Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse
Québec
www.cdpdj.qc.ca

Mise en œuvre de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

RAPPORT TRIENNAL 2019-2022

Document adopté à la 715e séance de la Commission,
tenue le 15 septembre 2023, par sa résolution COM-715-4.3.1.

Jean-François Trudel
Secrétaire de la Commission

Avec la collaboration et la participation spéciales de :
Myrlande Pierre, vice-présidente
Responsable du mandat Charte et de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Remerciements spéciaux pour leur contribution :
Les membres de la Table d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi

Avec la contribution de
Daniel Ducharme, chercheur
Amina Triki-Yamani, chercheure
Geneviève St-Laurent, conseillère juridique

Conception, recherche, statistiques, analyse et rédaction :
Jeannette Mbenoun, coordonnatrice en accès à l'égalité
Christine Rousseau, conseillère en accès à l'égalité
Gemma Mejia, conseillère en accès à l'égalité
Francis Koussouhon, conseiller en accès à l'égalité
Tarik Nazih, conseiller en accès à l'égalité
François Trudelle, conseiller en accès à l'égalité
Diane Plante, analyste de la gestion et des procédés administratifs
Djazia Bensalem, agente de bureau, classe principale
Dorette Tiomo, technicienne en administration

Sous la direction de :
Martin Boucher, directeur
Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Table des matières

MOT DU PRÉSIDENT 5
INTRODUCTION 7
FAITS SAILLANTS 9
Général 9
Par groupes visés 9
ACTIONS ENTREPRISES PAR LA COMMISSION DU 1ER AVRIL 2019 AU 31 MARS 2022 11
Nouvelle approche lors de la vérification des programmes 12
L'intersectionnalité et l'intégration de données croisées aux groupes visés 13
Validation du processus de vérification d'un programme d'accès à l'égalité en emploi 13
Judiciarisation des dossiers d'accès à l'égalité en emploi et établissement d'un cadre normatif 14
Mise à jour des outils sur l'auto-identification 14
Lettres de conformité 15
Mise en place d'un groupe de travail de représentantes et de représentants des organismes publics 15
Création de la table des experts externes universitaires spécialisés en accès à l'égalité 15
Partenariats externes 15
Création du comité PAÉE pour les femmes 16
Mise en place du comité d'orientation interne LGBTQ 16
Formations offertes par la Commission 16
Collaboration et partenariat avec l'OPHQ – Webinaires sur les personnes handicapées 17
Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises (RIQEDI) 17
Nouveaux rapports annuels pour chaque groupe visé 17

ÉTAT DES LIEUX SUR LA SITUATION DES ORGANISMES PUBLICS AU 31 MARS 2022 19
Étapes de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi 20
Les sources statistiques et autres références 20
Limites du rapport triennal 22
Les réseaux des organismes publics 23
Les effectifs totaux des organismes publics 23
Répartition des effectifs totaux des organismes publics par région métropolitaine de recensement (RMR) 25
Les groupes visés 26
Les femmes 27
Les personnes handicapées 29
Les personnes autochtones 31
Les minorités visibles 34
Les minorités ethniques 37
Actions à entreprendre pour chaque groupe visé 39

ENJEUX 41
Organismes nouvellement assujettis 41
Non-assujettissement du gouvernement du Québec à la LAÉE 41
Rôle des syndicats dans la LAÉE 41
Définition de « minorité visible » 42
Définition d'une personne handicapée et statistiques utilisées 42
Équité, diversité et inclusion (EDI) 42
Les concours « réservés » 43
L'absence de l'expérience de travail au Québec et la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle à l'étranger 44

ENGAGEMENTS ET RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION 47

CONCLUSION 49

ACCÈS AUX DONNÉES DU RAPPORT TRIENNAL 2019-2022 50

DÉFINITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES D'EMPLOI 51

LEXIQUE 53

LISTE DES ACRONYMES 58

ANNEXE 1 – ÉTAT DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES ORGANISMES PUBLICS ASSUJETTIS À LA LAÉE DU 1ER AVRIL 2019 AU 31 MARS 2022 59

ANNEXE 2 – REPRÉSENTATION ET OBJECTIFS VISÉS (SOUS-REPRÉSENTATION) DES ORGANISMES PUBLICS ASSUJETTIS À LA LAÉE POUR LA PÉRIODE APRÈS LE 31 MARS 2022 77

Mot du président

C'est avec enthousiasme que je vous présente ce septième rapport triennal qui fait état de la situation des organismes publics en matière d'accès à l'égalité en emploi pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2022.

Plus précisément, ce rapport présente la situation des personnes s'identifiant aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) dans des organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE), soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques ; historiquement victimes de discrimination et sous-représentées en emploi. Entrée en vigueur le 1er avril 2001, la Loi comptait au 31 mars 2022, 338 organismes publics assujettis.

Myrlande Pierre, vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est responsable du mandat confié par la LAÉE. Ses connaissances et son expertise ont permis d'apporter une réelle contribution à l'atteinte des objectifs des programmes.

Dans notre rapport triennal 2016-2019, nous avions constaté que les programmes n'étaient pas mis en œuvre d'une façon optimale pour corriger la sous-représentation des groupes visés. Nous avons revu nos processus et nous avons implanté une nouvelle approche auprès des employeurs, axée sur l'atteinte de résultats tangibles en lien avec l'adoption de mesures de redressement porteuses de résultats. Nous avons aussi insisté auprès des employeurs sur l'importance d'instaurer des mesures d'information et de consultation qui permettent de rejoindre tout le personnel d'une organisation et de faire connaître les avantages du programme. Nous avons insisté sur la mise en place d'objectifs clairs et précis permettant aux employeurs d'atteindre des cibles dans des délais raisonnables. Enfin, nous avons mis l'accent sur la reddition de comptes et l'imputabilité de la haute direction des organismes publics en lien avec les objectifs poursuivis et les résultats obtenus.

De plus, nous avons augmenté et élargi nos liens avec nos principaux partenaires ainsi qu'avec les représentants des groupes visés, notamment par la création d'une table d'experts universitaires externes spécialisés en accès à l'égalité en emploi. Nous sommes aussi très fiers d'avoir instauré un nouveau Comité de travail PAÉE pour les femmes dans les emplois cadres et de direction, les emplois professionnels et les métiers majoritairement masculins, ainsi que d'avoir inauguré des rencontres ponctuelles avec un groupe de travail composé de représentants et de représentantes des organismes publics assujettis à la Loi. Nous tenons d'ailleurs à les remercier de leur participation et de leur contribution.

L'implantation de l'application « Gestion PAÉE » en juin 2019 et son amélioration continue, nous permet de réduire considérablement les délais de traitement, d'améliorer la qualité de nos interventions auprès des employeurs et de faciliter les suivis liés aux recommandations proposées par les conseillers et les conseillères en accès à l'égalité lors du processus de vérification des programmes.

Outre le rapport triennal que nous rendons public, nous publions aussi des rapports annuels qui portent sur la situation spécifique d'un groupe visé. Ceux-ci font l'objet d'une analyse plus approfondie des cibles à atteindre, de la représentation des membres de ces groupes dans les différentes catégories professionnelles et d'une réflexion sur les problématiques particulières à ce groupe. Le premier de ces rapports annuels portait sur la situation des personnes handicapées et le second sur celle des personnes s'identifiant à une minorité visible.

Je vous invite à prendre connaissance du contenu de ce septième rapport triennal de la Commission qui met en exergue les données sur la représentation des groupes visés au sein des effectifs des organismes publics assujettis à la Loi. Des données croisées permettent de rendre compte de l'intersectionnalité. Cet ajout permettra de mieux comprendre les enjeux systémiques reliés à la situation des groupes visés par la Loi, notamment les défis réels d'accès aux emplois et de progression en emploi pour les personnes s'identifiant à plusieurs groupes.

Bonne lecture,

Philippe-André Tessier, président

Introduction

Au Québec, depuis le 1er avril 2001, les organismes publics ayant 100 employés ou plus sont assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE). La Commission veille à l'application de cette loi. Elle publie tous les trois ans la liste des organismes publics assujettis à la LAÉE en faisant état de leur situation en matière d'égalité en emploi. Il s'agit d'une obligation prévue à l'article 23 de la Loi. Les rapports triennaux permettent au public de suivre les variations de la représentation des groupes visés au sein des organismes publics ainsi que les cibles à atteindre pour chacun des groupes visés, par organisme public et par réseau. Les groupes visés sont les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.

En vertu de la Loi, les organismes assujettis ont l'obligation d'élaborer et d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Pour ce faire, ils doivent procéder à une analyse rigoureuse et soutenue de leurs effectifs afin d'identifier leurs objectifs quantitatifs pour chacun des groupes visés par la Loi, et ce, par type ou catégorie professionnelle d'emplois. Ils doivent aussi procéder à l'analyse de leur système d'emploi afin d'identifier les obstacles systémiques qui peuvent freiner l'embauche et la progression en emploi des personnes s'identifiant à ces groupes.

Le présent rapport énumère les actions prises par la Commission en matière d'accès à l'égalité en emploi et présente les statistiques des organismes publics assujettis à la LAÉE sur la représentation des groupes visés au sein de leur effectif, leurs cibles et, dans certains cas, leurs objectifs visés. Ce rapport présente aussi certains enjeux actuels mentionnés par les employeurs qui sont liés à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes s'identifiant à ces groupes visés. Le rapport se termine avec des engagements et les recommandations de la Commission.

La représentation des groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi est établie à partir des données des programmes des organismes publics reçues à la Commission entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022, telles que présentées à l'annexe 1. Notons que ces dernières peuvent avoir évolué depuis le 1er avril 2022 et qu'elles ne reflètent pas nécessairement la réalité actuelle des organismes publics au moment de la publication du présent rapport. L'annexe 2 présente les données des programmes des organismes publics reçues à la Commission entre le 1er avril 2022 et le 31 août 2023. Il s'agit de données mises à jour par les organismes publics. Ces informations seront considérées lors de la production du prochain rapport triennal. Quant aux cibles, elles proviennent du recensement canadien de 2016, celles-ci étant les cibles les plus récentes disponibles au public au 31 mars 2022.

L'application « Gestion PAÉE » a permis à la Commission de diminuer considérablement les délais de suivi de la mise en œuvre des PAÉE. L'application a aussi permis de mettre l'accent sur certaines mesures de redressement et d'égalité de chances qui sont essentielles à la mise en œuvre d'un programme. Des mesures d'information et de consultation sont aussi clairement identifiées et fortement suggérées, car elles permettent à la direction et au personnel d'une organisation de comprendre les objectifs du programme et d'en percevoir les avantages.

La Commission a aussi mis l'accent sur l'atteinte de résultats en insistant sur l'importance d'inclure dans un PAÉE des mesures de redressement spécifiques à chacun des groupes visés ciblant certains types d'emploi sous-représentés et précisant les organismes spécialisés en emploi qui accompagnent les membres des groupes visés dans leur démarche d'intégration professionnelle.

Une latitude a été octroyée aux employeurs quant aux choix des objectifs poursuivis, tout en exerçant un contrôle et une vérification de ceux-ci par la Commission. Finalement, la Commission a insisté sur l'imputabilité des membres de la haute direction des organismes publics quant aux objectifs poursuivis et aux résultats obtenus au terme d'une phase d'implantation de leur PAÉE. La reddition de compte des organismes publics suivant la mise en œuvre de leur programme est jugée essentielle par la Commission. En effet, les organismes ont d'ailleurs l'obligation de faire tous les trois ans un rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.

Les actions prises par la Commission depuis 2019 commencent à produire des résultats. En effet, l'adoption de nouvelles orientations en matière d'accès à l'égalité en emploi, l'investissement dans de nouvelles ressources, les compétences des membres de l'équipe ainsi que les changements administratifs et opérationnels instaurés depuis 2019 ont un impact positif, après un premier cycle de trois (3) ans pour tous les organismes publics assujettis, sur l'augmentation de la représentation de certains groupes visés, notamment les femmes dans les empois professionnels et techniques et les minorités visibles dans la majorité des catégories professionnelles, à l'exception des emplois cadres et ceux de la haute direction.

Des travaux sont en cours pour l'établissement d'un cadre normatif lié à la judiciarisation des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Pour ce faire, la Commission entend se munir de paramètres clairs pouvant rendre applicable la judiciarisation de ces programmes comme le prescrit la LAÉE, afin de jouer pleinement le rôle que lui a attribué le législateur, soit de veiller à l'application de la LAÉE.

Enfin, les facteurs conjoncturels de la pandémie et de la pénurie de la main-d'œuvre[1], combinés à l'augmentation des organismes publics assujettis à la LAÉE, ainsi que l'augmentation des effectifs de certains organismes publics, peuvent avoir contribué à la hausse de la représentation de certains groupes visés.

1. Institut de la statistique du Québec, *Bilan du marché du travail au Québec en 2022 : poursuite de la croissance de l'emploi et nombre record de postes vacants,* 2023. [En ligne] https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/bilan-du-marche-du-travail-au-quebec-en-2022-poursuite-de-la-croissance-de-lemploi-et-nombre-record-de-postes-vacants-46048#:~:text=QU%C3%89BEC%2C%20le%201er%20mars%202023,%3B%20%2B%202%2C8%20%25).

Faits saillants

Général

Au 31 mars 2022, **338 organismes publics étaient assujettis à la LAÉE**, alors qu'ils étaient 330 au 31 mars 2019. Durant cette période, vingt nouveaux dossiers d'organismes publics ont été ouverts et douze dossiers ont été fermés, ces derniers ne correspondant pas aux exigences requises par la Loi. Notons que le réseau des municipalités est celui qui a connu la croissance la plus élevée avec une augmentation de vingt nouveaux organismes.

- L'effectif total de tous les organismes assujettis était de 744 153 personnes, alors qu'il était de 640 729 personnes au 31 mars 2019. Il s'agit d'une augmentation de 103 424 personnes, dont 54 282 personnes (22,1 %) dans le réseau de la santé.
- 74,6 % des organismes (252/338) étaient à leur troisième phase d'implantation de leur PAÉE, comparativement à 1,4 % d'entre eux au 31 mars 2019.
- Le réseau des établissements de la santé et des services sociaux est celui qui est le moins avancé dans la réalisation des PAÉE, en raison de deux restructurations majeures en 2005 et en 2015 qui ont ralenti leur mise en œuvre.
- Les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones sont les employeurs les plus avancés dans l'application de leurs programmes.

Par groupes visés

- **Le taux de représentation des femmes** a connu une légère augmentation, passant de 65,3 % en 2019 à 68,3 % en 2022, l'indicateur-cible étant 69,0 %. C'est le réseau des régies intermunicipales de police qui a connu la hausse la plus marquée, avec un taux de représentation des femmes passant de 33,5 % à 39,1 %, l'indicateur-cible étant 39,5 %. Cependant, même si la représentation des femmes s'est améliorée au cours des dernières années au sein des organismes publics, beaucoup d'efforts devront encore être investis, notamment pour celles s'identifiant à plus d'un groupe visé dans les emplois cadres et de haute direction, particulièrement dans les réseaux des municipalités, des sociétés de transports, des régies intermunicipales de police et de la Sûreté du Québec. Une attention particulière devra aussi être portée à l'accès des femmes dans les emplois majoritairement masculins, afin qu'elles y soient représentées selon les cibles retenues.

- **Le taux de représentation des personnes handicapées** est passé de 1,0 % en 2019 à 0,9 % en 2022. Cette diminution est causée principalement par l'ajout de certains codes d'emploi qui étaient auparavant exclus en raison d'ententes administratives avec certains organismes publics. Malgré une légère augmentation en nombre des personnes handicapées, nous concluons plutôt à une stagnation de leur représentation. Ceci, alors que nous sommes dans un contexte d'augmentation des effectifs totaux. Les membres de ce groupe détiennent pourtant les compétences et sont disponibles sur l'ensemble du territoire tel que l'indique leur taux de disponibilité. Beaucoup d'efforts devront être investis par les organismes publics pour augmenter la représentation des personnes handicapées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Notons qu'au 31 mars 2022, ce groupe est celui pour lequel on observait le plus grand écart entre la représentation totale (0,9 %) et la cible à atteindre (10,5 %). Ainsi, avec un taux de représentation en deçà du 1 %, les personnes handicapées constituent, avec les personnes autochtones, l'un des groupes les plus faiblement représentés dans les effectifs des organismes publics québécois.
- **Le taux de représentation des personnes autochtones** a connu une augmentation de 0,1 %, passant de 0,3 % en 2019 à 0,4 % en 2022, l'indicateur-cible étant 1,6 %. Cette légère hausse mérite d'être soulignée même si les cibles ne sont pas atteintes, car, depuis 2009, le taux de représentation des membres de ce groupe stagnait à 0,3 %. Notons qu'il s'agit du groupe ayant toujours eu le plus faible taux de représentation ainsi que la plus faible cible parmi tous les groupes visés.
- **Le taux de représentation des minorités visibles** a presque doublé, passant de 6,3 % en 2019 à 11,2 % en 2022, l'indicateur-cible étant 16,8 %. Cependant, des efforts doivent se poursuivre dans le recrutement des membres de ce groupe dans la plupart des catégories professionnelles. En effet, les organismes publics devront apporter des changements significatifs et mesurables dans leurs façons de faire et chercher à transcender les barrières systémiques auxquels font face les minorités visibles, et ce, tout particulièrement dans l'accès aux postes de cadres et de direction.
- **Le taux de représentation des minorités ethniques** a connu une légère augmentation de 0,3 %, passant de 3,4 % en 2019 à 3,7 % en 2022, l'indicateur-cible étant 6,8 %. L'augmentation du taux de représentation est de 0,3 %, ce qui est très peu. Les organismes doivent poursuivre leurs efforts de recrutement de membres de ce groupe visé dans la majorité des catégories professionnelles d'emploi.

Actions entreprises par la Commission du 1er avril 2019 au 31 mars 2022

Nouvelle approche lors de la vérification des programmes

La Commission s'est dotée d'une nouvelle approche visant à faire augmenter la représentation des membres des groupes visés au sein des organismes assujettis à la LAÉE. Parmi les multiples éléments de vérification d'un programme, la Commission insiste maintenant sur les composantes suivantes :

- L'évaluation des objectifs quantitatifs poursuivis

  Les conseillers et les conseillères évaluent si les objectifs quantitatifs poursuivis ont été atteints. Ces derniers ont été fixés par les organismes publics et soumis à l'approbation de la Commission. Les objectifs quantitatifs poursuivis doivent être réalistes et atteignables, en tenant compte des cibles à atteindre au cours de l'implantation d'un programme.

- L'évaluation de la mise en œuvre des mesures

  Afin de mettre l'accent sur l'atteinte des résultats, les conseillers et les conseillères s'assurent que les mesures de redressement, les mesures de consultations, les mesures d'information, ainsi que les mesures d'égalité des chances soient implantées et porteuses de résultats. Ces mesures proviennent des constats retenus à la suite de l'analyse du système d'emploi d'un organisme public. De plus, ils ou elles valident que certaines mesures de base essentielles à la viabilité des programmes soient retenues et implantées par les organismes publics.

- Les demandes de renseignement, les modifications du programme et les recommandations

  Durant les échanges, plusieurs commentaires sont suggérés aux responsables des programmes des employeurs ou auprès de leurs représentants ou autres consultants impliqués lors de l'évaluation des programmes. Les conseillers et les conseillères s'assurent que les objectifs poursuivis sont suffisants eu égard à la disponibilité des personnes compétentes faisant partie de chaque groupe visé et que les mesures proposées par l'employeur sont susceptibles de réduire les écarts dans les catégories professionnelles et les types d'emploi (CNP) qui sont sous-représentés. Une vérification approfondie du contenu des programmes reçus à la Commission est effectuée par les conseillers et conseillères afin de s'assurer de leur conformité.

  À cet égard, le personnel de la Commission peut exiger d'un organisme tout renseignement ou document supplémentaire pour faire les vérifications requises d'un programme. Leurs interventions peuvent être verbales ou écrites. Ils ou elles peuvent demander à un employeur de modifier leur programme et, dans d'autres cas, d'inclure certaines mesures dans leur programme.

