,5	3	5	8	3	1	8	1	3
Collège de Bois-de-Boulogne	373	430	62	61	4	0,0	0,0	0,0	5	5	8	5	6	4	1	3
Collège de Maisonneuve	766	1 300	56	59	3	0,4	0,2	0,5	3	7	6	3	4	5	1	3
Collège de Rosemont	439	427	53	61	4	0,0	0,0	0,0	2	7	4	1	3	4	2	3
Collège Édouard-Montpetit	1 005	1 128	52	56	4	0,1	0,2	0,4	3	4	8	2	3	5	2	2
Collège Gérald-Godin	151	198	59	56	4	0,0	0,0	0,0	5	7	7	1	5	6	1	3
Collège Lionel-Groulx	599	692	46	53	4	0,5	0,3	0,3	2	3	9	3	3	7	5	0
Collège Montmorency	626	898	53	57	2	0,0	0,0	0,7	2	4	8	2	3	5	3	1
Dawson College	972	1 049	51	55	6	0,1	0,6	0,2	13	9	5	13	11	2	1	3
John Abbott College	625	677	51	58	3	0,0	0,0	0,2	8	7	6	12	7	4	1	3
Vanier College	696	983	50	55	3	0,1	0,0	0,4	16	1	12	20	2	8	1	3

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
UNIVERSITÉS																
École de technologie supérieure	464	-	38	-	-	0,0	-	-	11	-	-	5	-	-	2	3
École des hautes études commerciales	1 036	-	44	-	-	0,1	-	-	8	-	-	2	-	-	1	3
École Polytechnique de Montréal	864	-	36	-	-	0,1	-	-	13	-	-	11	-	-	1	3
Université Concordia	3 213	-	47	-	-	0,4	-	-	11	-	-	11	-	-	1	3
Université de Montréal	5 785	-	51	-	-	0,1	-	-	5	-	-	4	-	-	1	4
Université du Québec à Montréal	3 440	-	40	-	-	0,1	-	-	5	-	-	4	-	-	1	3
Université McGill	5 061	-	50	-	-	0,3	-	-	8	-	-	21	-	-	2	3
SOCIÉTÉS D'ÉTAT																
Agence métropolitaine de transport	221	-	48	-	-	0,5	-	-	10	-	-	5	-	-	1	3
Bibliothèque et Archives nationales du Québec	694	770	67	66	1	0,3	0,4	0,1	7	8	3	3	4	4	3	1
Caisse de dépôt et placement du Québec	795	710	49	44	7	0,1	0,1	0,0	3	11	4	5	6	5	1	3
Commission de la construction du Québec	827	1 107	65	71	2	1,1	0,5	0,4	1	6	6	2	2	6	3	1
Corporation d'urgences-santé de la région Montréal métropolitain	1 270	1 369	24	26	14	1,3	0,6	0,3	2	3	5	3	4	2	2	2
Héma-Québec	1 201	1 348	77	74	1	0,2	0,5	0,2	2	7	6	1	2	5	3	2
Hydro-Québec	21 693	-	28	-	-	0,6	-	-	1	-	-	1	-	-	2	2
Investissement Québec	369	467	52	59	7	0,0	0,0	0,0	3	10	3	7	5	4	2	2
Régie des installations olympiques	1 024	1 166	44	41	12	0,3	0,1	0,0	3	6	8	3	5	3	1	5
Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Société de la Place des Arts de Montréal	232	269	53	52	5	0,0	0,0	0,0	3	2	12	1	2	6	0	6
Société de télédiffusion du Québec	430	259	47	53	4	0,0	0,4	0,0	1	2	8	0	2	7	0	4
Société des alcools du Québec	5 985	7 502	41	47	9	0,3	0,2	0,7	1	2	8	1	1	5	1	4
Société des loteries du Québec	6 918	6 576	41	42	11	0,2	0,2	0,9	6	9	5	7	8	2	1	4
Société du Palais des congrès de Montréal	189	225	57	52	3	0,5	0,0	0,0	1	4	9	6	6	4	2	4
SOQUIJ	119	-	73	-	-	0,0	-	-	5	-	-	2	-	-	0	4
MUNICIPALITÉS																
Ville de Beaconsfield	244	139	55	42	17	0,0	0,0	0,0	3	4	11	6	6	4	0	4
Ville de Blainville	184	449	45	43	6	0,0	0,5	0,0	0	1	9	1	1	6	0	4
Ville de Boisbriand	219	263	57	39	10	0,0	0,0	0,0	0	1	10	0	0	7	0	4
Ville de Boucherville	206	265	56	57	5	0,0	0,0	0,0	0	0	11	2	2	7	2	4
Ville de Brossard	227	297	50	54	4	0,4	0,0	0,0	7	7	6	1	1	7	0	5
Ville de Chambly	122	175	39	35	2	1,6	1,1	0,0	1	2	7	0	1	6	3	2
Ville de Châteauguay	349	380	34	36	8	0,3	0,5	0,0	0	2	6	4	2	5	1	4
Ville de Côte-Saint-Luc	297	-	43	-	-	0,0	-	-	7	-	-	15	-	-	0	4
Ville de Deux-Montagnes	183	208	34	36	8	0,6	0,0	0,0	1	0	9	2	1	6	2	2
Ville de Dollard-des-Ormeaux	197	211	40	42	9	0,5	0,0	0,0	4	5	7	5	8	2	1	4
Ville de Dorval	212	-	41	-	-	0,5	-	-	4	-	-	6	-	-	1	5
Ville de Kirkland	114	113	41	47	12	1,8	2,7	0,0	9	9	6	11	12	1	1	2
Ville de Laval	2 490	3 218	35	38	6	0,2	0,3	0,5	1	4	6	2	3	5	1	3

