

### PRÉCISION IMPORTANTE

*Veuillez prendre note que les personnes handicapées font maintenant partie des groupes visés par la Loi depuis le 17 décembre 2005.*

À toutes les étapes d'application de cette loi, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse fournit, sur demande, une assistance technique et professionnelle facilitant sa mise en œuvre.

Pour une information générale sur les programmes d'accès à l'égalité et pour consulter le texte intégral de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, vous pouvez consulter le site Web de la Commission à l'adresse suivante : [www.cdpdj.qc.ca](http://www.cdpdj.qc.ca)

# L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

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

# LES OBJECTIFS

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 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001. Elle touche l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et d'autres organismes comme les sociétés d'État ainsi que la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Elle a pour but de rendre le personnel de ces organismes plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.

Plus précisément, la Loi vise à favoriser, dans les effectifs des organismes, une représentation plus équitable de groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi, soit :

- les femmes ;
- les autochtones ;
- les membres des minorités visibles ;
- les membres des minorités ethniques de langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

Elle permet ainsi de réduire les effets de la discrimination dont ces groupes ont pu être l'objet et d'aller puiser toute l'expertise et la compétence présentes dans la population québécoise.

C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui est chargée de veiller à l'application de cette loi.

# LES OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI

Dans un premier temps, une seule obligation s'applique à tous les organismes visés : celle de procéder, dans le délai qui leur est indiqué par la Commission, à une analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la Loi, et de transmettre le rapport de cette analyse à la Commission.

Cette dernière fournit aux organismes un support technique et professionnel facilitant la réalisation de cette analyse des effectifs.

Après examen des résultats de cette analyse par la Commission et comparaison avec les données statistiques les plus à jour, les organismes seront avisés s'il y a sous-représentation des groupes visés dans certains types d'emplois ou regroupements d'emplois et s'ils sont tenus, en conséquence, de mettre en place un programme d'accès à l'égalité pour corriger cette situation.

S'ils y sont tenus, ils devront transmettre à la Commission, pour vérification, le programme d'accès à l'égalité qu'ils auront élaboré, et lui faire parvenir, tous les trois ans, un rapport sur l'implantation de ce programme.

# LES ÉTAPES DE RÉALISATION

## Les démarches préliminaires

Chaque organisme visé reçoit d'abord une lettre de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse lui demandant d'identifier la personne qui, au sein de l'organisme, sera chargée de la mise en application de cette loi.

Par la suite, cette personne reçoit de la Direction des programmes d'accès à l'égalité :

- une lettre indiquant le délai dans lequel le rapport d'analyse des effectifs devra lui parvenir ;
- une trousse de documents proposant une marche à suivre pour réaliser cette analyse des effectifs ainsi que le logiciel de saisie et de traitement des données sur les emplois ;
- une offre d'assistance-conseil pour faciliter les démarches nécessaires.

## L'identification des membres des groupes visés

La première étape consiste à identifier le nombre de femmes, d'autochtones, de membres des minorités visibles et de membres des minorités ethniques visés par la Loi au sein de l'organisme.

La Commission a mis au point à cette fin un questionnaire d'auto-identification qui doit être rempli par les membres du personnel.

Il est indispensable que cette opération soit préparée en informant l'ensemble du personnel et en consultant ses représentants.

## L'analyse des effectifs

L'organisme rassemble ensuite les données sur tous ses emplois en précisant, notamment, pour chacun, la formation et l'expérience requises, la zone appropriée de recrutement et l'appariement avec la Classification nationale des professions. On inscrit aussi, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie des groupes visés par la Loi.

La trousse fournie par la Commission comprend le logiciel permettant le rassemblement de ces données et leur traitement ultérieur par la Commission.

L'organisme transmet, après consultation de son personnel ou de ses représentants, son rapport d'analyse des effectifs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

## L'analyse de disponibilité

Sur réception du rapport d'analyse des effectifs, la Commission examine les données, propose, s'il y a lieu, des modifications et procède, après consultation de l'organisme, à des regroupements d'emplois pour les fins de l'analyse.

La Commission procède ensuite à une comparaison des résultats de l'analyse des effectifs avec les données statistiques permettant de déterminer la représentation des groupes visés parmi les personnes compétentes ou aptes à le devenir dans un délai raisonnable pour chaque emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement.

La Commission avise alors l'organisme du résultat de cette comparaison par emploi ou par regroupement d'emplois.

## L'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité

Si la Commission estime que la représentation des personnes à l'emploi de l'organisme faisant partie d'un groupe visé par la Loi est généralement non conforme à la représentation des personnes compétentes de ce groupe dans la zone de recrutement appropriée, elle avise l'organisme qu'il est tenu d'établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les emplois ou les regroupements d'emplois concernés, et de transmettre ce programme à la Commission dans un délai de douze mois de cet avis.

Sur demande, la Commission prête son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

## La vérification du programme

Après réception du programme, la Commission en vérifie la teneur et peut demander des modifications.

## Le rapport sur l'implantation du programme

Une fois tous les trois ans, l'organisme transmet à la Commission un rapport sur l'implantation de ce programme.

## LE CONTENU D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

« Un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi.

Un programme comprend les éléments suivants :

- 1<sup>o</sup> une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion ;
- 2<sup>o</sup> les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ;
- 3<sup>o</sup> des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé ;
- 4<sup>o</sup> des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires ;
- 5<sup>o</sup> l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés ;
- 6<sup>o</sup> des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants ;
- 7<sup>o</sup> l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme » (article 13).

À noter qu'un tel programme ne peut obliger un organisme, notamment :

- à créer de nouveaux postes ;
- à embaucher ou à promouvoir des personnes qui ne sont pas compétentes ou sans égard au mérite ;
- à porter atteinte d'une manière indue aux intérêts de l'organisme ou des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé ;
- à exclure l'application du critère de l'ancienneté.