- Gestion PAÉE

  En août 2019, une application spécialisée en accès à l'égalité a été programmée et lancée par la Commission. Destinée aux employeurs, cet outil permet la mise à jour de leurs données et l'élaboration de leur programme. Cette application a facilité aussi grandement le travail du personnel de la Commission lors de la vérification des programmes. Elle permet par exemple de visualiser instantanément les cibles et les objectifs visés d'un employeur. Ceci permet de sauver du temps et minimise considérablement la lourdeur administrative constatée auparavant lors de l'élaboration, l'implantation et l'évaluation des programmes.

L'intersectionnalité et l'intégration de données croisées aux groupes visés

L'intersectionnalité « permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation »[2]. Avant l'entrée en fonction de l'outil Gestion PAÉE, en juin 2019, la Commission n'était pas en mesure de comptabiliser les données des organismes en effectuant des croisements entre celles-ci. Par conséquent, il était impossible de procéder à une analyse intersectionnelle probante. Or, depuis 2019, la Commission procède à une identification personnalisée de chacun des employés au lieu d'une identification par type d'emploi.

Dorénavant, la Commission peut croiser les données à plusieurs niveaux, soit le genre (hommes et femmes), le groupe des personnes handicapées et un des trois autres groupes visés afin d'obtenir des données intersectionnelles de 1er, 2e et 3e niveau pour les femmes (ex. : femme, femme handicapée, femme handicapée et autochtone) et de 1er et 2e niveau pour les hommes (ex. : homme handicapé, homme handicapé autochtone). Un autre niveau (l'année de naissance) permet aussi à la Commission de classer les données des organismes publics par strate d'âge, ce qui met en évidence les types d'emplois occupés par les jeunes par exemple.

Notons que le nouveau questionnaire et le guide d'auto-identification offerts par la Commission tiennent aussi compte de cette intersectionnalité (Questionnaire d'auto-identification LAÉE)

Validation du processus de vérification d'un programme d'accès à l'égalité en emploi

La Commission a choisi de mettre en place un cadre normatif qui permet d'évaluer objectivement la performance des employeurs sur les résultats obtenus de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Ce cadre lui permet d'assurer une action cohérente et concertée compte tenu de sa volonté d'exercer tous les pouvoirs et toutes les responsabilités que lui confère la LAÉE.

La 1re étape consiste à valider le processus de vérification des programmes. Cette étape regroupe les trois éléments suivants :

- Révision du processus d'analyse et de traitement des programmes d'accès à l'égalité en emploi ;
- Création d'indicateurs de conformité en collaboration avec l'ENAP et création d'indicateurs de performance ;
- Mise en place d'un projet pilote pour tester les indicateurs avant leur implantation officielle.

La révision du processus d'analyse et du traitement des programmes a débuté en 2021. Cet exercice est toujours en cours. De plus, l'élaboration d'un guide de vérification des programmes destinés aux conseillers et conseillères en accès à l'égalité est en cours de rédaction. Ce guide inclura une grille d'analyse et les détails des actions à poser lors de la vérification des programmes transmis par les employeurs.

2. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques,* (Cat. 2.120-1.35), 2019, p.16. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_OCPM_racisme-systemique.pdf

La création d'indicateurs de conformité a eu lieu en automne 2019 avec la collaboration de l'École nationale d'administration publique (ENAP). Cinq indicateurs de conformité ont été retenus, soit :

1. Le degré d'atteinte des objectifs fixés dans la phase précédente ;
2. La représentation d'un groupe visé par rapport à sa moyenne dans un réseau donné ;
3. La variation de la représentation entre deux phases ;
4. La sous-représentation par groupe visé ;
5. L'écart de l'effectif total entre deux phases.

Ces indicateurs ont été appliqués aux opérations et testés avec un succès mitigé dans des dossiers réels en 2019-2020-2021. En effet, les tests ont démontré qu'ils étaient insuffisants pour qualifier complètement un dossier, certains critères importants n'ayant pas été pris en compte dans l'évaluation d'un programme, notamment la disparité des régions, la collaboration des organismes, le caractère systémique d'un dossier et l'efficacité des différentes mesures retenues dans un programme.

En conséquence, il a été décidé en 2022 de procéder à la création des indicateurs de performance afin de compléter les cinq indicateurs de conformité retenus précédemment. Lorsqu'ils seront choisis, les indicateurs de performance permettront d'évaluer les efforts qu'un organisme investit dans son programme via les mesures adoptées et les résultats obtenus.

À cet égard, un comité interdirections a été créé pour mener à bien ce mandat. Notons qu'une fois déterminés, les indicateurs devront à nouveau être testés avec les organismes publics lors de la réception de leur prochain programme.

Judiciarisation des dossiers d'accès à l'égalité en emploi et établissement d'un cadre normatif

Des travaux internes sont en cours pour l'établissement d'un cadre normatif lié à la judiciarisation des dossiers d'accès à l'égalité.

Les employeurs doivent prendre les moyens pour atteindre leurs objectifs quantitatifs. À défaut, la Commission peut dans un premier temps, demander une modification du programme, dans un deuxième temps faire des recommandations à l'organisme et, en dernier lieu, s'adresser au tribunal, le cas échéant.

Pour ce faire, la Commission entend se munir d'un cadre normatif institutionnel et de paramètres clairs pouvant rendre applicable une judiciarisation des programmes d'accès à l'égalité en emploi lorsque la situation le commandera, comme le prescrit la LAÉE. À cet égard, la Commission a entrepris d'importants travaux en ce sens.

Plusieurs jalons critiques doivent en conséquence être développés et implantés préalablement. Il s'agit d'un exercice institutionnel qui comporte un degré de complexité, mais qui reste incontournable afin de permettre à la Commission de jouer pleinement son rôle dans le cadre de ce mandat que le législateur lui a confié : veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Mise à jour des outils sur l'auto-identification

Les outils produits par la Commission pour faciliter l'auto-identification du personnel d'un organisme public à un ou plusieurs groupes ont été révisés entre 2019 et 2022 afin d'aider les organismes à mieux réussir la collecte d'informations liée à ce processus. Ces outils sont disponibles dans l'application Gestion PAÉE, sous l'onglet Aide et Outils, il s'agit d'un Questionnaire d'auto-identification LAÉE, du Guide d'auto-identification LAÉE, et d'une Vidéo animée sur l'auto-identification.

Lettres de conformité

Entre 2019 et 2021, des lettres attestant la conformité de leurs PAÉE ont été envoyées aux 338 organismes publics assujettis à la LAÉE. Celles-ci leur précisaient que la teneur des renseignements qu'ils nous avaient fournis avait été vérifiée et que ces renseignements étaient conformes à l'article 20 de la Loi.

La Commission leur a aussi mentionné qu'elle porterait une attention particulière à l'atteinte des objectifs poursuivis par les employeurs pour tous les groupes visés. Elle a insisté sur l'engagement de la haute direction envers leur programme et l'imputabilité des hauts dirigeants quant aux résultats obtenus. Enfin, la Commission a insisté sur la mise en place de mesures favorisant le déploiement de stratégies de communication efficaces et le suivi des mesures de redressement applicables à chacun des groupes visés, celles-ci constituant des éléments clés pour faciliter l'atteinte des objectifs poursuivis dans leur programme.

Mise en place d'un groupe de travail de représentantes et de représentants des organismes publics

Depuis le mois d'octobre 2020, la Commission a instauré un groupe de travail spécialisé en accès à l'égalité en emploi. Ce groupe de travail a pour but de réunir les personnes responsables de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Cette action s'est inscrite dans le cadre de la nouvelle approche actuellement en déploiement auprès des employeurs qui met l'emphase sur leurs résultats. Durant la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2022, la Commission a tenu trois rencontres, soit le 29 octobre 2020, le 17 juin 2021 et le 25 novembre 2021. Celles-ci ont permis de présenter les nouveaux outils et les rapports produits par la Commission, ainsi que de discuter des enjeux et des défis principaux reliés à l'application des PAÉE. Ce fut aussi l'occasion d'échanger sur les meilleures pratiques et les politiques gagnantes qui peuvent favoriser l'atteinte des objectifs et des cibles de représentation des groupes visés.

Création de la table des experts externes universitaires spécialisés en accès à l'égalité

Soucieuse d'effectuer un rapprochement avec les experts reconnus en matière d'accès à l'égalité en emploi, la Commission a créé une table d'experts universitaires. Cette table est le lieu propice au partage de connaissances et de discussions des enjeux des PAÉE et des pratiques qui peuvent favoriser l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés.

Entre juin 2019 et novembre 2022, la Commission a réuni les experts à quatre reprises à savoir le 17 juin 2019, les 23 janvier et 20 mai 2020 et le 5 mai 2021. Les experts invités proviennent de l'École nationale d'administration publique, de l'Université Laval, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université de Montréal, de l'École des hautes études commerciales, de l'Université Concordia ainsi que du Comité consultatif Personnes handicapées.

Partenariats externes

Entre 2019 et 2022, plusieurs activités et rencontres avec des partenaires ont été organisées. Certains partenariats externes ont été redynamisés, notamment avec le Comité de soutien aux employeurs et le Comité mixte incendie (devenu Comité Équité, Diversité et Inclusion en sécurité incendie). D'autres partenariats avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le secrétariat du Conseil du Trésor ont été mis sur pied.

Création du comité PAÉE pour les femmes

Au 31 mars 2021, les femmes représentaient 65.8 % des effectifs totaux des organismes publics assujettis à la LAÉE. Malgré cette représentation, les femmes rencontrent toujours plusieurs barrières liées à l'accès aux emplois cadres et de direction, aux emplois professionnels et aux métiers majoritairement masculins. Ainsi, beaucoup d'efforts doivent encore être déployés afin de leur faciliter l'accès à ces catégories d'emplois.

Face à cette situation, la Commission a implanté de façon permanente un nouveau comité de travail PAÉE pour les femmes. Le mandat de ce comité est d'éliminer la sous-représentation des femmes dans les emplois cadres et ceux de la haute direction, les emplois professionnels et les métiers majoritairement masculins visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Il s'attarde à comprendre les causes de cette sous-représentation et à trouver des solutions visant à faciliter l'intégration des femmes dans ces catégories d'emplois. Le comité soumet ses recommandations à la Commission, cette dernière déterminant celles qui seront retenues et implantées conformément au cadre législatif.

Mise en place du comité d'orientation interne LGBTQ

La Commission constate que, malgré les avancées législatives, juridiques et sociales, les préjugés et la discrimination envers les personnes LGBTQ persistent dans tous les milieux, incluant le marché de l'emploi au Québec.

Un comité d'orientation interne LGBTQ[3] a été créé en septembre 2021 conformément au plan stratégique 2021-2025 de la Commission. Ce comité a le mandat d'examiner si l'ajout des personnes LGBTQ, comme groupe visé par les programmes d'accès à l'égalité en emploi et la LAÉE, pourrait constituer un moyen efficace de lutter contre la discrimination à laquelle ces personnes sont confrontées. Cette analyse permettra de déterminer, dans un premier temps, si ce groupe est victime de discrimination en emploi et, dans un deuxième temps, s'il est sous-représenté, auquel cas, la Commission recommandera un changement législatif à la LAÉE.

Depuis la création de ce comité, trois rencontres ont eu lieu durant la période couverte par le présent rapport. Lors de la rencontre du 16 décembre 2021, Martin Blais, titulaire de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres de l'UQAM a présenté aux membres du comité les résultats de sa recherche sur les principaux obstacles de la communauté LGBTQ en emploi.

Formations offertes par la Commission

Au-delà de ses activités de suivi des organismes publics assujettis à la Loi, la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC) de la Commission donne aussi de la formation aux organismes tant publics que privés. Ces séances, offertes de façon virtuelle, présentent les fondements théoriques et juridiques qui sous-tendent la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au Québec et proposent une méthode pratique pour l'implantation d'un PAÉE conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

À travers une présentation interactive, la formation aborde notamment la discrimination systémique en emploi, l'historique des PAÉE, les différents types de programmes d'accès à l'égalité, la définition des groupes visés, les différentes phases d'un PAÉE et, enfin, l'auto-identification du personnel aux groupes visés. Durant la période de référence du 1er avril 2019 au 31 mars 2022, plus d'une dizaine de formations ont été données aux organismes assujettis à la LAÉE.

3. Ce comité d'orientation est composé de deux membres de la Commission, Mesdames Marie Laure Leclercq et Martine Roy. Ce comité est soutenu par la Direction de l'accès à l'égalité et aux services-conseils et la Direction de la recherche. La vice-présidente, responsable du mandat Charte assure le suivi des travaux.

Collaboration et partenariat avec l'OPHQ – Webinaires sur les personnes handicapées

Lancée en 2008, La stratégie nationale de maintien et d'intégration des personnes handicapées en emploi 2019-2024 est un document-cadre élaboré par le gouvernement du Québec dans le but de mettre en valeur les personnes handicapées qui représentent l'un des segments de la main-d'œuvre les plus sous-représentés sur le marché du travail alors qu'elles pourraient participer davantage à l'enrichissement collectif par un meilleur accès à des emplois.

La mesure 22 de cette stratégie implique la collaboration de la Commission avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Cette mesure spécifie d'outiller les établissements du secteur parapublic pour favoriser l'intégration, le maintien en emploi et la progression professionnelle de personnes handicapées. Cette collaboration avec l'OPHQ a permis à la Commission d'organiser deux webinaires à l'intention des organismes publics des réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation, des sociétés d'État, des municipalités, des sociétés de transport, des régies intermunicipales de police et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers. Le premier webinaire, présenté en avril 2021, porte sur l'attraction et le recrutement des personnes handicapées. Le second webinaire, offert les 24 et 26 mai 2022, aborde l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises (RIQEDI)

Produit par la Commission et le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), le Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises dans le cadre de l'application du programme d'accès à l'égalité à l'emploi a été publié le 10 juin 2021.

Ce guide explique le fonctionnement des programmes d'accès à l'égalité en emploi et fournit des méthodes pratiques pour réussir à atteindre une meilleure représentation des femmes, des minorités visibles, des minorités ethniques, des personnes autochtones et des personnes handicapées au sein des universités québécoises, notamment au sein du corps professoral. Il vise également à fournir des exemples concrets pour corriger tout élément d'un système d'emploi potentiellement discriminatoire envers un de ces cinq groupes.

Nouveaux rapports annuels pour chaque groupe visé

Avec ces nouveaux rapports, la Commission vise à bonifier l'information rendue publique concernant la représentation de chacun des groupes visés. Les rapports annuels offrent une analyse plus détaillée et axée sur la représentation, qui présente les cibles (taux de disponibilité) et les objectifs (sous-représentation) pour chaque groupe visé selon les catégories professionnelles d'emploi. La Commission prend des engagements et formule des recommandations visant l'amélioration de la représentation des membres des groupes visés.

En 2021, la Commission a publié le premier de ces rapports concernant le groupe des personnes handicapées (Rapport annuel sur les personnes handicapées). En 2023, elle a publié le second sur les minorités visibles (Rapport annuel sur les minorités visibles).

État des lieux sur la situation des organismes publics au 31 mars 2022

Au 31 mars 2022, un total de 338 organismes publics étaient assujettis à la LAÉE, alors qu'ils étaient un total de 330 au 31 mars 2019. Bien qu'il y ait eu quelques fermetures de dossiers au cours de cette même période de référence, c'est le réseau des municipalités qui a connu la plus forte croissance avec une augmentation de 20 nouveaux organismes assujettis à la loi.

Étapes de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi

74,6 % du total des organismes publics sont en troisième phase d'implantation, alors qu'en 2019, seulement 16,4 % étaient dans la 3e phase.

25,4 % des organismes (86/338) n'étaient pas encore rendus à leur 3e phase d'implantation de leur PAÉE. Parmi ces derniers, 55 organismes provenaient du réseau de la santé.

Les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones sont les employeurs les plus avancés dans l'application des programmes et il s'agira du premier réseau à débuter la quatrième phase d'implantation. La mise en œuvre des programmes est constante et elle avance dont très bien.

Notons que le réseau qui a pris le plus de retard depuis 2001 est le réseau des établissements de la santé et des services sociaux, en raison de deux restructurations majeures, la première ayant eu lieu en 2005 et la seconde en 2015. Avec l'annonce récente du gouvernement du Québec d'une troisième restructuration en 2023, la prochaine phase d'implantation de ces établissements risque d'être encore retardée.

Malgré tout, soulignons que la modification de la structure juridique d'un organisme, par fusion ou autrement, n'a aucun effet sur les obligations relatives à un programme d'accès à l'égalité en emploi ; le nouvel organisme est lié par ce programme jusqu'à ce qu'une analyse des effectifs démontre qu'il n'est pas tenu de mettre en œuvre un PAÉE ou jusqu'à ce qu'un nouveau PAÉE soit élaboré, tel que le stipule l'article 26 de la LAÉE.

Les sources statistiques et autres références

En ce qui concerne les statistiques des groupes des femmes, des personnes autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques, la Commission utilise les données du recensement canadien de 2016 et celles de la Classification nationale des professions 2016 (CNP).

Pour ce qui est du groupe des personnes handicapées, la Commission utilise les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 (ECI).

La Commission utilise aussi la Classification des programmes d'enseignement 2016 (CPE) pour déterminer les statistiques applicables aux formations.

Pour les regroupements d'emploi, la Commission utilise l'annexe 2 du Règlement sur l'équité en matière d'emploi, qui précise la composition des codes de la Classification nationale des professions dans les quatorze catégories professionnelles d'emploi.

Les régions métropolitaines de recensement (RMR) 2016 proviennent de Statistique Canada. Elles sont au nombre de six, soit les RMR de Montréal, de Gatineau, de Québec, de Trois-Rivières, de Sherbrooke et de Saguenay. Pour des fins d'analyse, une région a été ajoutée, il s'agit d'une région qui regroupe toutes les autres municipalités non incluses dans les six RMR et que nous appelons « Hors RMR ».

Enfin, grâce aux données croisées, nous sommes en mesure de visualiser la représentation des femmes s'identifiant également à un ou plusieurs autres groupes visés, ainsi que la représentation des hommes s'identifiant à un ou plusieurs autres groupes visés.

Progression des organismes publics assujettis à la LAÉE dans les différentes étapes de la mise en œuvre d'un programme

Au 31 mars 2023 pour les cinq groupes visés / Étapes	Centres de services scolaires / Commissions scolaires anglophones		Établissements d'enseignement privés		Cégeps		Universités		Sociétés d'État		Municipalités		Sociétés de transport		Régies intermunicipales de police		Sûreté du Québec		Réseau de la Santé et des Services Sociaux		Total des organismes	
Analyse des effectifs			1	2,6 %							16	22,5 %									17	5 %
Détermination de la sous-représentation																						
Maintien de la représentation			1	2,6 %																	1	0,3 %
Élaboration du programme																						
Évaluation du rapport d'élaboration																						
Implantation du programme (1re période de trois ans)													2	25 %							2	0,6 %
Évaluation du rapport d'implantation (1re période de trois ans)																						
Implantation du programme (2e période de trois ans)			1	2,6 %					4	16 %	1	1,4 %			3	100 %			55	100 %	64	18,9 %
Évaluation du rapport d'implantation (2e période de trois ans)																						
Implantation du programme (3e période de trois ans)	70	100 %	33	86,8 %	48	100 %	19	100 %	21	84 %	54	76,1 %	6	75 %			1	100 %			252	74,6 %
Maintien de la représentation			2	5,3 %																	2	0,6 %
Total	**70**		**38**		**48**		**19**		**25**		**71**		**8**		**3**		**1**		**55**		**338**	

Limites du rapport triennal

La méthodologie utilisée pour le présent rapport et les statistiques retenues par la Commission présentent certaines limites. La première limite est à l'effet que les cibles pour les hommes et les femmes ne sont actuellement pas disponibles et la Commission évalue la faisabilité d'intégrer celles-ci dans les programmes. Par conséquent, nous n'avons dans ce rapport aucune cible pour les femmes ou les hommes s'identifiant aux groupes des minorités visibles ou des personnes handicapées. De plus, nous ne pouvons pas comparer actuellement la représentation des femmes des minorités visibles à la représentation des femmes n'appartenant pas à une minorité visible dans un réseau ou une catégorie professionnelle. Cependant, nous pouvons comparer la présence des femmes des minorités visibles à celle de leurs pairs masculins pour une catégorie professionnelle.