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ville de Longueuil	3 073	2 638	38	42	6	0,0	0,3	0,2	1	2	7	1	1	6	0	5
Ville de Mascouche	200	322	38	44	8	0,0	0,6	0,0	0	1	9	0	1	6	1	2
Ville de Montréal	25 186	25 397	39	38	4	0,4	0,3	0,2	6	9	2	6	5	2	2	3
Ville de Mont-Royal	146	-	41	-	-	0,0	-	-	6	-	-	21	-	-	2	2
Ville de Pointe-Claire	813	773	54	55	5	0,0	0,1	0,1	2	4	9	2	5	4	0	5
Ville de Repentigny	508	753	35	42	7	0,0	0,0	0,3	0	0	8	1	1	6	1	4
Ville de Saint-Bruno	117	150	56	53	5	0,0	0,0	0,0	1	1	9	0	0	9	1	4
Ville de Sainte-Julie	227	233	47	41	7	0,4	0,9	0,0	1	0	10	1	1	7	0	4
Ville de Sainte-Thérèse	125	282	50	49	5	0,0	0,0	0,0	0	0	10	0	0	7	2	3
Ville de Saint-Eustache	383	510	43	49	5	0,3	0,0	0,4	1	1	9	1	0	7	1	3
Ville de Saint-Jérôme	514	585	34	38	9	0,0	0,2	0,3	0	0	9	0	1	6	1	4
Ville de Saint-Lambert	131	235	44	57	7	0,0	0,0	0,0	2	4	7	0	2	8	0	3
Ville de Terrebonne	528	1 107	35	49	5	0,2	0,0	0,5	0	1	9	1	1	7	1	4
Ville de Vaudreuil-Dorion	165	236	55	39	5	0,0	0,0	0,0	0	1	8	0	0	6	1	3
Ville de Westmount	355	-	43	-	-	1,4	-	-	9	-	-	16	-	-	2	4
SOCIÉTÉS DE TRANSPORT																
Réseau de transport de Longueuil	1 030	1 167	15	21	11	0,4	0,3	0,7	1	5	3	1	2	5	0	5
Société de transport de Laval	689	833	13	19	13	0,6	0,5	0,1	1	3	4	1	3	4	6	2
Société de transport de Montréal	7 172	9 786	19	25	5	0,3	0,5	0,1	6	17	0	4	6	3	1	4

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
SÛRETÉ DU QUÉBEC ET RÉGIES INTERMUNICIPALES DE POLICE																
Quartier général - Sûreté du Québec	5 177	5 732	13	22	3	0,7	0,7	1,7	0	0	2	1	1	2	12	0
Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent	288	-	31	-	-	0,0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	2
Régie intermunicipale de police Roussillon	199	-	33	-	-	0,0	-	-	1	-	-	2	-	-	0	2
Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville	150	-	35	-	-	0,0	-	-	1	-	-	1	-	-	0	2

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Personnes handicapées	
		R %	SR %	R %	SR %	R %	SR %	R %	SR %	R %	SR %
RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX¹²											
CISSS de Laval	7 202	82	1	0,1	0,4	6	10	5	4	0	4
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	13 650	73	3	0,2	0,4	18	5	7	3	1	4
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8 269	77	2	0,1	0,4	21	4	13	1	1	4
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	7 783	77	3	0,3	0,2	34	1	14	0	1	4
CIUSSS du Centre-Sud-de-Montréal	13 579	73	2	0,2	0,3	17	4	3	4	2	3
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	10 550	77	2	0,3	0,3	19	4	5	3	1	4
9040-9764 Québec inc. (Villa Soleil)	185	90	1	0,0	0,0	1	17	1	7	0	5
Centre d'accueil le Programme de Portage inc.	157	46	11	0,0	0,6	7	4	11	1	0	4
Centre De Santé Saint-Lambert Inc.	151	77	4	0,0	0,7	20	8	7	7	3	2
Centre d'hébergement de la Maison-Saint-Joseph inc.	91	76	5	0,0	0,0	27	3	14	2	0	4
Centre d'hébergement et de soins de longue durée Gouin inc.	113	86	0	0,9	0,0	22	4	6	3	1	4
Centre d'hébergement Vincenzo-Navarro Inc.	152	89	1	0,0	0,7	30	4	47	0	0	5
Centre hospitalier de l'Université de Montréal	7 982	73	3	0,2	0,1	15	4	3	5	1	4
Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine	4 859	81	1	0,0	0,4	6	9	3	4	1	4
Centre le Cardinal Inc.	224	80	0	0,0	0,9	8	16	7	2	0	5

¹² Les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) ont connu des transformations majeures depuis la publication du [Rapport triennal 2010-2013 – La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics](#), disponible sur le site Web de la Commission. Ces transformations s'expliquent principalement par la création de centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et de centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS). Les données qui figurent dans le tableau ci-après pour chacun des CISSS et des CIUSSS résultent du cumul de l'effectif total, de la représentation et de la sous-représentation dans chacun des établissements qui étaient assujettis à la Loi au moment de la création des centres intégrés et des centres intégrés universitaires. Les établissements de ce réseau sont actuellement en première phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi pour les cinq groupes visés. La représentation des membres de ces groupes au terme d'une première période d'implantation sera présentée dans le prochain rapport triennal de la Commission.