La seconde limite s'applique à la définition d'une cible. Habituellement, la cible correspond à l'objectif à atteindre pour une catégorie professionnelle d'emploi ou un type d'emploi d'un organisme public assujetti à la LAÉE. Il s'agit du taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable. Or, il n'existe pas de telle cible pour un réseau, ni d'obligation légale associée à celle-ci. Pour cette raison, nous utilisons dans ce rapport l'expression « indicateur-cible », celle-ci correspondant à la moyenne des cibles à atteindre dans un réseau. Il s'agit donc d'un indicateur qui nous permet d'établir un point de comparaison entre la représentation des groupes visés et l'objectif souhaité. (Source : Classification nationale des professions 2016)

Une troisième limite concerne la disponibilité des statistiques du recensement de Statistique Canada. Puisque les statistiques du recensement de 2021 ont été disponibles en totalité au grand public uniquement au début de l'année 2023, la Commission a utilisé les statistiques de 2016 qui étaient celles les plus récentes et disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Comme les données des organismes publics ont été reçues par la Commission entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022, un écart éventuel est à prévoir entre les cibles provenant du recensement de 2016 et celles du recensement de 2021.

Notons par ailleurs qu'au 31 mars 2022, dix organismes sur un total de 338 n'avaient pas transmis de nouvelles données à la Commission : un de ces organismes venait tout juste d'être assujetti à la Loi et les neuf autres n'avaient pas terminé leur période d'implantation d'une durée de 3 ans. Cependant, les données non reçues n'affectent pas de façon significative les résultats obtenus pour les réseaux concernés, soit le réseau des centres de services scolaires et des commissions scolaires anglophones, le réseau des municipalités et celui des sociétés d'État.

Enfin, le présent rapport n'évalue pas les embauches, les départs et les promotions, soit les mouvements du personnel des membres des groupes visés.

Les réseaux des organismes publics

Dix grands réseaux regroupent les 338 organismes publics assujettis dans ce rapport triennal. La répartition des organismes publics entre ces réseaux est la suivante:

Tableau de la composition des réseaux en 2019 et 2022

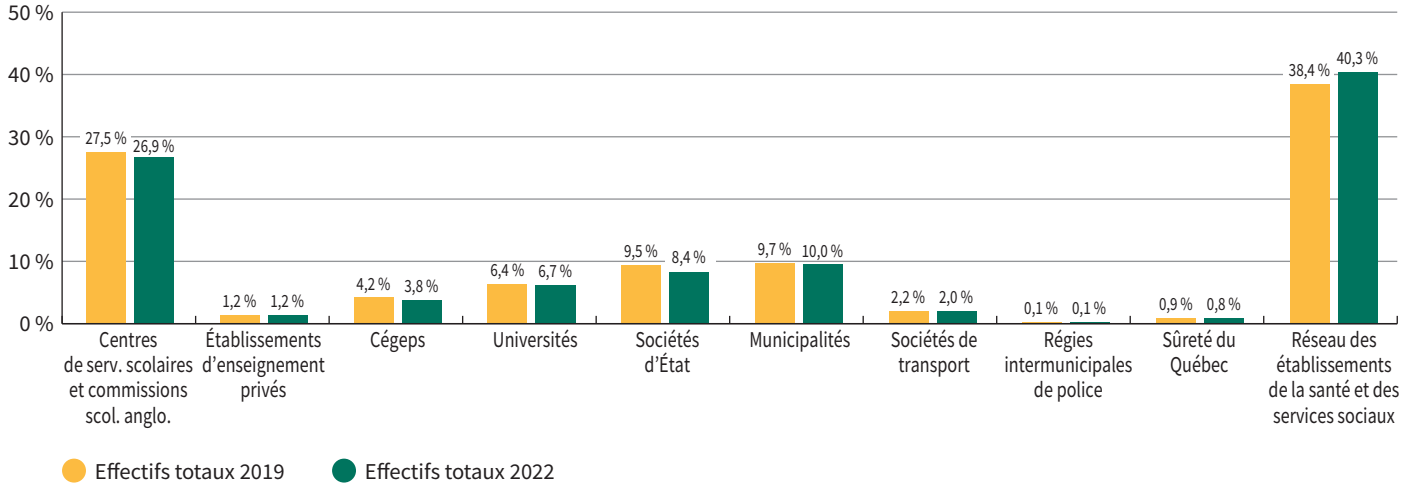
Réseaux des organismes publics	Nombre d'organismes par réseau	
	Au 31 mars 2019	Au 31 mars 2022
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	70	70
Établissements d'enseignement privés*	38	38
Cégeps	48	48
Universités	19	19
Sociétés d'État	27	25
Municipalités	55	71
Sociétés de transport	8	8
Régies intermunicipales de police	3	3
Sûreté du Québec	1	1
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	61	55
Total	**330**	**338**

*En 2019, la Commission a regroupé les « Institutions d'enseignement privé primaire secondaire » et les « Collèges privés » en un seul réseau en raison de fortes similitudes quant à leur constitution et de leurs opérations. Ce nouveau réseau se nomme dorénavant « Établissements d'enseignement privés ».

Les effectifs totaux des organismes publics

Cette section présente différents graphiques et tableaux visant à faire un état de la situation des effectifs totaux de l'ensemble du personnel des organismes publics assujettis à la LAÉE.

Répartition des effectifs totaux des organismes publics par réseau en 2019 et 2022



Ce graphique représente la répartition des effectifs totaux par réseau. Au 31 mars 2022, le total d'effectifs travaillant dans les organismes publics assujettis à la LAÉE et qui avaient remis un rapport entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022 était de 744 153.

De ce total, 40,3 % travaillaient dans le réseau de la santé et des services sociaux, 26,9 % dans les Centres de services scolaires incluant les commissions scolaires anglophones, 10 % dans le réseau des municipalités, 8,4 % dans les sociétés d'État, 6,7 % dans le réseau des universités, 3,8 % dans les cégeps, 2 % dans les sociétés de transport, 1,2 % dans les établissements d'enseignement privés, 0,8 % à la Sûreté du Québec et 0,1 % dans les régies intermunicipales de police.

Variation des effectifs totaux par réseau au Québec en 2019 et 2022

Répartition des effectifs par réseau	Effectifs totaux				Variation 2019-2022	
	Dimanche 31 mars 2019		Jeudi 31 mars 2022			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	27,5 %	200 013	26,9 %	23509*	13,3 %**
Établissements d'enseignement privés	7 700	1,2 %	8 566	1,2 %	866	11,2 %
Cégeps	26 723	4,2 %	28 042	3,8 %	1 319	4,9 %
Universités	40 719	6,4 %	49 521	6,7 %	8 802	21,6 %
Sociétés d'État	60 802	9,5 %	62 253	8,4 %	1 451	2,4 %
Municipalités	62 322	9,7 %	74 288	10,0 %	11 966	19,2 %
Sociétés de transport	13 975	2,2 %	14 835	2,0 %	860	6,2 %
Régies intermunicipales de police	668	0,1 %	729	0,1 %	61	9,1 %
Sûreté du Québec	5 523	0,9 %	5 831	0,8 %	308	5,6 %
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	38,4 %	300 075	40,3 %	54 282	22,1 %
Total	**640 729**	**100 %**	**744 153**	**100 %**	**103 424**	**16,1 %**

*Pour le cas des Centre de serv. scolaires et commissions scol. anglo., la variation des effectifs totaux en nombre entre 2019 et 2022 est obtenue par la différence entre les effectifs totaux de 2022 et 2019 (exemple : 23 509 = 200 013 – 176 504)

**La variation des effectifs totaux en pourcentage entre 2019 et 2022 est obtenue par la différence entre les effectifs totaux de 2022 et 2019 divisée par les effectifs de 2019 (exemple : 13 % = (200 013 – 176 504) / 176504)

Ce tableau porte sur la variation totale des effectifs des organismes publics entre 2019 et 2022.On peut observer que les effectifs totaux des organismes publics assujettis à la LAÉE se sont accrus de 16,1 % par rapport à 2019. Cette croissance est attribuable à l'augmentation du personnel des organismes publics et à l'ajout de nouveaux organismes publics assujettis dans le réseau des municipalités.

Nous constatons que le réseau de la santé et des services sociaux est celui ayant connu la plus forte croissance de ses effectifs (22,1 %), suivi du réseau des universités avec un accroissement de 21,6 %. Le réseau qui a connu la variation la plus faible est celui des sociétés d'État avec 2,4 %, suivi par les cégeps avec une variation de 4,9 %.

Variation des effectifs totaux et de la représentation des groupes visés par réseau en 2019 et 2022

Réseaux des organismes publics du Québec	Variation des effectifs totaux 2019-2022		Variation de la représentation des groupes visés 2019-2022	
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	23 509	13,3 %	38 774	26,6 %
Établissements d'enseignement privés	866	11,2 %	865	14,9 %
Cégeps	1 319	4,9 %	2 460	14,6 %
Universités	8 802	21,6 %	8 523	31,3 %
Sociétés d'État	1 451	2,4 %	5 054	15,4 %
Municipalités	11 966	19,2 %	9 258	30,9 %
Sociétés de transport	860	6,2 %	1 908	32,8 %
Régies intermunicipales de police	61	9,1 %	78	33,2 %
Sûreté du Québec	308	5,6 %	378	26,3 %
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	54 282	22,1 %	72 807	32,7 %
Total	**103 424**	**16,1 %**	**140 105**	**28,7 %**

Ce tableau porte sur la variation des effectifs totaux entre 2019 et 2022 et la variation de la représentation totale des groupes visés.

Au 31 mars 2022, le total des effectifs qui se sont auto-identifiés à au moins l'un des cinq groupes visés s'est accru de 28,7 %. Cette croissance est due à l'augmentation d'effectifs totaux dans certains réseaux, mais également à l'ajout de nouveaux organismes assujettis à la LAÉE.

Entre 2019 et 2022, les effectifs totaux ont augmenté de 16,1 %, tandis que les effectifs appartenant aux groupes visés ont augmenté de 28,7 %. Nous constatons que la variation de la représentation des groupes visés progresse plus rapidement que la variation des effectifs totaux.

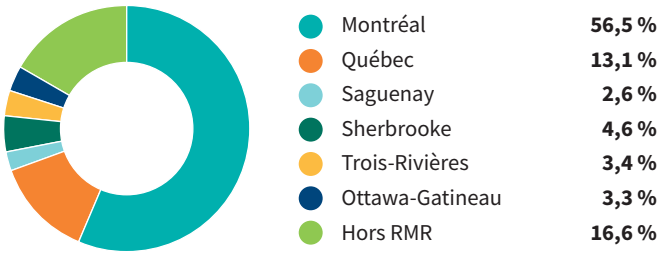
Le réseau qui a obtenu la plus haute variation de représentation est celui des régies intermunicipales de police avec 33,2 % et le réseau des cégeps obtient la variation de la représentation la plus faible avec 14,6 %.

Répartition des effectifs totaux des organismes publics par région métropolitaine de recensement (RMR)

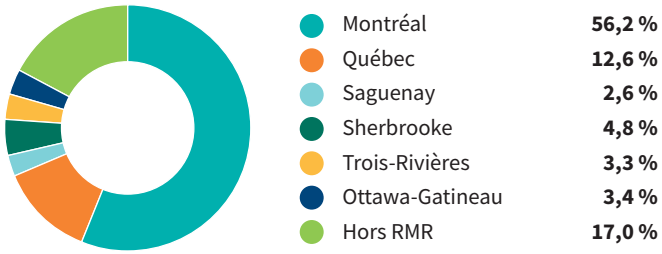
Les organismes publics sont aussi regroupés par région métropolitaine de recensement (RMR). La composition de chacune de ces régions provient du recensement de la population de 2016, effectué par Statistique Canada. En tenant compte de ces informations, nous avons regroupé les organismes publics en six RMR ainsi qu'une autre région intitulée « Hors RMR ». Cette dernière regroupe les organismes publics qui ne sont pas inclus dans les six RMR.

Ces graphiques indiquent la répartition des organismes publics par région métropolitaine de recensement (RMR).

Répartition des organismes publics par RMR en 2019



Répartition des organismes publics RMR en 2022



La répartition des effectifs totaux dans les RMR en 2022 est quasi identique à celle de 2019. Néanmoins, chacune des régions a connu une augmentation des effectifs totaux. La RMR de Sherbrooke est la zone ayant connu la plus forte croissance en proportion, soit de 23,5 %, tandis que la RMR de Québec est celle qui a connu la variation la plus faible en proportion, soit 11,9 %. En nombre, la RMR de Montréal est celle ayant connu la plus forte augmentation d'effectifs. Cependant, malgré la concentration d'effectifs dans cette région, la variation en proportion n'était pas la plus élevée. Finalement, la RMR du Saguenay est celle ayant connu la plus faible augmentation en nombre.

Les groupes visés

Cinq groupes sont visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Le résumé global de la situation de ces groupes sera suivi d'une section plus détaillée sur chacun de ceux-ci.

Résumé de la représentation des cinq groupes en 2019 et 2022 et des indicateurs-cible de 2016

Groupes visés	Représentation		Indicateur-cible 2016	Écart*
	2019	2022		
FEMMES	65,3 %	68,3 %	69,0 %	0,7 %
PERSONNES HANDICAPÉES	1,0 %	0,9 %	10,5 %	9,6 %
PERSONNES AUTOCHTONES	0,3 %	0,4 %	1,6 %	1,2 %
MINORITÉS VISIBLES	6,3 %	11,2 %	16,8 %	5,6 %
MINORITÉS ETHNIQUES	3,4 %	3,7 %	6,8 %	3,1 %

* Les pourcentages proviennent de la différence entre l'indicateur-cible de 2016 et la représentation de 2022.

Ce tableau met en relief la représentation des groupes visés dans tous les organismes publics au Québec en 2019 et en 2022. Il indique également les indicateurs-cibles en provenance du recensement de 2016, soit celles qui ont été utilisées entre 2019 et 2022.

L'indicateur-cible indiqué dans ce tableau correspond à une moyenne des cibles à atteindre pour la totalité des organismes publics entre 2019-2022. Il s'agit d'une valeur statistique qui nous oriente quant au pourcentage à atteindre et aux résultats souhaités pour chaque groupe visé au niveau provincial.

Pour les **femmes**, leur taux de représentation a connu une légère augmentation passant de 65,3 % en 2019 à 68,3 % en 2022, l'indicateur-cible étant 69 %. Notons que malgré le faible écart entre leur représentation et l'indicateur-cible, des efforts doivent constamment être investis dans les emplois cadres, ceux de haute direction et les métiers majoritairement masculins afin de s'assurer que celles-ci y soient représentées adéquatement.

Pour les **personnes handicapées**, leur taux de représentation est passé de 1,0 % en 2019 à 0,9 % en 2022, l'indicateur-cible étant 10,5 %. Il s'agit du groupe visé ayant le plus fort écart entre sa représentation et la cible à atteindre. Malgré une légère augmentation en nombre de leur représentation, nous concluons plutôt à une stagnation. Leur représentation se situe constamment aux alentours de 1 %. Cette stagnation de la représentation des personnes handicapées est d'autant plus préoccupante, alors que nous sommes

dans un contexte d'augmentation des effectifs totaux. Les membres de ce groupe sont pourtant compétents et disponibles sur l'ensemble du territoire tel que l'indique leur taux de disponibilité. Même dans un contexte d'emploi favorable à l'embauche des personnes handicapées, leur taux de représentation tarde à augmenter, et ce, malgré les efforts investis par les organismes publics et autres acteurs externes impliqués.

Pour les **personnes autochtones**, leur taux de représentation a connu une augmentation de 0,1 %, passant de 0,3 % en 2019 à 0,4 % en 2022, l'indicateur-cible étant 1,6 %. Cette légère hausse mérite cependant d'être soulignée même si les cibles ne sont totalement pas atteintes, car, dans les rapports précédents, le taux de représentation des membres de ce groupe se situait toujours à 0,3 %. Il s'agit donc d'une première hausse en plus de 10 ans d'application des programmes.

Pour les **minorités visibles**, leur taux de représentation a presque doublé, passant de 6,3 % en 2019 à 11,2 % en 2022, l'indicateur-cible étant 16,8 %. Cette hausse est considérable et mérite vraiment d'être soulignée. Elle se reflète dans la majorité des catégories professionnelles d'emploi, mais des efforts doivent encore être investis dans les emplois cadres et ceux de haute direction afin de s'assurer que les membres de ce groupe soient représentés selon la disponibilité de la main-d'œuvre dans ces emplois.

Quant aux **minorités ethniques**, leur taux de représentation a connu une légère hausse passant de 3,4 % en 2019 à 3,7 % en 2022, l'indicateur-cible étant 6,8 %. L'augmentation du taux de représentation est de 0,3 %, ce qui est très peu. Plusieurs efforts doivent être faits pour ce groupe, car il faudra plusieurs années avant d'atteindre les résultats souhaités.

Les femmes

Les femmes ont connu une croissance de 3 % de leur taux de représentation passant de 65.3 % en 2019 à 68.3 % en 2022.

En 2022, la plus faible représentation des femmes se retrouve dans le réseau des sociétés de transport avec un taux de 23,4 %. Notons que c'est le seul réseau à avoir connu un recul de son taux, celui-ci étant à 23,5 % en 2019, soit une perte de 0,1 %. La Sûreté du Québec arrive en deuxième position avec un taux pour les femmes se situant à 26,5 %.

Représentation des femmes par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles

Représentation des femmes par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022			Indicateur-cible	Écart*
	Effectifs totaux	Représentation des femmes		Effectifs totaux	Représentation des femmes			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	126 868	71,9 %	200 013	154 445	77,2 %	77,8 %	0,6 %
Établissements d'enseignement privés	7 700	4 797	62,3 %	8 566	5 458	63,7 %	65,6 %	1,9 %
Cégeps	26 723	14 918	55,8 %	28 042	16 323	58,2 %	58,6 %	0,4 %
Universités	40 719	20 809	51,1 %	49 521	26 379	53,3 %	54,3 %	1,0 %
Sociétés d'État	60 802	26 828	44,1 %	62 253	27 621	44,4 %	47,2 %	2,9 %
Municipalités	62 322	24 186	38,8 %	74 288	29 394	39,6 %	40,4 %	0,8 %
Sociétés de transport	13 975	3 281	23,5 %	14 835	3 471	23,4 %	26,5 %	3,1 %
Régies intermunicipales de police	668	224	33,5 %	729	285	39,1 %	39,5 %	0,4 %
Sûreté du Québec	5 523	1 280	23,2 %	5 831	1 545	26,5 %	27,4 %	0,9 %
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	194 991	79,3 %	300 075	243 077	81,0 %	81,3 %	0,3 %
Total	**640 729**	**418 182**	**65,3 %**	**744 153**	**507 998**	**68,3 %**	**69,0 %**	**0,8 %**

* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des femmes en 2022.

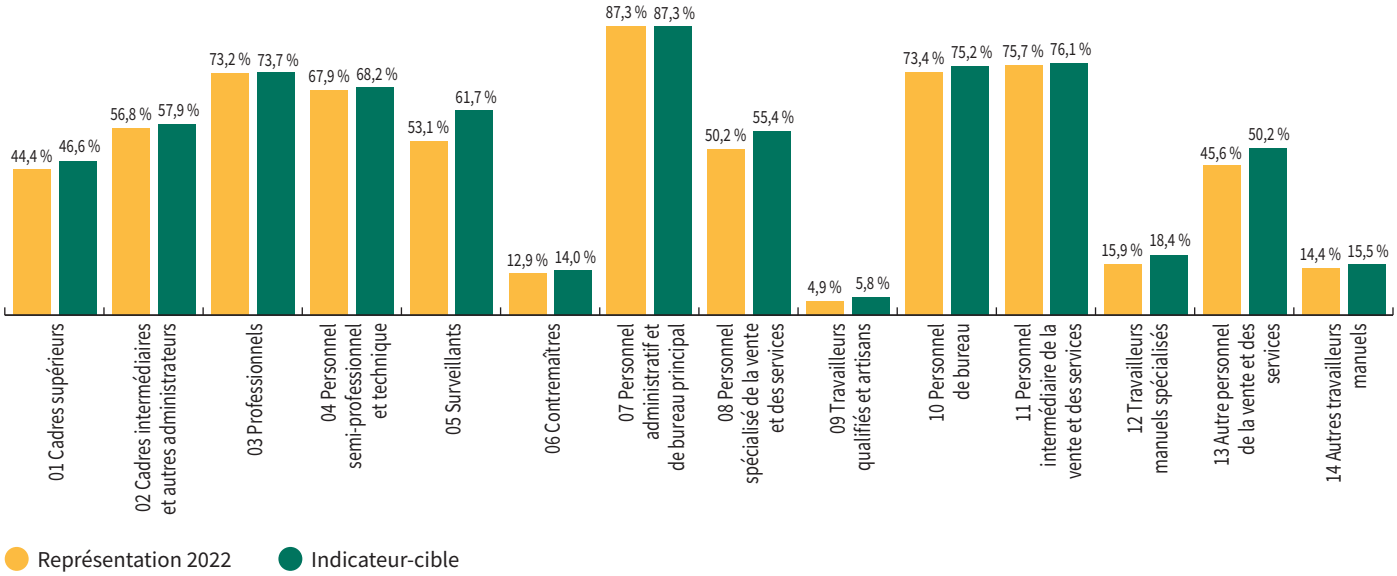
C'est le réseau des régies intermunicipales de police qui a connu la hausse la plus marquée chez les femmes, passant de 33,5 % en 2019 à 39,1 % en 2022, soit une augmentation de 5,6 %.

Enfin, les taux de représentation des femmes les plus élevés se retrouvent toujours dans le réseau de la santé et des services sociaux (81 %) et dans celui des Centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones (77,2 %).

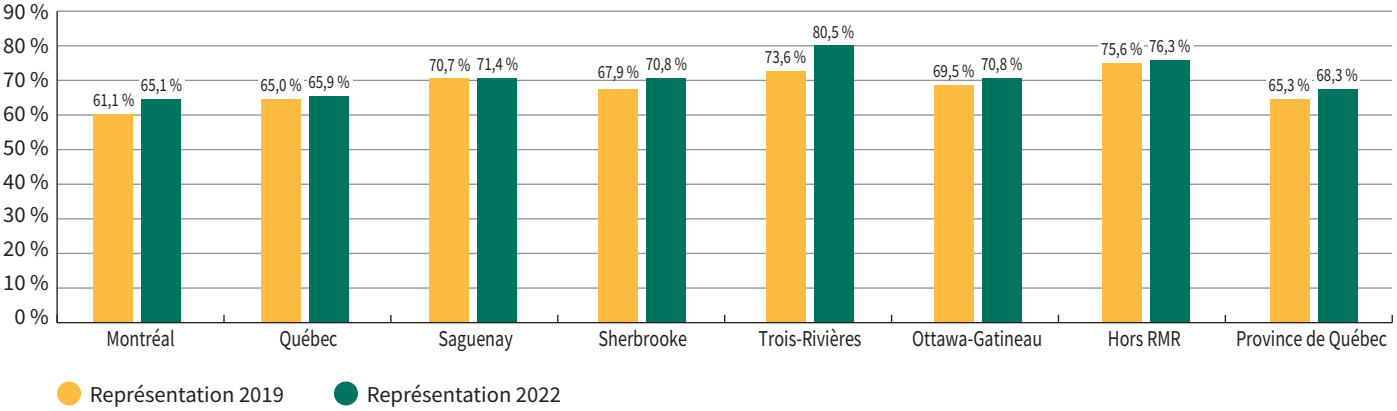
C'est dans le réseau des sociétés de transport que l'écart entre l'indicateur-cible et la représentation est le plus important chez les femmes, soit (3,1 %).

Les organismes publics devront déployer davantage d'efforts pour recruter et intégrer les femmes dans les différentes catégories professionnelles d'emploi de leur organisation, particulièrement au niveau des cadres supérieurs (01), des cadres intermédiaires (02) ainsi que les emplois de surveillants (05). Notons que l'augmentation de la représentation des femmes dans les métiers majoritairement masculins représente toujours un défi constant au niveau de la dotation de ces postes.

Représentation des femmes par catégories professionnelles au Québec pour 2022



Représentation des femmes par région métropolitaine de recensement (RMR) au Québec en 2019 et 2022



La plus forte représentation des femmes, exprimée en pourcentage, se retrouve dans la RMR de Trois-Rivières avec 80,5 %. Celle-ci compte huit organismes assujettis. Elle est suivie par le regroupement des municipalités des zones extérieures des grands centres urbains, soit hors RMR, avec 76,3 %. Celle-ci compte 92 organismes assujettis.

C'est dans la RMR de Trois-Rivières que les femmes ont vu leur taux de représentation accroître le plus fortement, passant de 73,6 % en 2019 à 80,5 % en 2022, soit une augmentation de 6,9 %.

La RMR qui compte le plus grand nombre de femmes parmi ses effectifs est celle de Montréal qui regroupe 170 organismes assujettis à la LAÉE. Cependant, malgré cette concentration d'organismes et d'effectifs, la RMR de Montréal termine au dernier rang du point de vue de la représentation des femmes avec un taux de 65,1 %.

Les personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes handicapées est passé de 1,0 % en 2019 à 0,9 % en 2022. Il s'agit de la première fois depuis 2001 qu'un taux de représentation d'un groupe visé est moindre que celui du précédent rapport triennal. Cette diminution, en pourcentage, est causée principalement par l'ajout de certains codes d'emploi qui auparavant étaient exclus en raison d'ententes administratives. Malgré cette baisse de taux, on note une légère hausse en nombre de leur représentation entre 2019 et 2022, passant de 5 985 à 6 574 personnes. Ceci nous mène à conclure à une stagnation de leur représentation puisque nous sommes dans un contexte d'augmentation des effectifs totaux. Les membres de ce groupe sont pourtant compétents et disponibles sur l'ensemble du territoire tel que l'indique l'indicateur-cible, celui-ci étant 10,5 %.

C'est le réseau des universités qui détient le plus haut taux de représentation des personnes handicapées avec 2,1 %.

Outre les réseaux des régies intermunicipales de police, ainsi que celui de la Sûreté du Québec, qui bénéficient d'ententes administratives, c'est le réseau de la santé et des services sociaux qui enregistre le plus bas taux de représentation avec 0,6 % des effectifs totaux.

Cependant, considérant les faibles taux de représentation de ce groupe, l'ensemble des organismes publics assujettis à la LAÉE devra redoubler d'efforts afin d'embaucher des personnes handicapées au sein de leurs effectifs s'ils désirent atteindre l'indicateur-cible qui se situe actuellement à 10.5 % pour l'ensemble des réseaux au Québec.

À titre informatif, avant 2019, le calcul des effectifs totaux excluait certains codes de la Classification nationale des professions (CNP) ainsi que le personnel s'étant identifié comme appartenant au groupe des personnes handicapées avec ces codes d'emplois. Or, depuis 2019, tous les codes CNP sont inclus dans les effectifs totaux des personnes handicapées et aucun membre du personnel n'est exclu.

Cependant, afin de respecter les ententes administratives prises avec certains organismes publics, certains codes CNP ne génèrent pas de nouvelles cibles pour le groupe des personnes handicapées. Ces changements affectent surtout le réseau des municipalités, le réseau des sociétés de transports, la Sûreté du Québec, les régies intermunicipales de police et le réseau de la santé et des services sociaux. Il s'agit notamment des postes de chauffeurs, de policiers, de pompiers, d'ambulanciers, etc.

Représentation des personnes handicapées par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles

Représentation des personnes handicapées par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022							Indicateur-cible	Écart*
	Effectifs totaux	Représentation des personnes handicapées		Effectifs totaux	Représentation des personnes handicapées		Femmes handicapées		Hommes handicapées			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	175 966	1 741	1,0 %	200 013	2 100	1,0 %	1 587	0,8 %	513	0,3 %	10,5 %	9,5 %
Établissements d'enseignement privés	6 528	90	1,4 %	8 566	87	1,0 %	62	0,7 %	25	0,3 %	10,5 %	9,5 %
Cégeps	24 888	332	1,3 %	28 042	300	1,1 %	159	0,6 %	141	0,5 %	10,5 %	9,4 %
Universités	33 019	392	1,2 %	49 521	1 033	2,1 %	626	1,3 %	407	0,8 %	10,5 %	8,4 %
Sociétés d'État	57 322	541	0,9 %	62 253	504	0,8 %	243	0,4 %	261	0,4 %	10,5 %	9,7 %
Municipalités	42 528	617	1,5 %	74 288	633	0,9 %	246	0,3 %	387	0,5 %	10,5 %	9,6 %
Sociétés de transport	4 653	75	1,6 %	14 835	153	1,0 %	58	0,4 %	95	0,6 %	10,5 %	9,5 %
Régies intermunicipales de police	178	0	0,0 %	729	2	0,3 %	0	0,0 %	2	0,3 %	10,5 %	10,2 %
Sûreté du Québec	45	0	0,0 %	5 831	19	0,3 %	6	0,1 %	13	0,2 %	10,5 %	10,2 %
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	2 067	0,8 %	300 075	1 743	0,6 %	1 372	0,5 %	371	0,1 %	10,5 %	9,9 %
Total	**590 920**	**5 855**	**1,0 %**	**744 153**	**6 574**	**0,9 %**	**4 359**	**0,6 %**	**2 215**	**0,3 %**	**10,5 %**	**9,6 %**

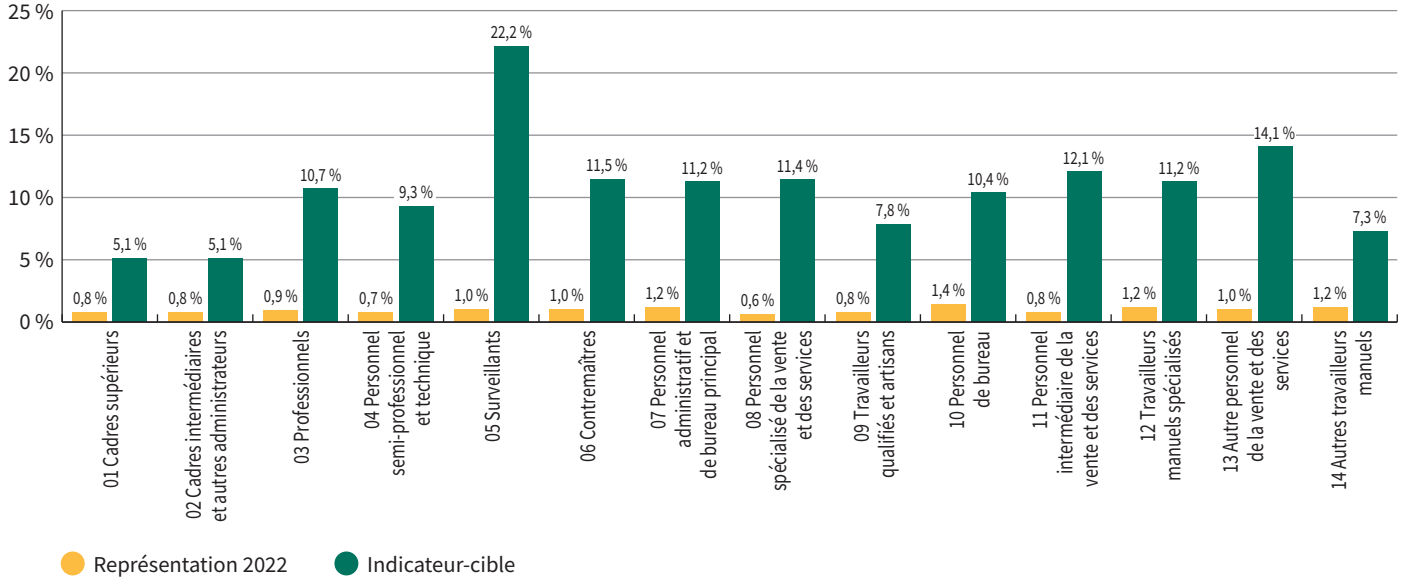
* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des personnes handicapées en 2022.

Le taux de représentation des personnes handicapées se situant toujours aux alentours de 1 % depuis plus de 15 ans, soit depuis leur ajout à la LAÉE en 2007, il apparait évident que les stratégies de recrutement et d'embauche des membres de ce groupe ne donnent pas réellement de résultats et que celles-ci sont à revoir dans tous les réseaux des organismes publics assujettis à la LAÉE, et ce, peu importe la catégorie professionnelle d'emploi.

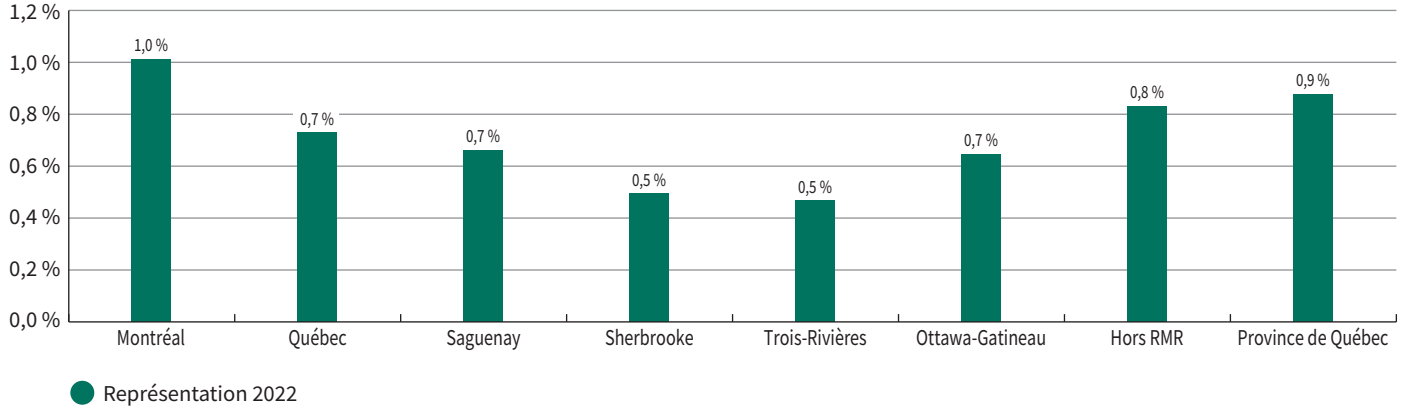
La RMR de Montréal possède le taux de représentation des personnes handicapées le plus élevé parmi les RMR, soit 1 %. Notons que la RMR de Montréal regroupe plusieurs services disponibles destinés aux personnes handicapées ainsi que l'accès à plusieurs organismes facilitant l'embauche, le maintien et l'intégration en emploi des membres de ce groupe.

Cependant, malgré l'inexistence de ressources facilitant l'embauche, le maintien et l'intégration en emploi des personnes handicapées sur son territoire, nous constatons que la région Hors-RMR arrive en seconde place avec un taux de représentation de 0,8 %, ce dernier étant plus élevé que les cinq autres RMR.

Représentation des personnes handicapées par catégories professionnelles au Québec pour 2022



Représentation des personnes handicapées par région métropolitaine de recensement (RMR) au Québec en 2019 et 2022



Les personnes autochtones

Les personnes autochtones ont connu une légère augmentation de leur représentation, celle-ci est passée de 0,3% à 0,4%, ce qui représente une augmentation de 0,1% alors que l'indicateur-cible à atteindre est de 1,6%.

L'embauche des membres de ce groupe représente un réel défi pour tous les organismes publics des dix réseaux de ce rapport et la cible est loin d'être atteinte.

Cependant, malgré ce pourcentage d'augmentation relativement faible, il est important de souligner cette hausse qui est passée de 2122 personnes autochtones en 2019 à 3298 en 2022, soit une augmentation de 1176 personnes en trois ans. Il s'agit d'une première depuis l'entrée en vigueur de la LAÉE, soit le 1er avril 2001. Notons que le groupe des personnes autochtones fera prochainement l'objet d'une recherche et d'une analyse plus approfondie à la Commission.

Représentation des personnes autochtones par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles

Représentation des personnes autochtones par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022							Indicateur-cible	Écart*
	Effectifs totaux	Représentation des personnes autochtones		Effectifs totaux	Représentation des personnes autochtones		Femmes autochtones		Hommes autochtones			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	570	0,3%	200 013	766	0,4%	587	0,3%	179	0,1%	1,5%	1,1%
Établissements d'enseignement privés	7 700	14	0,2%	8 566	21	0,2%	16	0,2%	5	0,1%	0,9%	0,7%
Cégeps	26 723	57	0,2%	28 042	77	0,3%	43	0,2%	34	0,1%	1,2%	0,9%
Universités	40 719	106	0,3%	49 521	196	0,4%	121	0,2%	75	0,2%	1,2%	0,9%
Sociétés d'État	60 802	216	0,4%	62 253	520	0,8%	160	0,3%	360	0,6%	2,3%	1,5%
Municipalités	62 322	248	0,4%	74 288	384	0,5%	145	0,2%	239	0,3%	1,7%	1,2%
Sociétés de transport	13 975	59	0,4%	14 835	88	0,6%	30	0,2%	58	0,4%	1,3%	0,7%
Régies intermunicipales de police	668	0	0,0%	729	4	0,5%	0	0,0%	4	0,5%	1,2%	0,7%
Sûreté du Québec	5 523	69	1,2%	5 831	113	1,9%	22	0,4%	91	1,6%	3,8%	1,9%
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	783	0,3%	300 075	1 129	0,4%	904	0,3%	225	0,1%	1,6%	1,2%
Total	**640 729**	**2 122**	**0,3%**	**744 153**	**3 298**	**0,4%**	**2 028**	**0,3%**	**1 270**	**0,2%**	**1,6%**	**1,2%**

* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des personnes autochtones en 2022.

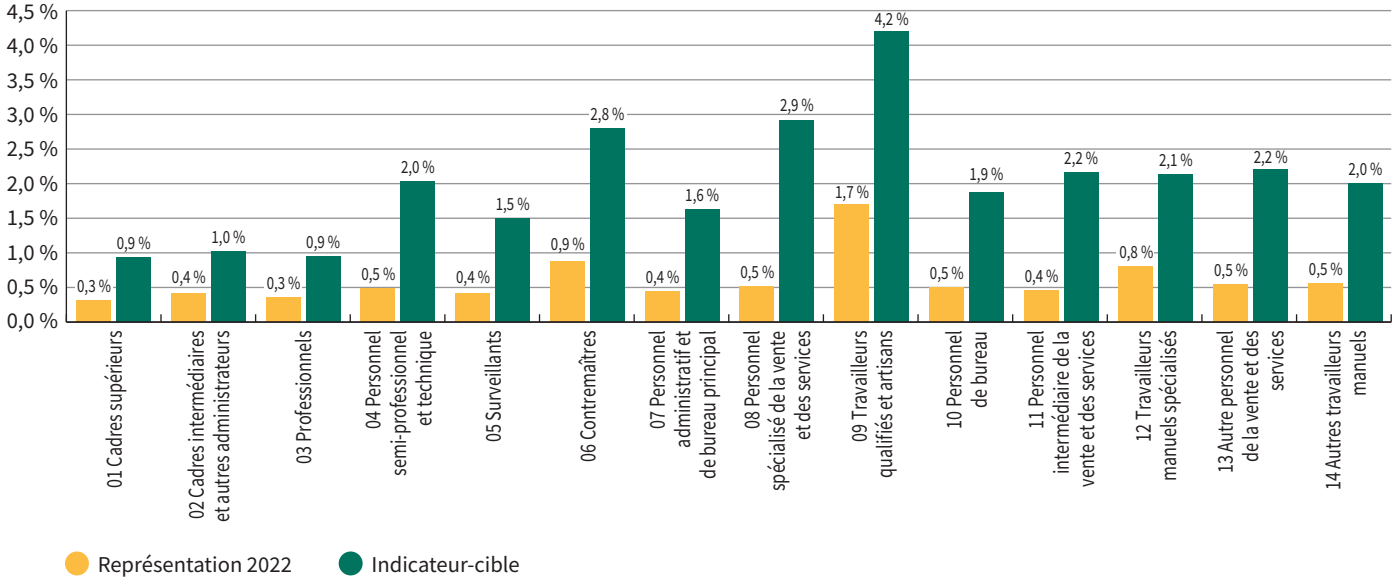
En 2022, la Sûreté du Québec affiche le taux de représentation des personnes autochtones le plus élevé avec 1,9%. De plus, elle enregistre la plus importante hausse du taux de représentation avec une augmentation de 0,7% depuis 2019, passant ainsi de 1,2% à 1,9% en 2022.