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Personnes handicapées	
		R	SR	R	SR	R	SR	R	SR	R	SR
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Centre universitaire de santé McGill	9 917	75	2	0,2	0,4	8	8	9	1	3	2
Château Westmount Inc.	157	84	0	0,0	0,6	64	0	6	2	0	4
CHSLD Age3 Inc.	265	87	0	0,8	0,0	11	9	3	4	0	5
CHSLD Bayview Inc.	184	91	3	0,0	0,5	55	1	11	1	0	4
CHSLD Bourget Inc.	115	88	0	0,0	0,9	13	10	0	7	1	4
CHSLD de la Côte boisée Inc.	191	90	0	0,0	0,0	3	14	2	7	1	4
CHSLD Providence Notre-Dame-de-Lourdes Inc.	273	77	4	0,0	0,4	33	1	15	1	0	5
Clinique communautaire de Pointe-St-Charles	103	80	0	1,0	0,0	5	10	1	7	1	3
Groupe Champlain Inc.	1 086	86	1	0,7	0,0	9	7	3	6	1	4
Groupe Roy Santé Inc.	422	77	3	1,0	0,2	27	4	5	2	1	4
Hôpital Marie-Clarac des Sœurs de Charité de Ste-Marie (1995) Inc.	417	79	1	0,0	0,5	22	3	5	3	0	5
Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.	227	72	6	0,0	0,0	17	2	17	0	0	4
Institut de cardiologie de Montréal	1 665	77	1	0,0	0,3	3	14	1	7	0	4
Institut Philippe-Pinel de Montréal	654	48	9	0,2	0,2	4	9	0	6	1	4
Manoir St-Patrice Inc.	113	87	0	0,0	0,0	9	13	11	0	0	5
Pavillon Ste-Marie Inc.	148	90	0	2,0	0,0	2	17	1	5	1	5
Résidence Angelica	462	89	0	0,4	0,2	21	3	9	4	0	5
Résidence Berthiaume-Du Tremblay	280	86	1	0,0	0,0	29	3	3	5	0	4
Santé Courville Inc.	97	85	0	0,0	0,0	9	8	2	6	1	4
VIGI Santé Ltée	1 805	86	1	0,5	0,4	21	2	11	0	1	4
Villa Médica Inc.	310	79	1	0,0	0,0	10	5	9	2	0	5

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R %	SR %
COMMISSIONS SCOLAIRES																
Commission scolaire au Coeur-des-Vallées	1 212	1 250	78	81	1	0,2	0,6	1,8	0	1	3	0	1	3	1	3
Commission scolaire Central Québec	619	1 215	70	74	2	1,8	2,6	0,2	1	2	2	2	3	1	1	3
Commission scolaire de Charlevoix	690	659	66	74	3	0,0	0,0	0,2	0	0	2	0	0	3	1	3
Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup	1 231	1 401	66	71	2	0,2	0,1	0,9	0	1	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire de la Baie-James	527	408	74	71	3	1,0	1,0	17,4	1	0	2	0	0	3	1	4
Commission scolaire de la Beauce-Étchemin	2 677	3 036	70	78	1	0,1	0,1	0,5	0	0	3	0	0	3	1	4
Commission scolaire de la Capitale	3 877	5 165	69	73	1	0,5	0,4	0,4	1	1	2	0	0	3	2	2
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	1 528	1 416	70	78	1	0,0	0,0	0,5	0	0	3	0	0	4	0	4
Commission scolaire de la Jonquière	1 425	1 501	61	68	4	1,1	0,3	1,5	0	0	2	0	1	2	1	3
Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord	187	258	64	78	2	0,5	0,8	8,1	0	0	2	0	0	2	1	4
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke	2 663	3 395	69	73	3	0,2	0,2	0,7	0	1	2	0	1	3	1	3
Commission scolaire de la Rivéraine	1 027	1 027	73	76	3	0,1	0,2	0,2	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands	1 469	1 712	73	77	2	0,1	0,0	0,2	1	0	9	0	0	9	2	2
Commission scolaire de l'Énergie	1 709	1 893	70	75	2	0,2	0,2	1,6	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire de l'Estuaire	1 050	1 159	69	70	3	0,8	1,4	5,5	0	0	2	0	0	2	2	2
Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	1 048	1 097	75	76	2	0,2	0,3	1,9	0	0	3	1	1	3	2	3
Commission scolaire de Portneuf	946	1 139	71	78	2	0,4	0,4	0,3	0	0	2	0	0	3	1	3
Commission scolaire de Rouyn-Noranda	917	1 116	74	80	1	0,6	1,0	1,3	0	0	2	0	0	3	1	3
Commission scolaire de Saint-Hyacinthe	1 967	2 364	75	76	2	0,6	0,5	0,4	0	1	3	0	0	3	2	2