La seconde augmentation du taux de représentation la plus notable est au sein des régies intermunicipales de police, passant de 0% en 2019 à 0,5% en 2022, ce qui représente une hausse de 0,5%.

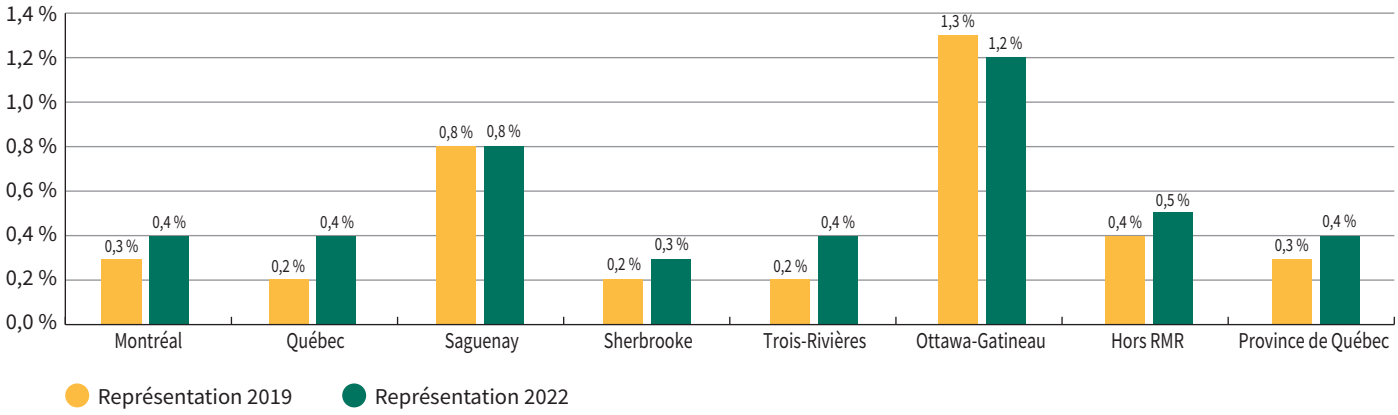
Le plus faible taux de représentation est observé dans les établissements d'enseignement privés, avec 0,2% en 2022. Notons que ce taux est resté inchangé depuis 2019. De plus, la majorité des établissements d'enseignement privés peinent à recruter des candidats et à augmenter leur représentation des personnes autochtones au sein de leurs effectifs. Ces organismes devront déployer des efforts supplémentaires et revoir leurs stratégies d'embauche afin d'atteindre les indicateurs-cibles du groupe des personnes autochtones.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, soit le 1er avril 2001, il appert que les stratégies d'embauche pour les personnes autochtones dans les différentes catégories professionnelles d'emploi ne semblent pas donner beaucoup de résultats. Celles-ci sont donc à revoir et des efforts importants devront être investis par tous les organismes publics constituant les différents réseaux afin d'augmenter leur représentation.

Représentation des personnes autochtones par catégories professionnelles au Québec pour 2022



Représentation des personnes autochtones par région métropolitaine de recensement (RMR) au Québec en 2019 et 2022



Note : La différence de hauteur des barres dans le graphique pour des valeurs identiques est due à la différence entre les décimales.

La représentation des personnes autochtones se démarque dans la RMR 06 – Ottawa-Gatineau avec un taux de 1,2 % pour neuf (9) organismes assujettis. Celle-ci est suivie par la RMR 03 – Saguenay avec un taux de 0,8 % parmi les effectifs des huit (8) organismes assujettis. Bien qu'au 31 mars 2022, la RMR 06 demeure au 1er rang, mais nous constatons un recul de 0,1 % du taux de représentation, par rapport à 2019.

La RMR 04 – Sherbrooke, avec ses douze (12) organismes assujettis, a le plus faible taux de représentation, soit 0,3 %. Les RMR 01 – Montréal, 02 – Québec et 05 – Trois-Rivières, ont-elles aussi de faibles taux de représentation, soit 0,4 % des effectifs des 214 organismes assujettis à la LAÉE.

À noter qu'un nombre plus élevé de personnes autochtones dans une RMR peut avoir un impact important sur la représentation de ce groupe visé au sein des organismes publics visés par la Loi.

Les minorités visibles

Le taux de représentation des personnes s'identifiant comme minorité visible est passé de 6,3 % à 11,2 % entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022. Il s'agit d'une nette amélioration. Toutefois, la cible à atteindre est de 16,8 %.

Représentation des minorités visibles par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles

Représentation des minorités visibles par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022							Indicateur-cible	Écart*
	Effectifs totaux	Représentation des minorités visibles		Effectifs totaux	Représentation des minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	10 542	6,0 %	200 013	19 314	9,7 %	14 089	7,0 %	5 225	2,6 %	14,7 %	5,1 %
Établissements d'enseignement privés	7 700	386	5,0 %	8 566	655	7,6 %	385	4,5 %	270	3,2 %	15,4 %	7,8 %
Cégeps	26 723	834	3,1 %	28 042	1 742	6,2 %	860	3,1 %	882	3,1 %	15,5 %	9,3 %
Universités	40 719	2 437	6,0 %	49 521	5 023	10,1 %	2 456	5,0 %	2 567	5,2 %	18,9 %	8,7 %
Sociétés d'État	60 802	3 696	6,1 %	62 253	7 102	11,4 %	3 341	5,4 %	3 761	6,0 %	15,5 %	4,1 %
Municipalités	62 322	3 020	4,8 %	74 288	6 048	8,1 %	2 359	3,2 %	3 689	5,0 %	11,7 %	3,6 %
Sociétés de transport	13 975	1 780	12,7 %	14 835	3 196	21,5 %	478	3,2 %	2 718	18,3 %	22,7 %	1,2 %
Régies intermunicipales de police	668	4	0,6 %	729	10	1,4 %	6	0,8 %	4	0,5 %	8,6 %	7,3 %
Sûreté du Québec	5 523	42	0,8 %	5 831	83	1,4 %	25	0,4 %	58	1,0 %	2,8 %	1,4 %
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	17 327	7,0 %	300 075	39 966	13,3 %	30 120	10,0 %	9 846	3,3 %	19,4 %	6,1 %
Total	**640 729**	**40 068**	**6,3 %**	**744 153**	**83 139**	**11,2 %**	**54 119**	**7,3 %**	**29 020**	**3,9 %**	**16,8 %**	**5,6 %**

* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des minorités visibles en 2022.

Les minorités visibles représentent 11,2 % des effectifs totaux des organismes publics. Considérant que la représentation des membres de ce groupe était de 6,3 % au 31 mars 2019[4], celle-ci a presque doublé en trois ans. Notons que plusieurs efforts ont été investis par le personnel de la Commission, particulièrement par les conseillers(ères) en accès à l'égalité en emploi lors de leurs interventions afin de mettre l'emphase dans les programmes sur les mesures de redressement facilitant l'embauche des minorités visibles au sein de tous les organismes publics. Les plus récentes données montrent que les efforts de la Commission combinés avec les différentes stratégies d'embauche mises en place par les organismes publics constituant les réseaux semblent donner des résultats positifs quant à l'augmentation de la représentation des minorités visibles.

Au 31 mars 2022, les taux de représentation les plus élevés sont observés dans le réseau des sociétés de transport et le réseau de la santé et des services sociaux avec respectivement 21,5 % et 13,3 %.

Les plus faibles taux sont observables dans les Régies intermunicipales de police et à la Sûreté du Québec avec un taux de 1,4 % pour ces deux réseaux. Cependant, les cibles pour ces deux réseaux sont également beaucoup plus faibles que les autres réseaux[5].

Les plus fortes hausses se retrouvent dans les Sociétés de transport passant de 12,7 % à 21,5 %, soit une augmentation de 8,8 %, ainsi que dans le réseau de la santé et des services sociaux passant de 7 % à 13,3 %, soit une hausse de 6,3 %.

Les plus faibles augmentations sont observées chez la Sûreté du Québec avec une augmentation de 0,6 % suivi des régies intermunicipales de police qui ont augmenté de 0,8 %.

En 2022, le réseau des sociétés de transport est celui qui est le plus près d'atteindre sa cible de 22,7 %, car il a un objectif visé de 1,2 %.

Par ailleurs, le réseau des cégeps est celui qui doit produire le plus d'efforts, car il est le réseau qui possède le plus grand écart entre le taux de représentation et l'indicateur-cible, soit un écart de 9,3 %. Ce dernier est suivi du réseau des universités avec un objectif visé de 8,7 % ainsi que du réseau des établissements d'enseignement privés avec un objectif visé de 7,8 %.

Les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles d'emploi. Toutefois, des efforts supplémentaires doivent être investis par les organismes publics afin d'augmenter leur représentation, notamment dans tous les emplois de cadres supérieurs et intermédiaires, ainsi que dans les emplois de surveillants et de contremaîtres, dans lesquels les membres de ce groupe sont le plus sous-représentés.

Les femmes des minorités visibles sont beaucoup moins présentes dans les emplois cadres supérieurs et les emplois liés aux travailleurs manuels et autres métiers traditionnellement masculins que dans les autres catégories professionnelles d'emploi des organismes publics.

---

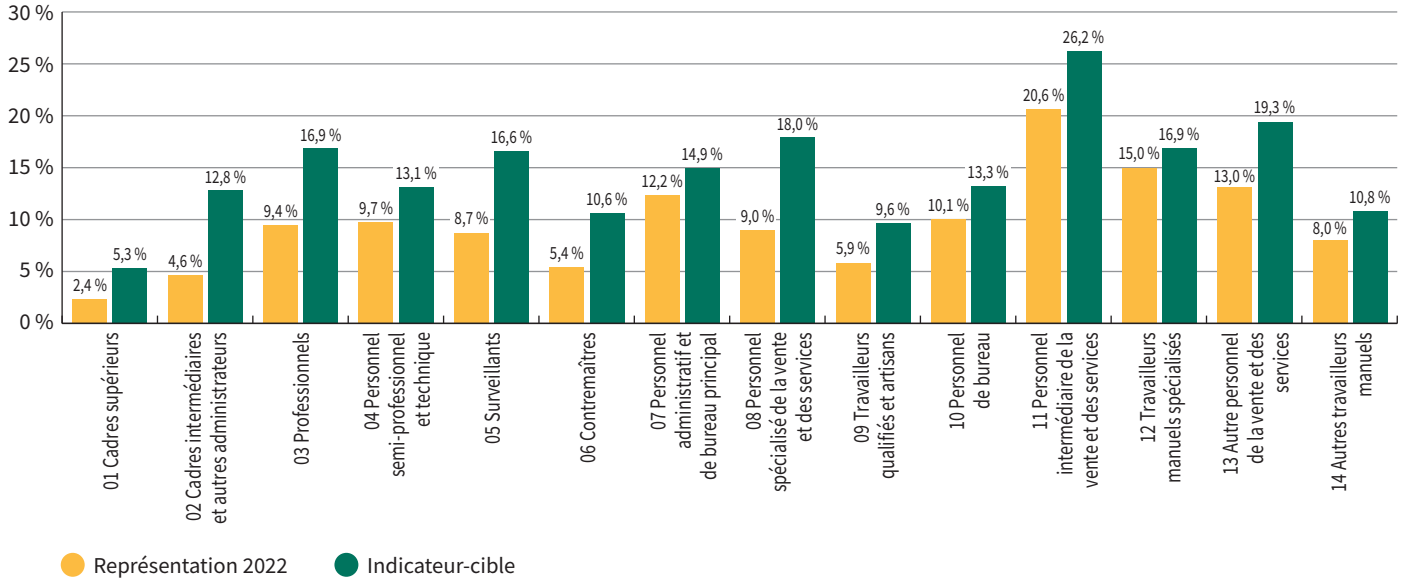
4. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2016-2019, 20e anniversaire. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics,* 2020. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf

5. Une des pistes d'explication est que l'attrait et l'embauche de candidatures membres du groupe des minorités visibles dans les effectifs du service de police représentent un défi majeur pour ces deux réseaux.

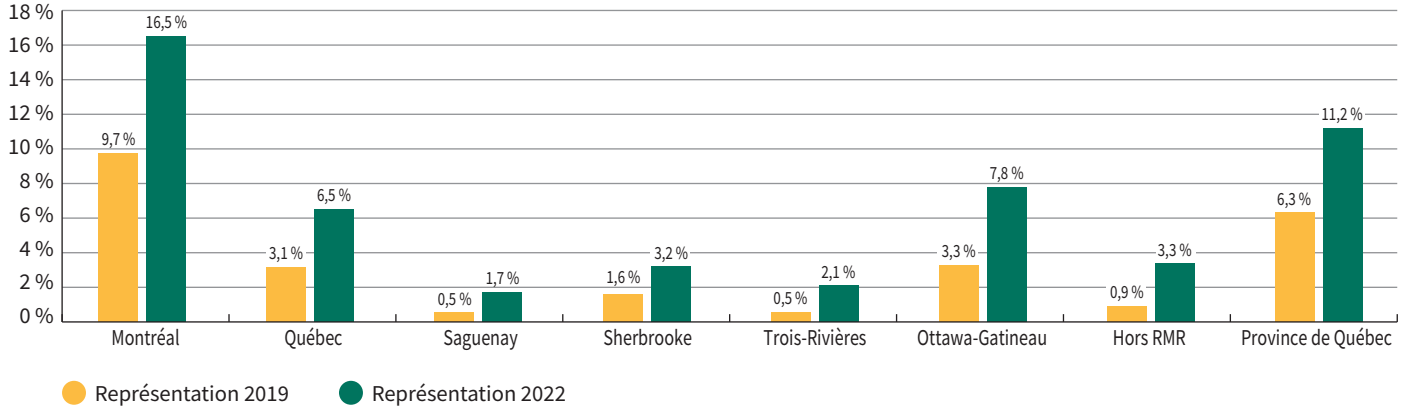
Cependant, même si les minorités visibles ont un taux de représentation de 11,2 %, l'indicateur-cible à atteindre est de 16,8 %, ce qui exige un effort considérable des organismes publics au niveau de l'embauche des minorités visibles afin d'atteindre les objectifs de représentation souhaités.

Au Québec, les personnes du groupe des minorités visibles sont majoritairement présentes dans la RMR de Montréal, avec un taux de représentation de 16,5 %. Leur plus faible représentation se retrouve dans la RMR de Saguenay avec un taux de 1,7 %.

Représentation des minorités visibles par catégories professionnelles au Québec pour 2022



Représentation des minorités visibles par région métropolitaine de recensement (RMR) au Québec en 2019 et 2022



Les minorités ethniques

Le taux de représentation des minorités ethniques est passé de 3,4 % en 2019 à 3,7 % en 2022, l'indicateur-cible étant à 6,8 %. Beaucoup d'efforts devront être investis par les employeurs pour rejoindre les membres de ce groupe et atteindre cette cible.

Représentation des minorités ethniques par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles

Représentation des minorités ethniques par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022							Indicateur-cible	Écart*
	Effectifs totaux	Représentation des minorités ethniques		Effectifs totaux	Représentation des minorités ethniques		Femmes minorités ethniques		Hommes minorités ethniques			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	5 785	3,3 %	200 013	7 655	3,8 %	6 038	3,0 %	1 617	0,8 %	7,4 %	3,5 %
Établissements d'enseignement privés	7 700	515	6,7 %	8 566	446	5,2 %	306	3,6 %	140	1,6 %	9,2 %	4,0 %
Cégeps	26 723	719	2,7 %	28 042	878	3,1 %	514	1,8 %	364	1,3 %	8,1 %	5,0 %
Universités	40 719	3 486	8,6 %	49 521	3 122	6,3 %	1 784	3,6 %	1 338	2,7 %	10,3 %	3,9 %
Sociétés d'État	60 802	1 609	2,6 %	62 253	2 197	3,5 %	1 167	1,9 %	1 030	1,7 %	7,0 %	3,5 %
Municipalités	62 322	1 911	3,1 %	74 288	2 781	3,7 %	1 160	1,6 %	1 621	2,2 %	5,7 %	2,0 %
Sociétés de transport	13 975	615	4,4 %	14 835	810	5,5 %	95	0,6 %	715	4,8 %	7,7 %	2,2 %
Régies intermunicipales de police	668	7	1,0 %	729	12	1,6 %	5	0,7 %	7	1,0 %	4,9 %	3,3 %
Sûreté du Québec	5 523	45	0,8 %	5 831	54	0,9 %	13	0,2 %	41	0,7 %	1,6 %	0,7 %
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	7 257	3,0 %	300 075	9 317	3,1 %	7 188	2,4 %	2 129	0,7 %	5,9 %	2,8 %
Total	**640 729**	**21 949**	**3,4 %**	**744 153**	**27 272**	**3,7 %**	**18 270**	**2,5 %**	**9 002**	**1,2 %**	**6,8 %**	**3,1 %**

* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des minorités ethniques en 2022.

Note : Certaines valeurs exprimées en pourcentage sur la représentation des femmes minorités ethniques et celles des hommes minorités ethniques ont été arrondies à une décimale. Dans certains cas, il est possible que le produit de leur addition diffère de 0.1 % de la représentation totale des minorités ethniques qui regroupe ces deux données.

Les taux de représentation les plus élevés se retrouvent dans le réseau des universités avec 6,3 % (2,5 % femmes et 1,2 % hommes), suivi par les sociétés de transport avec un taux de 5,5 % (0,6 % femmes et 4,8 % hommes).

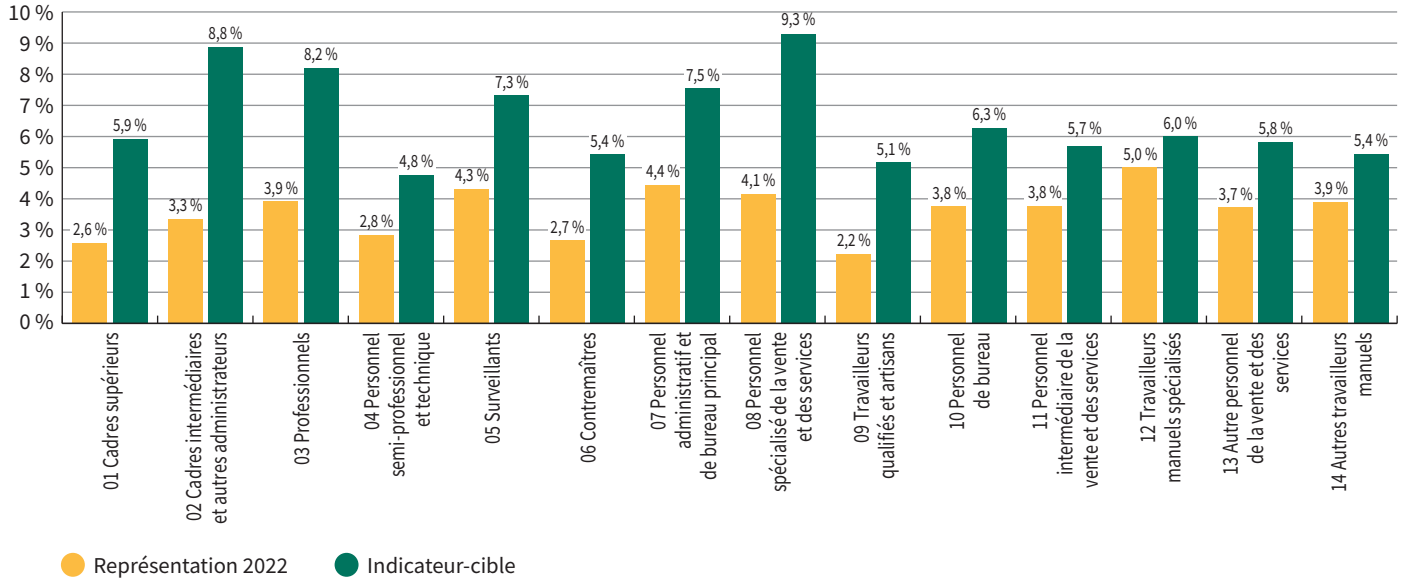
Les taux de représentation les plus faibles sont observés à la Sûreté du Québec avec 0,9 % de ses effectifs (0,2 % femmes et 0,7 % hommes) et les régies intermunicipales de police avec 1,6 % de leurs effectifs policiers (0,7 % femmes et 1,0 % hommes).

Les plus fortes hausses se retrouvent dans les sociétés de transport passant de 4,4 % à 5,5 %, soit une augmentation de 1,1 %, ainsi que dans les sociétés d'État passant de 2,6 % à 3,5 %, soit une hausse de 0,9 %.

Les plus fortes baisses sont observées dans le réseau des universités passant de 8,6 % en 2019 à 6,3 % en 2922, soit une diminution de 2,3 %, ainsi que dans les établissements d'enseignement privés, passant de 6,7 % à 5,2 %, soit une diminution de 1,5 %.

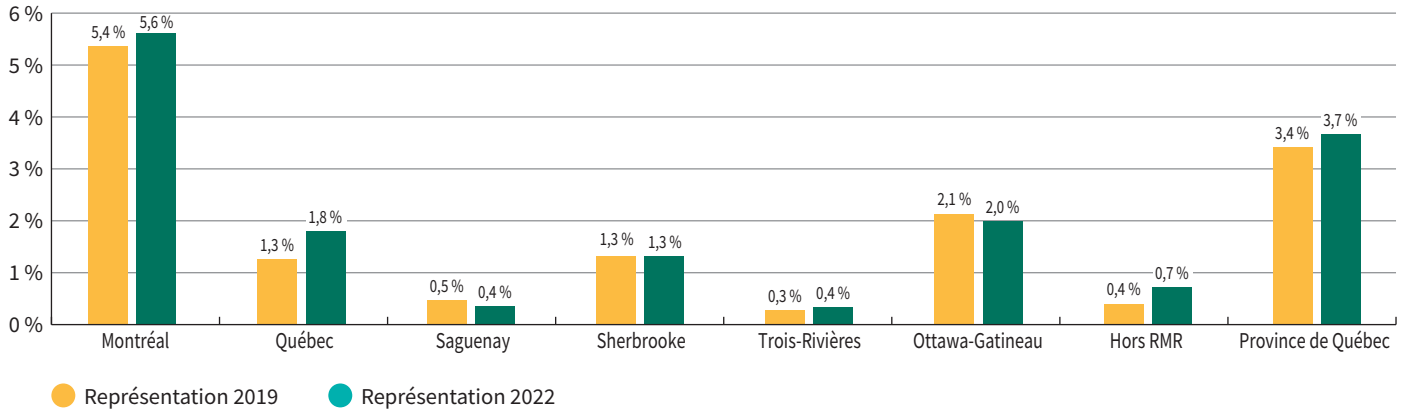
Enfin, notons que les deux réseaux dans lesquels on enregistre un plus écart entre le taux de représentation et l'indicateur-cible à atteindre sont les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones ainsi que les sociétés d'État.

Représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle au Québec pour 2022



Les minorités ethniques sont présentes dans toutes les catégories professionnelles d'emploi et toutes les catégories professionnelles ont des indicateurs-cibles à atteindre, ce qui signifie qu'elles sont toutes sous-représentées. Cependant, les indicateurs-cibles sont plus élevés chez les cadres intermédiaires (02), ceux de la haute direction (01) et les emplois de surveillants. La situation est semblable chez les professionnels (03) et le personnel spécialisé dans la vente et les services (08).

Représentation des minorités ethniques par région métropolitaine de recensement (RMR) au Québec en 2019 et 2022



Note : La différence de hauteur des barres dans le graphique pour des valeurs identiques est due à la différence entre les décimales.

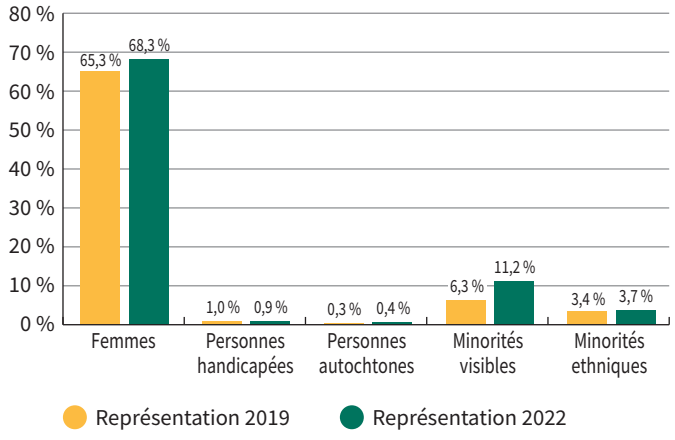
La représentation des personnes s'identifiant à ce groupe se démarque dans la RMR de Montréal avec 5,6 % parmi les effectifs des 170 organismes assujettis se retrouvant dans cette région. La RMR de Ottawa-Gatineau, avec un taux de 2,0 %, arrive au deuxième rang.

C'est dans les RMR du Saguenay et la RMR de Trois-Rivières que les membres de ce groupe sont le plus faiblement représentés, avec un taux de 0,4 %. En comparaison avec 2019, il s'agit d'une faible progression de 0,1 % pour la RMR de Trois-Rivières, mais d'un recul de 0,1 % pour la RMR du Saguenay.

Notons que les régions hors RMR, avec 126 870 en effectifs dénombrent seulement 934 personnes s'identifiant comme faisant partie du groupe des minorités ethniques pour un taux de 0,7 %.

Actions à entreprendre pour chaque groupe visé

Représentation des groupes visés dans les organismes publics du Québec 2019-2022



Le groupe visé des femmes qui représente 68,3 % des effectifs totaux est le plus présent dans les organismes publics au Québec. Cependant, des efforts devront être investis dans les emplois cadres, ceux de la haute direction et les métiers majoritairement masculins afin de s'assurer que les femmes y sont adéquatement représentées.

Les personnes handicapées représentent seulement 0,9 % des effectifs totaux des organismes publics au Québec. Malgré les efforts réels investis par les différents acteurs, la représentation de ce groupe ne progresse que très peu au fil des années. Les stratégies d'embauche sont à revoir pour tous les organismes publics afin de favoriser davantage les candidatures issues des personnes handicapées.

Quant aux personnes autochtones, malgré une légère hausse en nombre de leur représentation, celle-ci est peu significative. Rappelons que la cible à atteindre est de 1,6 %.

Le taux de représentation des minorités visibles est à 11,2 % en 2022. Parmi tous les groupes visés, il s'agit du groupe qui a connu depuis 2019 la plus forte hausse de sa représentation. Toutefois, des efforts restent à fournir puisque la cible à atteindre est de 16,8 %, notamment en ce qui a trait aux postes cadres et aux emplois de la haute direction.

Enfin, le taux de représentation des minorités ethniques est passé de 3,4 % à 3,7 % entre 2019 et 2022, ce qui est très peu considérant que l'indicateur cible est de 6,8 %. Des actions devront être prises par les organismes publics pour mieux rejoindre les membres de ce groupe visé afin qu'ils soumettent leurs candidatures lors d'ouverture de postes.

Enjeux

Plusieurs enjeux ont été identifiés lors de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE), qui encadre la mise en œuvre des programmes.

Organismes nouvellement assujettis

La LAÉE ne prévoit aucune disposition ni aucun mécanisme encadrant le processus d'assujettissement d'un nouvel organisme. Actuellement, la Commission doit faire une vigie périodique pour interpeller les organismes publics qui devraient être soumis à cette obligation.

Non-assujettissement du gouvernement du Québec à la LAÉE

En vertu des articles 92 et suivants de la Charte, le gouvernement du Québec doit consulter la Commission avant d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi de ses ministères et organismes nommés, suivant la Loi sur la fonction publique. Toutefois, le gouvernement du Québec et ses ministères ne sont pas assujettis à la LAÉE. La Commission a mainte fois recommandé que les organismes de l'État soient assujettis à la LAÉE et des représentations se poursuivent en ce sens.

Plus largement, il apparait nécessaire que l'article 92 de la Charte soit modifié afin d'assujettir les PAÉE de la fonction publique aux mécanismes de reddition de compte et de contrôle de la Commission, et ce, afin d'augmenter la représentation des groupes visés à travers les institutions publiques, dans l'ensemble des catégories d'emploi, y compris dans les postes décisionnels.

Rôle des syndicats dans la LAÉE

La LAÉE prévoit qu'un organisme public doit transmettre, après consultation du personnel ou de ses représentants, son rapport d'analyse d'effectifs ainsi que son programme d'accès à l'égalité en emploi. Il s'agit d'une obligation applicable à l'employeur qui vise à tenir informer les représentants du personnel de la mise en œuvre des étapes d'un programme. Cependant, il n'y a aucune obligation particulière attribuable aux représentants du personnel dans la Loi et il n'y a aucune mention ou référence au terme « syndicat » dans la LAÉE. De plus, malgré la mise en place d'un processus de consultation, l'employeur n'a pas l'obligation de tenir compte des recommandations et commentaires en provenance des représentants du personnel.

Nous nous interrogeons actuellement sur la révision de certaines composantes du programme et particulièrement les obligations légales d'un syndicat prévues dans la LAÉE, leur rôle dans l'application de ce programme et leurs interventions à venir auprès des employeurs ainsi qu'auprès des groupes visés ou des organismes spécialités en employabilité visés par le programme.

Définition de « minorité visible »

Une confusion existe quant à l'utilisation du terme « minorité visible », « minorité ethnique » et « minorité racisée » dans l'application des programmes et sur l'auto-identification du personnel. Une demande d'ajout des sous-groupes dans le questionnaire d'auto-identification est formulée auprès des conseillers et conseillères en accès à l'égalité par certains employeurs, notamment, pour les groupes des minorités visibles, afin de faciliter la démarche d'auto-identification du personnel des organismes publics.

Définition d'une personne handicapée et statistiques utilisées

Dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité et au Québec, la définition d'une personne handicapée provient de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

La Commission constate que les principales sources de données statistiques qui permettent de déterminer la disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail évoluent. En effet, celles-ci tiennent compte des avancées parallèles de la recherche (*disability studies*) et du droit vers un modèle qui reconnaît la dimension sociale du handicap, ouvrant vers une définition de plus en plus large de ce dernier.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

Les questions reliées à l'accès à l'égalité en emploi ainsi que celles de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) représentent actuellement des enjeux importants dans les organismes québécois. Certains employeurs peuvent être tentés de combiner les objectifs des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) avec ceux de l'EDI. Cependant, il est risqué de faire un amalgame de leurs objectifs, car cela peut engendrer une confusion et un glissement de sens.

L'accès à l'égalité en emploi et l'EDI possèdent leur spécificité et des objectifs propres qui sont bien distincts. Tout d'abord, la notion d'accès à l'égalité en emploi fait référence à une intervention légale de l'État auprès d'un employeur. En effet, au Québec, en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, les organismes publics qui y sont assujettis sont tenus d'élaborer et d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il y a donc une obligation légale qui y est associée. Les programmes d'accès à l'égalité visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, à éliminer tout élément potentiellement discriminatoire du processus de dotation et à favoriser la progression en emploi des groupes visés par la Loi. Les organismes publics assujettis à la LAÉE ont l'obligation de rendre compte des résultats obtenus et des mesures implantées à la Commission et ont des cibles à atteindre, des mesures à implanter et un rapport à produire afin de faire un état de la représentation des groupes visés par la LAÉE. Rappelons que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse veille à l'application de la Loi. Elle s'assure que les organismes assujettis à la Loi se conforment à ses objectifs et à ses exigences, le tout selon un échéancier prédéterminé par la Loi. En cas de défaut ou de non-respect d'une de leurs obligations, la Commission peut entamer des poursuites contre les organismes devant les tribunaux et une sanction peut être imposée par le tribunal à l'organisme fautif. Cet aspect coercitif n'est pas présent dans l'approche de l'EDI.

Le concept de l'EDI a fait surface au cours des quatre dernières années par l'impulsion des exigences provenant des organismes subventionnaires tels que les Chaires de recherche du Canada (CRC). Le signe « EDI » fait référence aux notions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Il est important de rappeler que la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne inclut les programmes d'accès à l'égalité dont l'objectif principal est de lutter contre la discrimination en emploi, en éducation, en santé et dans tout autre service ordinairement offert au public (article 86). La notion d'EDI, elle, ne repose pas sur la reconnaissance de la discrimination, mais plutôt sur la reconnaissance des bienfaits potentiels de la diversité pour les milieux de travail.

L'EDI ne peut donc remplacer les programmes d'accès à l'égalité pour éliminer la discrimination en emploi. Cependant, elle peut le compléter par l'ajout, par exemple, de mesures d'inclusion ou d'amélioration du climat de travail, etc.

Le cadre de l'ÉDI ne permet pas non plus d'appliquer des mesures de redressement qui sont essentielles dans un programme d'accès à l'égalité. En effet, celles-ci doivent être justifiées par l'existence de la discrimination et la nécessité d'un rattrapage pour un ou plusieurs des 5 groupes visés par les programmes.

Or, l'adhésion des employeurs au concept de l'EDI a bénéficié d'une certaine popularité chez les organismes publics en raison de la flexibilité de ce concept, qui permet d'inclure divers éléments s'apparentant à l'équité, la diversité et l'inclusion. Un employeur peut ainsi adapter à sa guise son interprétation de la diversité et, surtout, il peut faire des choix qui ne sont pas contraignants, contrairement au PAÉE dont le cadre d'action ou d'application des mesures associées à ce programme est beaucoup plus restreint et limité à certains groupes visés.

Comme le soulignent Pierre et Cardu dans un article paru récemment « Sans doute faudra-t-il faire le point sur l'évolution des concepts et des approches, car, à travers ceux-ci, se construit la compréhension des phénomènes sociaux et des processus d'altérisation et de représentation des populations, dont les femmes de groupes minoritaires, sous représentées dans différents secteurs d'activité et domaines de la société civile. »[6]

Les concours « réservés »

La Commission considère que l'application des mesures de redressement et d'égalité des chances dans le cadre d'un PAÉE doit absolument précéder et prévaloir la décision de mettre en place des concours exclusivement destinés aux membres d'un groupe visé par la LAÉE. Elle est d'avis que de telles pratiques de « préférence absolue, bien que théoriquement possibles dans les cas les plus sérieux [de sous-représentation], doivent être considérées avec circonspection. »[7]

En 2001, la Commission démontrait que l'usage d'un tel procédé reviendrait à pourvoir ponctuellement certains postes mérités par les membres d'une minorité visible, mais qu'il ne s'attaquait pas vraiment à la sous-représentation persistante de ces employés dans toutes les catégories d'emplois, notamment, ceux de haut niveau[8]. Il ne permettait pas non plus d'éliminer la discrimination fondée sur la « race », la couleur et l'origine ethnique en emploi et dans l'accès aux postes de

6. Pierre, M. et Cardu, H., Femmes racisées et intégration socioprofessionnelle. Entrecroisement des rapports sociaux de classe, de genre et de race. Dans M. Martineau, R. Hanafi et C. Rinaudo (dir.), *La fabrique de l'altérité. Arts, genre et migrations,* 2023, p. 117-134. Éditions L'Harmattan.

7. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi*, (Cat. 2.302.1.1), 1986, p. 4. [En ligne] https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs53616

8. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur de nouvelles mesures d'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise* (Cat.2.307.1), Me Daniel Carpentier, 2001, p. 18. [En ligne] https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs53557

direction et de gestion[9]. Au regard des taux de représentation qui sont présentés dans ce rapport, il est permis de conclure que ce constat demeure encore d'actualité pour les personnes s'identifiant aux minorités ethniques et visibles. De surcroît, il s'applique aussi aux personnes qui s'identifient aux trois autres groupes qui sont actuellement visés par la LAÉE : femmes, personnes autochtones et personnes handicapées.

La Commission insiste sur le fait que l'utilisation de mesures de redressement qui visent à corriger la situation de discrimination, présente et passée, des membres des groupes visés en emploi doit être préférée aux concours réservés. Elle croit, encore aujourd'hui, que pour lutter contre la discrimination à l'embauche, à la formation et à la promotion, il faut procéder à l'analyse et la levée des obstacles structurels, à tous les niveaux du système d'emploi[10]. Ces efforts doivent être continus, systématiques et surtout soutenus par l'employeur.

L'absence de l'expérience de travail au Québec et la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle à l'étranger

L'absence d'expérience de travail au Québec[11] ainsi que la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger[12] font particulièrement obstacle à l'accès à l'emploi en toute égalité des personnes immigrantes récemment installées. Pourtant, le Québec sélectionne les candidats à l'immigration relevant du programme des travailleurs qualifiés sur la base d'une grille de pondération dont les critères les plus importants résident dans leur formation, le nombre d'années de scolarité, leur expérience professionnelle et leur maîtrise de la langue française. Au surplus, le Québec recrute activement des professionnels formés à l'étranger en fonction des besoins de main-d'œuvre qui sont exprimés dans plusieurs des réseaux des organismes publics concernés par ce rapport.

---

9. Id., p. 11.

10. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi : où en sommes-nous au Québec ?* Me Philippe-André Tessier et Myrlande Pierre, 2022. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/lacces-legalite-en-emploi-ou-en-sommes-nous-au-quebec

11. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale – Projet de loi n° 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*, (Cat. 2.412.99.3), 2019, p. 7-9 et 13-14. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL9_Loi_immigration.pdf

    Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Enquête de la propre initiative de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en vertu de l'article 71 1° de la Charte des droits et libertés de la personne,* (Résolution COM-559-5.1.1), 2010. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/enquete_medecins.pdf

    Voir également sur cet enjeu :

    Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »*, 2013. [En ligne] https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-li%C3%A9s-%C3%A0-l%E2%80%99%C2%AB-exp%C3%A9rience-canadienne-%C2%BB

12. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Commentaires sur le projet de loi n° 53, Loi instituant un poste de commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissances des compétences professionnelles*, (Cat. 2.412.111), Daniel Ducharme et Me Karina Montminy, 2009. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/PL53_commissaire_plaintes_commentaires.pdf

    Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Enquête de la propre initiative de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en vertu de l'article 71 1° de la Charte des droits et libertés de la personne,* (Résolution COM-559-5.1.1), 2010. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/enquete_medecins.pdf

De l'avis de la Commission, les personnes immigrantes doivent pouvoir avoir accès à un emploi à la hauteur de leur formation et de leur expérience de travail. Elle estime que l'expérience de travail québécoise ou canadienne devrait exceptionnellement être demandée par l'employeur à condition qu'il démontre qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée pour le poste[13]. Une telle exception s'interprète cependant restrictivement et l'employeur a le fardeau de démontrer 1) que cette exigence a été adoptée dans un but rationnellement lié au travail en cause et, 2) qu'elle est raisonnablement nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail[14].

La Commission appelle les organismes publics assujettis à la LAÉE à prendre tous les moyens nécessaires afin que les diplômes et l'expérience que les personnes immigrantes ont acquis à l'étranger soient évalués à leur juste valeur lors du processus d'embauche, et ce, sans biais discriminatoires.

En outre, dans le cadre des professions et métiers réglementés, les employeurs ainsi que les établissements d'enseignement ne reconnaissent pas toujours l'équivalence du diplôme reconnu à la personne par l'ordre professionnel.

Par ailleurs, un obstacle important à l'accès à l'emploi réside dans la reconnaissance de l'équivalence des diplômes obtenus à l'étranger et la délivrance de permis de pratique pour les professions et métiers réglementés. Ce processus implique la responsabilité de plusieurs acteurs, notamment les ordres professionnels, les établissements d'enseignement qui offrent les formations d'appoint exigées pour obtenir les permis de pratique et les ministères qui sont impliqués dans le financement de ces formations. Il importe que l'ensemble des acteurs qui participent à ce processus agissent de concert afin de lever les obstacles persistants qui entravent l'accès à l'exercice des professions et métiers réglementés.