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	SR
			2007	2016		2007	2016		2007	2016		2007	2016			
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Commission scolaire de Sorel-Tracy	954	1 111	69	76	3	0,0	0,0	0,5	0	0	4	0	1	3	1	3
Commission scolaire des Appalaches	930	791	69	76	3	0,0	0,0	0,3	0	0	3	0	0	4	2	3
Commission scolaire des Bois-Francs	2 017	2 315	72	78	1	0,1	0,0	0,4	0	1	2	0	0	3	1	3
Commission scolaire des Chênes	1 652	2 296	73	77	2	0,2	0,1	0,5	0	1	2	0	0	2	2	3
Commission scolaire des Chic-Chocs	762	865	67	69	4	0,4	0,5	0,7	0	0	3	0	0	3	2	3
Commission scolaire des Découvreurs	2 257	2 509	69	76	2	0,0	0,0	0,4	1	0	2	1	1	2	1	3
Commission scolaire des Draveurs	2 556	2 715	75	79	1	1,1	0,7	1,6	1	2	2	1	1	3	1	3
Commission scolaire des Hautes-Rivières	2 676	2 975	74	78	2	0,1	0,1	0,7	1	1	4	1	1	3	2	2
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	657	677	70	75	3	6,7	2,5	0,6	0	0	4	0	0	3	2	3
Commission scolaire des Hauts-Cantons	1 290	1 685	74	77	2	0,2	0,1	0,8	0	0	3	0	1	3	1	3
Commission scolaire des Îles	291	376	68	82	1	0,0	0,0	0,5	0	0	3	0	0	3	0	4
Commission scolaire des Laurentides	1 316	1 802	71	76	2	0,3	0,2	0,7	0	0	3	0	1	3	1	4
Commission scolaire des Monts-et-Marées	1 007	1 225	65	74	3	0,2	0,1	0,7	0	0	2	0	0	2	2	2
Commission scolaire des Navigateurs	3 450	3 428	73	75	2	0,0	0,1	0,6	0	0	2	0	0	3	1	4
Commission scolaire des Phares	1 365	1 570	69	76	2	0,0	0,0	0,8	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais	1 827	2 370	74	73	1	0,7	1,1	1,3	2	3	2	2	2	2	1	3
Commission scolaire des Premières-Seigneuries	3 477	5 251	68	75	2	0,3	0,2	0,5	0	0	2	0	0	2	1	3
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay	1 986	2 217	62	70	3	0,6	0,7	1,4	0	0	2	0	0	3	1	3
Commission scolaire des Samares	3 180	4 165	73	78	2	0,0	0,0	1,3	0	0	3	0	0	3	3	1
Commission scolaire des Sommets	1 329	1 615	72	75	3	0,2	0,1	0,7	0	0	2	0	1	2	1	3

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	SR
			2007	2016	%	%	%	2007	2016	%	2007	2016	%	2007	2016	%
Commission scolaire du Chemin-du-Roy	2 815	3 648	70	73	2	0,1	0,2	1,4	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire du Fer	850	869	75	77	1	0,5	0,7	5,6	1	1	2	1	1	3	1	3
Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	829	905	73	77	2	0,2	0,1	0,9	0	0	2	0	0	2	1	4
Commission scolaire du Lac-Abitibi	672	749	67	76	1	0,5	0,7	0,8	0	0	2	1	0	3	0	4
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean	1 297	1 357	67	75	2	0,9	0,7	1,0	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue	434	416	77	83	2	0,9	0,0	1,7	0	0	2	0	0	3	2	3
Commission scolaire du Littoral	265	185	70	69	5	2,3	1,6	7,0	0	1	3	1	2	1	0	4
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	1 162	1 530	65	76	2	0,0	1,7	0,5	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire du Val-des-Cerfs	2 333	2 750	70	76	2	0,2	0,4	0,8	0	1	4	0	1	3	1	4
Commission scolaire Eastern Shores	360	468	63	67	3	2,2	2,6	0,2	2	2	2	1	2	2	3	2
Commission scolaire Eastern Townships	1 072	1 094	64	69	2	0,3	0,6	0,4	1	1	3	2	2	2	1	3
Commission scolaire Harricana	728	844	71	79	2	0,8	1,1	0,6	0	0	3	0	0	3	1	3
Commission scolaire Pierre-Neveu	947	818	71	71	3	0,3	1,1	0,5	0	0	2	0	0	3	2	3
Commission scolaire René-Lévesque	851	1 246	68	74	2	0,1	0,2	1,0	0	5	1	0	0	3	1	3
Commission scolaire Western Québec	1 239	1 315	73	73	2	1,2	1,8	0,8	1	2	2	2	3	2	1	3
INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉES PRIMAIRE-SECONDAIRE																
Collège Bourget	161	201	48	59	3	0,0	0,0	0,5	1	2	2	1	1	2	1	4
Collège de Lévis	117	138	38	55	7	0,0	0,0	0,7	1	1	1	0	2	2	0	4
Collège Jésus-Marie de Sillery	111	197	84	82	0	0,0	2,0	0,0	1	5	3	4	4	2	2	3