---

13. Art. 20 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. [En ligne] https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12

    Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, 1999 CanLII 652 (CSC), [1999] 3 RCS 3, par. 54. [En ligne] https://canlii.ca/t/1fqk0

    Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights), 1999 CanLII 646 (CSC), [1999] 3 RCS 868, [En ligne] https://canlii.ca/t/1fql0

    Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale – Projet de loi n° 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*, (Cat. 2.412.99.3), 2019, p. 9. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL9_Loi_immigration.pdf

14. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale – Projet de loi n° 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*, (Cat. 2.412.99.3), 2019, p. 9. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL9_Loi_immigration.pdf

    Citant :

    Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, 1999 CanLII 652 (CSC), [1999] 3 RCS 3, par. 54. [En ligne] https://canlii.ca/t/1fqk0

    Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights), 1999 CanLII 646 (CSC), [1999] 3 RCS 868, [En ligne] https://canlii.ca/t/1fql0

Engagements et recommandations de la Commission

La Commission s'engage à se doter de mécanismes et d'outils qui lui permettront de recueillir des données désagrégées (selon le groupe visé) auprès des organismes publics assujettis à la Loi et de comparer ces données croisées avec les cibles correspondantes à atteindre afin de mettre en évidence les effets combinés des motifs discriminatoires pour les personnes membres de plus d'un groupe visé.

La Commission recommande que chaque organisme public s'assure de mettre en place des mesures appropriées pour atteindre les cibles et les objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés au sein de son personnel tel que prévu par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

La Commission recommande que soit identifiée la représentation de chacun des groupes visés au sein des organismes publics assujettis, que les cibles et les objectifs poursuivis par l'employeur pour la dotation (embauche et promotion) soient établis clairement, et que les gestionnaires soient informés et imputables des résultats obtenus.

La Commission recommande que les organismes publics concernés par ce rapport analysent, révisent et corrigent les règles, les pratiques, les processus décisionnels et de dotation à tous les niveaux du système d'emploi à savoir: le recrutement, la sélection, la promotion, la formation, l'accueil l'intégration et l'évaluation du rendement, en tenant compte de la discrimination systémique, historique et intersectionnelle, du racisme, du sexisme et du capacitisme. Le capacitisme fait référence à des attitudes sociétales qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées. (Capacitisme, attitudes négatives, stéréotypes et stigmatisation (fiche))

Enfin, pour garantir une mise en œuvre efficace des programmes d'accès à l'égalité et pour éviter toute confusion ou glissement de sens avec les travaux effectués dans le cadre de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), la Commission tient à préciser aux organismes publics les éléments suivants:

1. Il est essentiel pour un employeur de bien saisir la distinction entre un programme d'accès à l'égalité en emploi et l'EDI, car leurs objectifs et leurs finalités ne sont pas les mêmes.

2. L'adhésion d'un employeur aux concepts de l'EDI ne peut remplacer la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi au sein de son organisation. En effet, l'obligation légale d'élaborer un programme résulte d'une disposition de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et le non-respect de son obligation peut entraîner une poursuite judiciaire devant les tribunaux et faire l'objet d'une ordonnance du tribunal ou d'autres sanctions, si elles sont requises, alors que ce n'est pas le cas pour l'EDI.
3. Le cadre normatif applicable lors de la mise en œuvre d'un PAÉE et les étapes qu'un employeur doit suivre sont déjà déterminés à l'avance par la Commission en tant qu'organisme de contrôle et d'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. De plus, seulement cinq groupes visés sont identifiés par le législateur comme étant historiquement victime de discrimination en emploi. Un employeur ne peut modifier les étapes ou ajouter d'autres groupes visés au programme élaboré et implanté selon les critères établis par la Loi, alors que ce n'est pas le cas pour l'EDI.
4. Les programmes d'accès à l'égalité exigent également que les objectifs quantitatifs fixés s'accompagnent d'une analyse du système d'emploi ou de nomination pour permettre de lever les barrières systémiques qui ont contribué à la sous-représentation des groupes visés par le programme. Ces mesures doivent aussi contribuer à maintenir une représentation adéquate une fois celles-ci atteintes.
5. L'implantation d'un PAÉE implique impérativement une reddition de compte publique de l'efficacité des mesures implantées et des résultats obtenus à la Commission. Les membres de la haute direction d'un organisme public sont par conséquent imputables des résultats obtenus. Ce qui n'est pas le cas avec l'EDI.
6. L'engagement et l'adhésion de la haute direction envers le PAÉE doivent être visibles et soutenus auprès du personnel. Et ceci doit avoir lieu indépendamment de son adhésion aux concepts de l'EDI.
7. Enfin, la Commission ne recommande pas de réunir les travaux effectués dans le cadre d'un PAÉE avec ceux de l'EDI, leurs objectifs étant distincts et leurs finalités nullement identiques ou concordantes.

Conclusion

Plusieurs actions ont été entreprises par la Commission pour faire connaître les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Certaines visent à augmenter l'implication des principaux partenaires externes tels que les experts en accès à l'égalité, les représentants des groupes visés et des services spécialisés en emploi, les représentants du personnel, les syndicats, les ordres professionnels et autres instances institutionnelles gouvernementales des réseaux concernés. D'autres visent à offrir un suivi soutenu et de qualité auprès des employeurs afin qu'ils puissent atteindre les objectifs quantitatifs retenus pour chacun des groupes visés. Nous insistons aussi sur l'engagement de l'organisation et de ses hauts dirigeants envers les objectifs poursuivis et leur imputabilité sur l'efficacité des mesures appliquées et des résultats obtenus durant la période de référence.

Par ailleurs, la Commission tient à rappeler que « pour freiner la discrimination systémique, se mouvoir dans la hiérarchie organisationnelle, atteindre les emplois supérieurs, et obtenir des postes décisionnels, il faut instaurer en amont des mesures facilitant l'embauche des groupes visés par les PAÉE pour les postes d'entrée, notamment pour les emplois réguliers et non précaires. De plus, des mesures pour le maintien en emploi doivent être mises en place.

En dépit du consensus social québécois sur le principe d'égalité pour tous, des efforts sont toujours nécessaires afin d'atteindre cet idéal et de le concrétiser par des faits observables dans les différentes sphères de la société. »[15]

15. Extrait de :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi : où en sommes-nous au Québec ?* Me Philippe-André Tessier et Myrlande Pierre, 2022. Journal Le Devoir. [En ligne] https://www.ledevoir.com/opinion/idees/698712/idees-ou-en-sommes-nous-avec-l-egalite-en-emploi

Accès aux données du rapport triennal 2019-2022

Les données utilisées dans ce 7e rapport triennal sont disponibles au public. Pour y avoir accès, une demande doit être faite par courriel à l'adresse suivante : gestion-paee@cdpdj.qc.ca.

Vous devez préciser les raisons qui motivent votre demande d'accès à ces informations, notamment en nous indiquant les données ciblées et les objectifs recherchés.

Définition des catégories professionnelles d'emploi

Les quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi applicables à tous les groupes visés sont :

1. **Cadres supérieurs :** Les cadres supérieurs sont des salariés responsables occupant les postes les plus élevés au sein d'une entreprise, et dont la responsabilité est de définir les politiques et les plans stratégiques de l'organisation ainsi que de diriger ses activités et d'en assurer le contrôle.
2. **Cadres intermédiaires et autres administrateurs :** Les cadres intermédiaires et autres administrateurs reçoivent les instructions des cadres supérieurs et administrent les politiques et les activités de l'organisation. Les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que les autres administrateurs englobent tous les gestionnaires.
3. **Professionnels :** Les professionnels ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle donnée sur une longue période ; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.
4. **Personnel semi-professionnel et technique :** Ces personnes doivent avoir reçu une formation équivalente à deux années d'éducation postsecondaire comme celle dispensée dans de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus de devoir souvent recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Elles possèdent aussi parfois de bonnes compétences techniques ou artistiques.
5. **Surveillants :** Les surveillants sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate des cols blancs (personnel travaillant aux services administratifs, aux ventes, aux services et au travail général de bureau). Même s'ils ne le font généralement pas, les surveillants peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
6. **Contremaîtres :** Les contremaîtres sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate de personnel œuvrant dans les domaines de la fabrication et de la transformation ou qui occupent des emplois dans l'industrie primaire. Ces personnes supervisent des travailleuses et travailleurs spécialisés, des travailleuses et travailleurs de métier, des travailleuses et travailleurs manuels qualifiés ou d'autres travailleuses et travailleurs manuels. Même s'ils ne le font généralement pas, les superviseurs/superviseures peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.

7. **Personnel administratif et de bureau principal :** Ces personnes assurent la fourniture et la coordination de services administratifs suivant les procédures établies. Elles sont parfois appelées à effectuer du travail de bureau de haut niveau.

8. **Personnel spécialisé de la vente et des services :** Personnes hautement spécialisées travaillant exclusivement ou principalement à des activités associées à la vente ou à la prestation de services personnels. Ces personnes possèdent une connaissance complète des processus associés à leur travail. Elles ont habituellement reçu une formation poussée incluant des études de niveau postsecondaire et une participation à un programme d'apprentissage de façon partielle ou complète ou ont suivi une formation en cours d'emploi et possèdent une expérience équivalente.

9. **Travailleurs qualifiés et artisans :** Les travailleurs qualifiés et artisans sont des travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés possédant une connaissance complète des processus associés à leur travail. Ces personnes sont souvent des compagnons/compagnes ayant reçu une formation poussée.

10. **Personnel de bureau :** Le personnel de bureau est composé de personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.

11. **Personnel intermédiaire de la vente et des services :** Il s'agit de personnes travaillantes exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la fourniture de services personnels et dont l'accomplissement des tâches exige une formation en cours d'emploi, des cours de formation spécifique ou une expérience de travail spécifique s'étalant sur une période allant de quelques mois à deux ans. Le niveau de compétence de ces personnes est généralement inférieur à celui des travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente et la fourniture de services, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs œuvrant aux premiers niveaux du même secteur.

12. **Travailleurs manuels spécialisés :** Les travailleurs manuels spécialisés effectuent des tâches qui ont besoin habituellement de quelques mois de formation professionnelle en cours d'emploi. En général, le niveau de compétence de ces personnes est inférieur à celui des travailleuses et travailleurs qualifiés et artisans et artisanes, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs manuels de niveau élémentaire.

13. **Autre personnel de la vente et des services :** Autre personnel de la vente et des services est composé de travailleurs occupant un emploi lié à la vente ou à la prestation de services et qui n'ont habituellement besoin que d'une formation de quelques jours, voire d'aucune formation. Les tâches associées à ces emplois sont élémentaires et n'exigent que peu d'autonomie de jugement, voire pas du tout.

14. **Autres travailleurs manuels :** Les autres travailleurs manuels occupent un emploi de col bleu et n'ont généralement besoin que de quelques journées de formation en cours d'emploi ou d'une courte démonstration. Les tâches associées à ces emplois sont manuelles, élémentaires et ne requièrent pas d'autonomie de jugement.

Lexique

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 d'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 d'un organisme.

Analyse du système d'emploi

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

Capacitisme

Le capacitisme fait référence à des attitudes sociétales qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées. Le capacitisme est semblable au racisme, au sexisme ou à l'âgisme, selon lequel une personne handicapée est moins digne d'être traitée avec respect et égard, moins apte à contribuer et à participer à la société ou moins importante intrinsèquement que les autres. Le capacitisme peut s'exercer de façon consciente ou inconsciente et être inscrit dans les institutions, les systèmes ou la culture d'une société. Il peut restreindre les possibilités offertes aux personnes handicapées et réduire leur participation à la vie de leur collectivité.

Catégories professionnelles d'emploi

Un ensemble d'emploi comportant des caractéristiques semblables selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP) et qui sont regroupés selon les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).

Cibles

Ce sont les objectifs quantitatifs du PAÉE. Ils correspondent aux taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable.

Classification nationale des professions (CNP)

Il s'agit de la taxonomie et du cadre organisationnel acceptés à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien. La CNP a été conçue pour classer les données sur les professions tirées d'enquêtes statistiques. Elle est aussi utilisée dans de nombreux autres contextes, pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions. Les professions sont définies et regroupées principalement selon le genre de travail habituellement effectué, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités de la profession.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée 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 protégée par la Charte. Le droit à la non-discrimination découle du droit à l'égalité reconnu à l'article 10 de 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

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. (Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain Inc., (2009) R.J.Q. 487 (T.D.P.Q.)

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 par l'article 10 de la Charte. *(Source : Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, Les éditions Yvon Blais 1989, 85)*

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.

Égalité réelle

Dans un contexte d'adaptation des institutions à la diversité, une justification fondée sur l'équité peut appeler « à un traitement identique, sans considération pour les effets discriminatoires. L'égalité réelle, quant à elle, tient compte des inégalités entre les personnes et conçoit qu'un traitement différent puisse être nécessaire pour réaliser pleinement l'égalité. Elle s'attarde à l'effet discriminatoire créé par certaines normes et pratiques en apparence neutres. Elle recherche en somme une égalité de fait. En ce sens, l'égalité réelle se distingue de l'égalité formelle, laquelle applique un traitement identique à des situations inégalitaires, ne permettant pas ainsi à tous d'atteindre une véritable égalité[16].

Équité

Principe fondé sur le sentiment de ce qui est juste et de ce qui est injuste, au-delà des normes juridiques. Il tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Il s'oppose à l'uniformité dans l'application systémique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société.

Femme

Une personne qui s'identifie comme femme.

Groupe visé

Groupe de personnes historiquement 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 personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Intersectionnalité

Approche qui permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. (Source : Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, CDPDJ, novembre 2019 p.16)

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

Loi qui a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi. Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité 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, les sociétés de transports, les régies intermunicipales de police et les effectifs policiers de la Sûreté du Québec y sont assujettis.

Mesures de base

Les mesures de base constituent les principaux éléments à retenir lors de l'élaboration d'un PAÉE. Elles sont composées de mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation et d'information. La Commission suggère que celles-ci soient implantées au cours de la première phase d'implantation et qu'elles demeurent en vigueur jusqu'à l'atteinte des objectifs du programme.

---

16. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial*, Daniel Ducharme et Me Karina Montminy, (Cat. 2.120-12.58), 2012, p. 51. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf

    Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*, (Cat. 2.120-7.30), 2015, p. 23. [En ligne] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_politique-immigration_rapport.pdf

Mesures de consultation

Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échanges avec les représentants et représentantes de l'employeur, du syndicat ou de l'association d'employées et d'employés et touchent tous les aspects du PAÉE au cours de son implantation.

Mesures d'information

Les mesures d'information sont des mécanismes permettant de diffuser l'information relative au programme d'accès à l'égalité en emploi à l'ensemble du personnel.

Mesures d'égalité de chances

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter aux politiques, aux règles et aux pratiques du système de gestion de ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité. Ces mesures sont adoptées dans chacun des sous-systèmes d'emploi, et permettent d'éliminer les pratiques potentiellement discriminatoires qui en résultent. Les mesures d'égalité de chances sont permanentes et s'appliquent à l'ensemble du personnel.

Mesures de redressement

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certaines priorités lors des processus d'embauche, de formation ou de promotion, afin d'atteindre les objectifs quantitatifs poursuivis. Ces mesures sont temporaires et ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés.

Minorités ethniques

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier pendant l'enfance et une personne doit encore la comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Minorités visibles

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau.

Objectifs poursuivis

Ce sont les objectifs quantitatifs fixés par l'employeur pour augmenter la représentation d'un groupe visé. Il s'agit des objectifs réalistes qu'un employeur se fixe en se basant, entre autres, sur la planification de main-d'œuvre.

Objectifs visés

Ce sont les objectifs quantitatifs de la phase d'implantation. Ils correspondent à la sous-représentation, soit à l'écart entre la cible et la représentation.

Organismes publics assujettis

Les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont ceux qui emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives. Il s'agit des municipalités, des régies intermunicipales, des sociétés de transport, des commissions scolaires, des collèges d'enseignement général et professionnel, des établissements d'enseignement privés, des établissements d'enseignement universitaire, des établissements de la santé et des services sociaux, des sociétés d'État et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Personnes autochtones

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations, les Métis du Canada ou les Inuit. Les Premières Nations comprennent les personnes autochtones avec statut ou sans statut.

Personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme

Il peut s'agir d'un mandataire ou d'un responsable.

- Mandataire : haut dirigeant qui a le pouvoir d'engager l'organisme et qui est imputable des résultats du programme envers la Commission.
- Responsable du programme : membre de la direction responsable de la mise en œuvre du programme.

Personnes handicapées

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1) définit une « personne handicapée » comme suit :

« … toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante. Cela inclut également les personnes dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

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'auto-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 suffisantes dans les différents types d'emploi de l'organisme.

Représentation ou taux de représentation

Nombre ou proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'effectif total d'une organisation.

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.

Trouble de santé mentale

Les troubles de santé mentale peuvent prendre diverses formes. Entre autres, les troubles de l'humeur, les troubles anxieux, les troubles psychotiques, les troubles de personnalité, ainsi que les troubles de l'alimentation et des dépendances telles que la toxicomanie (drogues, alcool, abus de substances) et le jeu pathologique.

Liste des acronymes

- **CDPDJ** Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- **CÉGEP** Collège d'enseignement général et professionnel
- **CHSLD** Centre hospitalier de soins de longue durée
- **CISSS** Centre intégré de santé et de services sociaux
- **CIUSSS** Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
- **CNP** Classification Nationale des professions
- **CPE** Classification des programmes d'enseignement
- **CPEME** Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi
- **CRC** Chaire de recherche du Canada
- **DAESC** Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils
- **ECI** Enquête canadienne sur l'incapacité
- **EDI** Équité, Diversité et Inclusion
- **ÉNAP** École nationale d'administration publique
- **LAÉE ou LAEE** Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
- **LGBTQ** Lesbiennes, gais, bisexuelle, trans, queer
- **OPHQ** Office des personnes handicapées du Québec
- **PAÉE ou PAEE** Programme d'accès à l'égalité en emploi
- **RIQEDI** Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion
- **RMR** Région métropolitaine de recensement
- **T.D.P.Q.** Tribunal des droits de la personne du Québec
- **UQAM** Université du Québec à Montréal

Annexe 1

État de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics assujettis à la LAÉE du 1er avril 2019 au 31 mars 2022

L'Annexe 1 présente les données des programmes des organismes publics assujettis à la LAÉE reçues à la Commission entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022. Notons que ces données peuvent avoir évoluées depuis le 1er avril 2022 et qu'elles ne reflètent pas nécessairement la réalité actuelle des organismes publics au moment de la publication du présent rapport.