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Collège Saint-Charles-Garnier	137	139	50	45	17	0,0	0,0	0,0	5	10	2	4	0	3	1	3
Séminaire de Sherbrooke	195	238	54	44	11	0,0	0,0	0,0	0	0	4	2	0	3	0	4
Séminaire Saint-François	147	121	30	43	17	0,0	0,0	0,8	1	0	3	1	1	2	0	4
COLLÈGES PRIVÉS																
Campus Notre-Dame-de-Foy	319	375	62	53	7	0,0	0,0	0,3	0	0	3	0	1	2	0	4
Collège Lafèche	230	242	62	68	1	0,4	0,0	1,2	2	0	4	0	1	4	2	3
Collège Mérici	139	-	60	-	-	0,7	-	-	0	-	-	0	-	-	1	3
CÉGEPS																
Cégep Beauce-Appalaches	251	258	47	55	6	0,0	0,0	0,0	2	1	7	1	1	3	0	4
Cégep de Baie-Comeau	162	149	44	52	7	0,0	0,0	2,7	1	1	6	1	1	5	3	2
Cégep de Chicoutimi	521	590	47	54	6	0,0	0,5	0,5	1	0	7	0	1	4	1	3
Cégep de Drummondville	316	460	45	49	9	0,0	0,0	0,2	1	2	7	1	3	3	2	3
Cégep de Granby Haute-Yamaska	240	284	48	60	4	0,0	0,4	0,0	0	2	6	1	0	5	2	2
Cégep de Jonquières	668	699	53	55	5	0,0	0,1	0,7	0	0	9	1	1	6	1	3
Cégep de la Gaspésie et des Îles	741	407	48	50	8	0,0	0,0	0,0	0	0	7	0	1	4	0	4
Cégep de La Pocatière	292	305	48	56	5	0,0	0,0	0,0	1	1	7	0	1	4	1	4
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	443	498	47	54	6	0,2	0,8	0,8	1	2	6	3	2	3	1	2
Cégep de Lévis-Lauzon	517	527	50	51	4	0,0	0,0	0,0	1	1	9	1	2	5	2	2
Cégep de Limoilou	770	699	44	54	4	0,1	0,1	0,0	3	1	7	1	2	4	1	3

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	SR
			2007	2016	%	%	%	2007	2016	%	2007	2016	%	2007	2016	%
Cégep de Matane	207	185	50	50	11	0,0	0,0	0,0	0	1	8	0	1	4	3	1
Cégep de Rimouski	661	620	44	51	7	0,6	0,5	0,0	1	2	5	1	0	4	1	3
Cégep de Rivière-du-Loup	248	226	48	55	8	0,4	0,4	0,0	0	1	5	0	0	4	1	3
Cégep de Sainte-Foy	962	1 019	55	59	4	0,0	0,1	0,5	0	1	7	1	1	4	1	3
Cégep de Saint-Félicien	274	254	48	51	11	2,2	0,0	0,4	0	0	7	0	0	5	1	3
Cégep de Saint-Hyacinthe	452	521	54	64	1	0,0	0,0	0,0	3	2	10	1	1	7	0	4
Cégep de Sept-Îles	181	171	43	54	9	0,0	1,8	2,3	2	0	8	3	1	4	1	3
Cégep de Sherbrooke	1 698	865	58	56	3	0,3	0,2	0,2	1	1	8	0	1	5	0	4
Cégep de Sorel-Tracy	221	211	49	55	7	0,0	0,5	0,0	2	1	9	1	0	5	0	3
Cégep de Thetford	208	246	41	50	7	0,5	0,0	0,0	1	1	7	2	1	5	5	2
Cégep de Trois-Rivières	684	675	47	53	4	0,2	0,3	0,3	2	1	7	0	0	6	1	3
Cégep de Victoriaville	414	288	39	46	6	0,0	0,0	0,0	0	0	7	1	1	3	1	4
Cégep régional de Lanaudière	597	905	56	57	5	0,2	0,2	0,4	1	2	6	2	2	5	2	2
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	422	540	56	60	4	0,0	0,0	0,0	2	1	9	1	1	6	0	4
Champlain Regional College	572	632	47	53	6	0,0	0,2	0,0	6	6	6	7	10	3	1	3
Collège d'Alma	237	221	45	56	5	0,4	0,9	0,0	1	1	7	2	0	5	0	4
Collège de l'Outaouais	538	743	47	54	6	1,1	0,8	0,9	4	4	6	2	1	5	1	3
Collège de Valleyfield	302	280	53	54	7	0,0	0,4	0,0	1	1	8	2	3	4	1	3
Collège François-Xavier-Garneau	760	724	54	65	2	0,0	0,0	0,4	2	2	6	1	1	4	1	3
Collège Shawinigan	257	244	53	61	2	0,0	0,0	0,0	0	0	8	0	1	5	0	4
Heritage College	181	240	56	63	3	1,1	0,8	0,8	9	13	4	8	10	1	3	2

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R 2007 %	R 2016 %	SR %	R %	SR %
UNIVERSITÉS																
École nationale d'administration publique	160	-	48	-	-	0,0	-	-	3	-	-	3	-	-	2	3
Institut national de la recherche scientifique	545	-	47	-	-	0,6	-	-	2	-	-	3	-	-	1	3
Télé-université	475	-	55	-	-	0,2	-	-	3	-	-	1	-	-	1	3
Université Bishop	337	-	42	-	-	0,0	-	-	5	-	-	7	-	-	1	3
Université de Sherbrooke	3 981	-	48	-	-	0,2	-	-	2	-	-	1	-	-	0	4
Université du Québec (siège social)	117	-	55	-	-	0,0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	3
Université du Québec à Chicoutimi	746	775	44	46	9	0,1	0,5	0,5	4	5	4	5	5	3	0	4
Université du Québec à Rimouski	647	-	45	-	-	0,0	-	-	3	-	-	0	-	-	0	4
Université du Québec à Trois-Rivières	1 246	-	51	-	-	0,2	-	-	3	-	-	2	-	-	1	3
Université du Québec en Abitibi-Témiscamigue	471	-	54	-	-	2,1	-	-	7	-	-	3	-	-	2	2
Université du Québec en Outaouais	692	743	48	57	5	0,3	0,8	0,4	4	4	6	8	7	2	1	3
Université Laval	3 860	-	50	-	-	0,2	-	-	3	-	-	3	-	-	2	3
SOCIÉTÉS D'ÉTAT																
Agence du Revenu du Québec	-	12 064	-	61	1	-	0,2	0,4	-	14	3	-	3	4	1	3
Autorité des marchés financiers	219	712	65	59	3	0,0	0,0	0,1	5	6	3	4	2	6	1	3
Centre de recherche industrielle du Québec	340	230	36	38	3	0,6	1,3	0,0	2	6	2	2	4	3	2	2
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
École nationale de police du Québec	282	442	38	40	4	1,4	0,7	0,5	0	1	1	1	1	1	0	4
Institut national de santé publique du Québec	299	624	70	69	2	0,0	0,0	0,5	1	7	4	1	2	4	1	4

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	R	SR	R	SR
			2007	2016	SR	2007	2016	SR	2007	2016	SR	2007	2016	SR		
					%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Musée de la civilisation	267	243	68	67	2	0,0	0,0	0,4	1	0	2	1	1	2	0	4
Musée national des beaux-arts du Québec	145	178	58	56	4	0,0	0,0	0,6	1	1	2	1	1	2	0	4
Société des établissements de plein air du Québec	3 355	2 700	44	47	5	0,9	0,7	1,4	0	0	2	0	0	2	0	5
Société des traversiers du Québec	460	542	15	17	27	1,3	0,9	0,7	0	0	1	0	1	1	1	4
Société québécoise des infrastructures	719	659	38	38	3	0,4	0,6	0,3	1	3	3	3	3	3	2	2
MUNICIPALITÉS																
Ville d'Alma	304	290	29	32	4	0,3	0,0	2,1	0	0	0	0	0	0	2	3
Ville d'Amos	146	183	48	39	7	0,0	0,0	2,2	1	1	1	0	0	1	3	2
Ville de Baie-Comeau	147	274	31	42	6	1,4	0,7	8,4	0	0	2	0	0	1	7	3
Ville de Drummondville	169	383	41	34	13	0,0	0,0	0,8	1	0	1	0	0	1	2	5
Ville de Gatineau	2 814	3 338	34	37	8	1,5	1,7	1,6	1	2	2	1	1	2	1	3
Ville de Granby	359	477	29	36	9	0,3	0,4	0,8	0	0	3	0	0	2	0	4
Ville de Joliette	109	193	25	34	5	0,0	0,0	1,6	0	0	1	0	1	2	0	5
Ville de Lévis	1 279	1 506	39	38	7	0,1	0,1	0,7	0	1	1	0	0	1	1	4
Ville de Magog	90	287	33	29	3	0,0	0,7	1,1	0	1	1	0	0	1	6	1
Ville de Mont-Laurier	117	-	48	-	-	0,9	-	-	0	-	-	1	-	-	3	2
Ville de Québec	6 138	6 528	36	39	7	0,4	0,4	0,6	0	1	1	0	1	1	2	3
Ville de Rimouski	307	309	29	30	9	0,3	0,0	1,0	0	0	1	0	0	1	1	3
Ville de Rivière-du-Loup	91	134	21	25	4	0,0	0,0	0,8	0	0	1	0	0	1	0	2
Ville de Rouyn-Noranda	156	449	28	36	4	0,0	0,0	1,6	0	1	0	2	1	2	2	2

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende :

(R) = Représentation

(SR) = Sous-représentation

(-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total		Femmes			Autochtones			Minorités visibles			Minorités ethniques			Personnes handicapées	
	2007	2016	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R 2007	R 2016	SR	R	SR
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ville de Saguenay	1 248	1 540	25	34	4	0,6	1,8	0,9	0	0	1	0	1	1	2	3
Ville de Saint-Georges	240	250	42	39	15	0,4	0,0	0,4	0	0	1	0	0	1	4	3
Ville de Saint-Hyacinthe	338	293	24	30	8	0,0	0,0	0,7	0	1	3	0	0	2	0	3
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	588	-	41	-	-	0,5	-	-	0	-	-	1	-	-	0	5
Ville de Salaberry-de-Valleyfield	251	267	31	39	9	0,0	0,8	0,4	0	0	3	0	0	2	3	2
Ville de Sept-Îles	149	273	28	44	3	2,7	1,1	7,0	1	1	1	1	0	0	6	2
Ville de Shawinigan	269	384	34	29	13	0,0	0,0	2,1	0	0	2	0	0	1	2	3
Ville de Sherbrooke	1 629	1 795	30	33	10	0,3	0,5	0,8	0	3	1	0	1	1	1	3
Ville de Sorel-Tracy	137	275	36	30	12	0,7	0,7	0,4	0	0	3	1	1	1	2	2
Ville de Thetford Mines	237	237	19	19	13	0,8	0,0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	4
Ville de Trois-Rivières	952	1 130	30	32	9	0,3	0,0	1,7	0	0	1	0	0	1	3	2
Ville de Val-d'Or	249	356	39	45	3	0,4	0,0	3,4	0	0	1	0	0	1	2	4
Ville de Victoriaville	164	273	40	27	15	0,0	0,4	1,1	0	0	1	0	0	1	3	2
SOCIÉTÉS DE TRANSPORT																
Société de transport de Lévis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Société de transport de Québec	1 185	1 513	20	24	8	0,2	0,2	0,6	0	1	1	0	0	1	3	2
Société de transport de Sherbrooke	203	221	15	17	18	0,5	0,0	0,5	0	4	0	0	7	0	1	3
Société de transport de Trois-Rivières	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Société de transport du Saguenay	162	166	12	13	8	1,2	1,2	1,2	1	1	0	0	0	1	2	2

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Personnes handicapées	
		R	SR	R	SR	R	SR	R	SR	R	SR
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX											
CISSS de Chaudière-Appalaches	9 418	83	1	0,2	0,4	0	2	0	1	1	4
CISSS de la Côte-Nord	4 193	82	1	0,6	5,1	0	2	0	1	1	4
CISSS de la Gaspésie	3 268	77	3	1,3	0,3	0	2	0	1	1	4
CISSS de la Montérégie-Centre	8 003	85	1	0,3	0,5	3	8	1	4	1	4
CISSS de la Montérégie-Est	10 957	84	1	0,1	0,6	2	8	1	3	1	4
CISSS de la Montérégie-Ouest	7 745	86	1	0,2	0,3	2	10	2	4	1	4
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	4 744	76	3	0,3	2,3	1	2	0	1	1	4
CISSS de Lanaudière	9 509	83	1	0,1	0,7	1	8	1	1	1	4
CISSS de l'Outaouais	8 375	79	1	1,6	2,4	4	3	2	2	1	4
CISSS des Îles	528	86	0	0,2	0,6	0	1	0	1	0	4
CISSS des Laurentides	10 962	85	1	0,6	0,5	1	10	0	1	0	4
CISSS du Bas-Saint-Laurent	7 275	82	1	0,2	0,6	0	2	0	1	1	4
CIUSSS de la Capitale-Nationale	14 132	77	2	0,3	0,5	1	2	1	1	1	4
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	14 193	81	1	0,3	0,6	0	2	0	1	1	4
CIUSSS de l'Estrie	13 763	80	1	0,2	0,4	1	3	1	1	0	4
CIUSSS du Saguenay- Lac-Saint-Jean	9 761	80	2	0,8	1,6	0	1	0	1	0	4
Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.	156	89	0	0,0	0,6	1	1	0	1	1	4
Centre d'hébergement et de soins de longue durée Heather Inc.	108	89	0	0,0	0,0	2	3	1	0	0	5
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.	266	82	4	0,0	0,4	1	1	2	0	0	5
Centre hospitalier de l'Assomption (St-Georges de Beauce) Inc.	162	85	0	0,0	0,6	0	2	0	1	1	4

À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Légende : (R) = Représentation (SR) = Sous-représentation (-) = Donnée non disponible

Nom du dossier	Effectif total	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Personnes handicapées	
		R	SR	R	SR	R	SR	R	SR	R	SR
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James	594	85	1	0,8	6,2	1	2	1	1	0	4
CHSLD Chanoine-Audet	115	92	0	0,0	0,0	0	2	0	1	0	5
CHU de Québec	12 070	79	2	0,2	0,2	1	2	0	1	0	4
Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec	2 328	73	2	0,2	0,2	1	2	1	1	1	4
Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) Inc.	251	84	0	0,0	0,4	3	0	4	0	1	5

ANNEXE III LEXIQUE

Les définitions des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi sont présentées ci-après par ordre alphabétique.

Analyse de disponibilité

Analyse qui a pour but de déterminer le pourcentage de membres d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un type emploi dans un organisme ou qui sont aptes à le devenir dans un délai raisonnable, à l'intérieur d'une zone appropriée de recrutement.

Analyse des effectifs

Analyse qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs, pour chacun des types d'emploi d'un organisme.

Analyse du système d'emploi

Analyse qui permet d'identifier les règles et les pratiques d'emploi, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur les groupes visés dans un organisme. Cette analyse est effectuée par sous-système d'emploi, notamment le recrutement, la formation et les promotions. Ces sous-systèmes correspondent aux principaux secteurs d'activités rattachés à la direction des ressources humaines dans les organismes.

Détermination de la sous-représentation

Écart résultant, pour chaque type d'emploi d'un organisme, de la comparaison entre la représentation des personnes membres d'un groupe visé et la disponibilité, dans une zone appropriée de recrutement, des personnes membres de ce groupe visé qui sont compétentes ou aptes à le devenir dans un délai raisonnable.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondées sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte.

Discrimination directe

Discrimination résultant de l'application différente ou inégale d'une règle ou d'une pratique à l'endroit d'un groupe ou d'une personne en raison de son appartenance à ce groupe.



Discrimination indirecte

Discrimination résultant de l'application uniforme d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre, mais qui a un effet discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes.

Discrimination systémique en emploi

Situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions, de préjugés ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des groupes visés.

Effet d'exclusion

Résultat d'une pratique ou d'une règle qui exclut les membres d'un groupe dans une proportion plus grande que les personnes qui ne font pas partie de ce groupe.

Égalité

Principe accordé à tout être humain dans la possession des droits et libertés intrinsèques. Le droit à l'égalité est proclamé et protégé par les chartes notamment la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui reconnaît que tous les individus sont égaux en valeur et en dignité et ont droit d'exercer leurs droits et libertés, peu importe leurs caractéristiques personnelles. Le droit à l'égalité protège tous les individus contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Évaluation du programme d'accès à l'égalité en emploi

Vérification effectuée par la Commission après une période de trois ans d'implantation du programme. Cette vérification porte notamment sur l'application des mesures et les résultats obtenus, le contexte de l'organisme, les stratégies d'implantation du programme et l'ensemble de ses retombées. Les recommandations formulées par la Commission doivent être appliquées au cours de la période d'implantation suivante.

Groupe visé

Groupe de personnes victimes de discrimination en emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les groupes visés sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.



Mesures

Moyens retenus par un organisme pour atteindre les objectifs de représentation des groupes visés ainsi que pour corriger les règles ou pratiques discriminatoires du système d'emploi et des problèmes d'emploi particuliers à certains groupes visés. Un programme d'accès à l'égalité en emploi comprend des mesures de redressement, des mesures d'égalité de chances, des mesures de soutien ainsi que des mesures de consultation et d'information.

Mesures de consultation

Mesures faisant partie intégrante du programme d'accès à l'égalité en emploi et consistant à mettre en place des mécanismes d'échange entre les personnes concernées par tous les aspects du programme.

Mesures de consultation et d'information

Mesures visant à favoriser une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité en emploi et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel est une condition essentielle du programme.

Mesures d'égalité de chances

Mesures constituant les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système d'emploi dans un organisme afin de lever les obstacles à l'égalité et ainsi éliminer les effets discriminatoires qui en résultent. Ces mesures sont permanentes et elles s'adressent à tous et à toutes.

Mesures de redressement

Mesures visant à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs.

Mesures de soutien

Mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel d'un organisme et elles sont facultatives.

Mesures d'information

Mesures visant à diffuser les informations relatives au programme d'accès à l'égalité en emploi.



Mesures essentielles

Mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et qui doivent être appliquées par tous les organismes publics lors de l'implantation de leur programme.

Moyens de contrôle

Mécanismes permettant de suivre l'évolution de la situation, à partir du début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, et d'en mesurer périodiquement les résultats selon l'échéancier prévu.

Objectifs quantitatifs

Résultats poursuivis, en nombre et en pourcentage, pour corriger la sous-représentation des membres des groupes visés et accroître leur représentation à un niveau correspondant à leur disponibilité sur le marché du travail pour chaque type ou regroupement de types d'emploi.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Processus de changement planifié et global mis en œuvre par un organisme en vue d'assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les types d'emploi et d'éliminer la discrimination du système d'emploi.

Questionnaire d'identification

Formulaire rempli par l'ensemble des personnes employées ou postulant un emploi dans un organisme afin d'identifier les personnes faisant partie des groupes visés. Les informations recueillies dans ce formulaire servent à vérifier si les membres des groupes visés sont représentés en proportion suffisante dans les différents types d'emploi de l'organisme.

Regroupement de types d'emploi

Un ensemble de types d'emplois différents, comportant des caractéristiques semblables, qui sont regroupés dans le but de constituer un bassin de personnes suffisamment étendu pour pouvoir poser un diagnostic.

Représentation

Proportion de membres d'un groupe visé présents dans chacun des types d'emploi d'un organisme.



Sous-représentation

Proportion de membres d'un groupe visé qui est inférieure à leur taux de disponibilité dans chacun des types d'emploi d'un organisme.

Suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi

Vérification périodique, par un organisme, de l'implantation et des résultats des mesures retenues dans le cadre de son programme ainsi que de l'atteinte des objectifs quantitatifs. Le suivi du programme permet notamment à l'organisme d'apporter les correctifs nécessaires, lorsque des écarts sont constatés entre les résultats prévus et ceux obtenus.

Taux de nomination préférentielle

Mesure de redressement pour corriger la sous-représentation des membres de groupes visés. Ce taux indique la proportion de postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie des groupes visés dans les regroupements de types d'emploi où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

Type d'emploi

Un ensemble composé de plusieurs postes qui portent généralement un titre commun et dont les tâches les plus significatives et les exigences sont identiques ou similaires.