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
Centres de services scolaires et commissions scolaires anglophones (70)																									
1	Ottawa-Gatineau	E3001	Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées	2021	1405	1125	80%	0%	2	14	1,0%	9,5%	133	10	0,7%	2,1%	30	23	2%	7%	95	10	1%	3%	42
2	Québec	E3002	Commission scolaire Central Québec	2021	1143	886	78%	0%	3	7	0,6%	10,1%	116	22	1,9%	2,2%	25	22	2%	4%	47	16	1%	2%	28
3	Hors RMR	E3003**	Centre de services scolaire de Charlevoix	2022	580	461	79%	0%	1	1	0,0%	10,0%	58	1	0,0%	0,9%	5	5	1%	4%	25	0	0%	3%	17
4	Hors RMR	E3004	Centre de services scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup	2021	1423	762	54%	1%	19	7	0,5%	9,8%	140	7	0,5%	1,1%	15	8	1%	4%	59	0	0%	3%	47
5	Hors RMR	E3005	Centre de services scolaire des Appalaches	2021	1089	876	80%	0%	4	1	0,1%	10,2%	111	0	0,0%	1,7%	18	3	0%	5%	54	3	0%	3%	35
6	Hors RMR	E3006	Centre de services scolaire de l'Énergie	2021	1970	1544	78%	0%	4	14	0,7%	9,5%	188	11	0,6%	1,9%	38	22	1%	4%	70	6	0%	3%	64
7	Hors RMR	E3007	Centre de services scolaire de l'Estuaire	2021	961	731	76%	0%	0	10	1,0%	9,6%	92	12	1,2%	7,6%	73	8	1%	4%	38	1	0%	3%	30
8	Hors RMR	E3008	Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois	2021	1305	1030	79%	0%	0	9	0,7%	9,7%	126	1	0,1%	2,8%	36	11	1%	4%	53	1	0%	3%	43
9	Hors RMR	E3009	Centre de services scolaire de la Baie-James	2021	537	389	72%	0%	2	5	0,9%	3,2%	17	5	0,9%	31,1%	167	15	3%	7%	39	3	1%	4%	19
10	Hors RMR	E3010**	Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin	2022	4 094	3151	77%	0%	11	21	1,0%	9,7%	399	8	0,0%	1,2%	50	45	1%	3%	132	16	0%	3%	106
11	Québec	E3011	Centre de services scolaire de la Capitale	2021	5573	4288	77%	0%	9	83	1,5%	8,6%	480	30	0,5%	0,9%	51	116	2%	4%	220	67	1%	2%	127
12	Hors RMR	E3012	Centre de services scolaire de la Côte-du-Sud	2021	1485	1176	79%	0%	2	6	0,4%	10,4%	154	5	0,3%	1,1%	17	10	1%	6%	88	2	0%	4%	53
13	Saguenay	E3013	Centre de services scolaire de la Jonquière	2021	1610	1178	73%	2%	28	25	1,6%	8,9%	144	9	0,6%	2,0%	33	12	1%	4%	65	7	0%	3%	52
14	Hors RMR	E3014	Centre de services scolaire de la Moyenne-Côte-Nord	2021	209	159	76%	0%	0	2	1,0%	8,6%	18	1	0,5%	9,6%	20	1	0%	4%	9	0	0%	2%	5
15	Montréal	E3015	Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île	2021	7615	5932	78%	1%	87	132	1,7%	8,9%	674	20	0,3%	0,4%	32	2204	29%	1%	95	490	6%	3%	238

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
16	Sherbrooke	E3016	Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke	2021	3262	2492	76%	1%	45	23	0,7%	9,8%	319	8	0,2%	1,4%	47	71	2%	4%	118	31	1%	3%	96
17	Hors RMR	E3017**	Centre de services scolaire de la Riveraine	2022	1150	898	78%	0%	2	6	1,0%	9,7%	112	5	0,0%	0,9%	10	4	0%	5%	52	3	0%	3%	33
18	Montréal	E3018	Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord	2022	5578	4287	77%	1%	53	43	0,8%	9,6%	536	13	0,2%	0,7%	39	126	2%	12%	663	43	1%	7%	400
19	Montréal	E3019	Centre de services scolaire des Mille-Îles	2022	7775	6379	82%	1%	65	29	0,4%	10,2%	792	28	0,4%	0,3%	25	412	5%	11%	854	164	2%	7%	544
20	Montréal	E3020	Centre de services scolaire de la Vallée-des-Tisserands	2022	1763	1434	81%	0%	5	3	0,2%	10,6%	187	1	0,1%	1,1%	20	33	2%	10%	172	11	1%	6%	97
21	Montréal	E3021	Centre de services scolaire de Laval	2021	9715	7418	76%	1%	83	83	0,9%	9,8%	948	12	0,1%	0,6%	55	1860	19%	1%	122	403	4%	5%	502
22	Montréal	E3022	Centre de services scolaire de Montréal	2022	22366	16016	72%	0%	106	396	1,8%	8,9%	1987	49	0,2%	0,5%	110	6170	28%	0%	42	1422	6%	3%	636
23	Hors RMR	E3023	Centre de services scolaire de Portneuf	2021	1174	939	80%	1%	9	10	0,9%	9,5%	112	7	0,6%	1,0%	12	8	1%	5%	59	4	0%	3%	37
24	Hors RMR	E3024	Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda	2021	1291	1035	80%	0%	1	10	0,8%	9,6%	124	6	0,5%	2,6%	34	10	1%	4%	57	1	0%	3%	42
25	Hors RMR	E3025	Centre de services scolaire de Saint-Hyacinthe	2021	2705	1540	57%	1%	40	40	1,5%	8,9%	241	8	0,3%	0,9%	25	70	3%	6%	161	17	1%	3%	85
26	Hors RMR	E3026	Centre de services scolaire de Sorel-Tracy	2021	1201	927	77%	1%	14	16	1,3%	3,3%	40	6	0,5%	1,0%	12	24	2%	6%	73	14	1%	3%	40
27	Montréal	E3027	Centre de services scolaire des Affluents	2021	6847	5626	82%	0%	34	159	2,3%	7,9%	543	18	0,3%	0,4%	29	350	5%	11%	782	200	3%	6%	414
28	Hors RMR	E3028	Centre de services scolaire des Bois-Francs	2022	2496	1983	79%	0%	6	22	0,9%	9,5%	237	3	0,1%	1,2%	30	19	1%	5%	121	9	0%	3%	75
29	Hors RMR	E3029	Centre de services scolaire des Chênes	2021	2947	2349	80%	0%	13	29	1,0%	9,3%	274	2	0,1%	1,1%	31	77	3%	3%	81	10	0%	3%	77
30	Hors RMR	E3030**	Centre des services scolaire des Chic-Chocs	2022	437	334	76%	1%	6	1	0,0%	9,8%	43	3	1,0%	4,6%	20	1	0%	5%	20	1	0%	3%	14
31	Québec	E3031	Centre de services scolaire des Découvreurs	2021	2018	1488	74%	1%	27	10	0,5%	9,9%	200	4	0,2%	1,2%	25	68	3%	3%	66	29	1%	2%	44
32	Ottawa-Gatineau	E3032	Centre de services scolaire des Draveurs	2021	3781	2671	71%	0%	13	26	0,7%	3,8%	143	35	0,9%	2,4%	90	190	5%	3%	132	50	1%	2%	87

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
33	Montréal	E3033	Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries	2021	5436	4379	81%	1%	31	45	0,8%	3,8%	207	10	0,2%	0,6%	30	263	5%	11%	605	125	2%	6%	350
34	Montréal	E3034	Centre de services scolaire des Hautes-Rivières	2021	3981	3155	79%	0%	14	36	0,9%	9,6%	383	8	0,2%	0,6%	23	72	2%	13%	510	18	0%	7%	288
35	Hors RMR	E3035	Centre de services scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	2022	867	710	82%	0%	4	5	0,6%	9,8%	85	49	5,7%	0,8%	7	6	1%	8%	66	4	0%	3%	27
36	Hors RMR	E3036	Centre de services scolaire des Hauts-Cantons	2021	1159	906	78%	0%	2	10	0,9%	9,5%	110	3	0,3%	1,1%	13	7	1%	5%	58	8	1%	3%	32
37	Hors RMR	E3037**	Centre de services scolaire des Îles	2022	347	282	81%	0%	0	1	0,0%	10,4%	36	0	0,0%	5,2%	18	0	0%	4%	15	1	0%	3%	10
38	Hors RMR	E3038	Centre de services scolaire des Laurentides	2021	1429	1100	77%	0%	5	12	0,8%	10,0%	143	7	0,5%	1,1%	16	9	1%	5%	77	15	1%	3%	47
39	Hors RMR	E3039	Centre de services scolaire des Monts-et-Marées	2021	1148	849	74%	1%	7	7	0,6%	3,9%	45	3	0,3%	1,5%	17	9	1%	5%	58	3	0%	4%	44
40	Québec	E3040	Centre de services scolaire des Navigateurs	2022	4768	3789	79%	0%	16	22	0,5%	9,8%	466	2	0,0%	1,2%	55	43	1%	4%	175	14	0%	3%	122
41	Montréal	E3041	Centre de services scolaire des Patriotes	2021	6297	5203	83%	0%	28	121	1,9%	2,7%	167	13	0,2%	0,5%	32	184	3%	14%	859	84	1%	7%	456
42	Hors RMR	E3042	Centre de services scolaire des Phares	2021	1851	1448	78%	0%	6	40	2,2%	2,4%	45	6	0,3%	1,2%	23	17	1%	3%	62	0	0%	4%	65
43	Ottawa-Gatineau	E3043	Centre de services scolaire des Portages-de-l'Outaouais	2021	3113	2348	75%	0%	0	24	0,8%	4,0%	123	26	0,8%	2,9%	90	373	12%	1%	24	55	2%	2%	73
44	Québec	E3044	Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries	2021	5647	4450	79%	0%	10	32	0,6%	3,8%	216	18	0,3%	1,2%	68	82	1%	4%	239	24	0%	3%	149
45	Saguenay	E3045	Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay	2021	2467	1863	76%	1%	23	23	0,9%	9,4%	233	26	1,1%	1,8%	44	15	1%	4%	89	4	0%	3%	78
46	Hors RMR	E3046	Centre de services scolaire des Samares	2021	4998	3974	80%	0%	9	59	1,2%	3,5%	173	7	0,1%	1,4%	70	40	1%	7%	368	19	0%	4%	199
47	Sherbrooke	E3047	Centre de services scolaire des Sommets	2021	1937	1448	75%	1%	28	11	0,6%	10,0%	193	4	0,2%	1,4%	27	12	1%	6%	119	10	1%	3%	63
48	Montréal	E3048	Centre de services scolaire des Trois-Lacs	2021	2654	2104	79%	0%	12	17	0,6%	9,8%	259	12	0,5%	0,4%	11	125	5%	12%	309	59	2%	7%	184

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
49	Trois-Rivières	E3049	Centre de services scolaire du Chemin-du-Roy	2021	2619	2600	99%	0%	0	13	0,5%	9,8%	256	12	0,5%	1,8%	46	40	2%	3%	85	11	0%	3%	72
50	Hors RMR	E3050	Centre de services scolaire du Fer	2021	973	810	83%	0%	1	4	0,4%	9,7%	94	15	1,5%	6,7%	65	14	1%	3%	32	1	0%	3%	29
51	Hors RMR	E3051**	Centre de services scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	2022	824	656	80%	0%	3	1	0,0%	10,4%	86	1	0,1%	1,5%	12	2	0%	5%	41	2	0%	4%	32
52	Hors RMR	E3052**	Centre de services scolaire du Lac-Abitibi	2022	630	489	78%	0%	0	2	0,0%	10,3%	65	2	0,0%	2,7%	17	1	0%	5%	31	2	0%	3%	20
53	Hors RMR	E3053	Centre de services scolaire du Lac-Saint-Jean	2021	1329	1028	77%	0%	0	5	0,4%	10,0%	133	4	0,3%	2,3%	31	8	1%	5%	61	1	0%	3%	45
54	Hors RMR	E3054	Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue	2022	516	425	82%	0%	0	2	0,4%	10,1%	52	2	0,4%	2,3%	12	3	1%	4%	21	1	0%	3%	15
55	Hors RMR	E3055	Centre de services scolaire du Littoral	2022	236	177	75%	0%	0	3	1,3%	9,3%	22	9	3,8%	6,8%	16	2	1%	5%	11	2	1%	3%	6
56	Hors RMR	E3056	Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets	2021	1551	1205	78%	0%	1	9	0,6%	10,1%	157	28	1,8%	1,2%	18	6	0%	4%	64	6	0%	3%	47
57	Hors RMR	E3057	Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs	2021	3224	2524	78%	1%	27	24	0,7%	10,0%	321	8	0,2%	1,1%	37	40	1%	7%	234	26	1%	4%	122
58	Hors RMR	E3058	Commission scolaire Eastern Shores	2021	405	317	78%	1%	4	2	0,5%	10,1%	41	12	3,0%	4,0%	16	6	1%	4%	18	0	0%	3%	13
59	Sherbrooke	E3059	Commission scolaire Eastern Townships	2021	1450	1054	73%	1%	10	11	0,8%	9,4%	137	4	0,3%	1,4%	20	35	2%	4%	51	21	1%	2%	32
60	Montréal	E3060	Commission scolaire English-Montréal	2021	4802	3606	75%	1%	50	57	1,2%	9,7%	464	13	0,3%	0,4%	20	756	16%	3%	145	1345	28%	0%	0
61	Hors RMR	E3061	Centre de services scolaire Harricana	2022	1008	800	79%	0%	1	8	0,8%	9,7%	98	7	0,7%	2,3%	23	7	1%	7%	66	6	1%	3%	34
62	Montréal	E3062	Commission scolaire Lester-B.-Pearson	2021	4815	3757	78%	1%	54	50	1,0%	10,0%	481	11	0,2%	0,5%	24	658	14%	7%	354	545	11%	0%	21
63	Montréal	E3063	Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys	2022	10768	8102	75%	1%	109	95	0,9%	9,8%	1051	20	0,2%	0,5%	52	2846	26%	0%	19	924	9%	1%	60
64	Montréal	E3064	Centre de services scolaire Marie-Victorin	2021	8014	6276	78%	1%	47	65	0,8%	9,7%	781	12	0,1%	0,5%	44	1103	14%	4%	291	348	4%	4%	358
65	Montréal	E3065	Commission scolaire New Frontiers	2021	961	746	78%	1%	6	10	1,0%	3,5%	34	8	0,8%	0,2%	2	47	5%	9%	90	53	6%	2%	20

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
66	Hors RMR	E3066	Centre de services scolaire des Hautes-Laurentides	2021	1098	819	75%	0%	0	12	1,1%	3,6%	40	26	2,4%	0,2%	2	9	1%	5%	50	3	0%	4%	42
67	Hors RMR	E3067	Centre de services scolaire René-Lévesque	2021	996	817	82%	0%	4	3	0,3%	9,7%	97	2	0,2%	4,6%	46	35	4%	3%	28	1	0%	3%	32
68	Montréal	E3068	Commission scolaire Riverside	2021	2106	1693	80%	1%	12	10	0,5%	4,1%	87	7	0,3%	0,4%	8	247	12%	6%	133	219	10%	0%	3
69	Montréal	E3069	Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	2021	2904	2326	80%	1%	26	15	0,5%	10,4%	302	6	0,2%	0,7%	20	209	7%	8%	242	628	22%	0%	1
70	Ottawa-Gatineau	E3070	Commission scolaire Western Québec	2021	1242	977	79%	0%	1	24	1,9%	8,8%	109	33	2,7%	1,1%	14	43	3%	5%	67	58	5%	0%	2
Établissements d'enseignement privés (38)																									
71	Québec	E2001	Campus Notre-Dame-de-Foy	2020	399	201	50%	2%	6	6	1,5%	7,3%	29	1	0,3%	1,5%	6	12	3%	3%	12	17	4%	1%	3
72	Montréal	E2002	Collège André-Grasset	2020	250	125	50%	4%	9	1	0,4%	10,0%	25	0	0,0%	0,8%	2	19	8%	12%	30	12	5%	5%	13
73	Trois-Rivières	E2003	Collège Laflèche	2021	329	212	64%	0%	1	3	0,9%	9,7%	32	0	0,0%	2,1%	7	8	2%	5%	16	5	2%	3%	10
74	Montréal	E2004	Collège LaSalle	2020	349	214	61%	0%	0	0	0,0%	10,6%	37	0	0,0%	0,6%	2	6	2%	11%	40	2	1%	9%	30
75	Montréal	E2005	Collège Marianopolis	2020	251	146	58%	0%	0	2	0,8%	9,2%	23	2	0,8%	0,0%	0	42	17%	2%	4	30	12%	0%	1
76	Québec	E2006	Collège Mérici	2020	200	136	68%	1%	1	8	4,0%	6,0%	12	0	0,0%	1,0%	2	5	3%	5%	9	0	0%	3%	6
77	Montréal	E2008	Collège Sainte-Anne	2020	309	212	69%	0%	1	5	1,6%	9,4%	29	1	0,3%	0,0%	0	24	8%	11%	33	24	8%	3%	9
78	Montréal	E5001	Académie Lafontaine	2020	297	208	70%	2%	6	2	0,7%	9,8%	29	1	0,3%	0,3%	1	5	2%	16%	48	3	1%	9%	26
79	Montréal	E5002	Académie Sainte-Thérèse	2021	246	181	74%	0%	0	7	2,8%	7,7%	19	3	1,2%	0,0%	0	5	2%	15%	38	12	5%	4%	9
80	Montréal	E5003	Académie Solomon Schechter	2021	133	125	94%	0%	0	0	0,0%	10,5%	14	0	0,0%	0,0%	0	11	8%	15%	20	22	17%	1%	1
81	Hors RMR	E5004	Collège Bourget	2021	208	153	74%	0%	1	2	1,0%	9,6%	20	0	0,0%	1,0%	2	1	0%	7%	14	4	2%	1%	3
82	Montréal	E5005	Collège Charlemagne inc.	2020	157	119	76%	1%	1	1	0,6%	10,2%	16	1	0,6%	0,0%	0	11	7%	13%	20	12	8%	6%	9
83	Montréal	E5006	Collège Charles-Lemoyne	2021	215	139	65%	1%	2	1	0,5%	9,8%	21	0	0,0%	0,5%	1	10	5%	10%	22	6	3%	7%	14
84	Montréal	E5007	Collège de l'Assomption	2021	175	102	58%	5%	9	10	5,7%	5,7%	10	0	0,0%	0,0%	0	4	2%	15%	27	11	6%	3%	5
85	Québec	E5008	Collège de Lévis	2021	103	52	50%	4%	4	0	0,0%	10,7%	11	0	0,0%	1,0%	1	2	2%	3%	3	1	1%	3%	3
86	Montréal	E5009	Collège Durocher Saint-Lambert	2019	321	193	60%	5%	15	0	0,0%	10,6%	34	1	0,3%	0,6%	2	17	5%	12%	37	10	3%	6%	18
87	Montréal	E5010	Collège Jean-de-la-Mennais	2019	287	184	64%	1%	3	2	0,7%	9,4%	27	1	0,3%	0,7%	2	15	5%	10%	30	0	0%	9%	25
88	Montréal	E5011	Collège Jean-De-Brébeuf	2020	351	178	51%	1%	4	2	0,6%	10,0%	35	0	0,0%	0,6%	2	37	11%	6%	20	6	2%	7%	26

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
89	Québec	E5012	Collège Jésus-Marie de Sillery	2020	160	119	74%	1%	1	1	0,6%	10,0%	16	3	1,9%	1,3%	2	10	6%	4%	6	6	4%	1%	2
90	Montréal	E5013	Collège Laval	2020	166	101	61%	1%	2	6	3,6%	6,0%	10	0	0,0%	0,6%	1	9	5%	8%	14	10	6%	2%	4
91	Montréal	E5014	Collège Marie de France	2020	205	128	62%	2%	4	5	2,4%	8,8%	18	1	0,5%	0,5%	1	48	23%	1%	2	13	6%	3%	6
92	Montréal	E5015	Collège Mont-Saint-Louis	2020	168	89	53%	9%	15	3	1,8%	7,7%	13	0	0,0%	1,2%	2	13	8%	7%	12	7	4%	5%	8
93	Montréal	E5016	Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur	2020	192	99	52%	3%	5	1	0,5%	9,9%	19	1	0,5%	0,5%	1	30	16%	5%	9	12	6%	4%	8
94	Montréal	E5017	Collège Regina Assumpta	2020	298	169	57%	4%	11	1	0,3%	10,1%	30	1	0,3%	0,3%	1	32	11%	5%	15	7	2%	6%	18
95	Québec	E5018	Collège Saint-Charles-Garnier	2019	111	67	60%	3%	3	0	0,0%	9,9%	11	1	0,9%	0,9%	1	8	7%	2%	2	11	10%	0%	0
96	Montréal	E5019	Collège Saint-Sacrement	2020	238	115	48%	5%	12	0	0,0%	10,1%	24	0	0,0%	0,8%	2	10	4%	12%	28	4	2%	7%	16
97	Montréal	E5020	Collège Sainte-Marcelline	2020	134	114	85%	0%	0	2	1,5%	8,2%	11	0	0,0%	0,0%	0	26	19%	1%	1	28	21%	0%	0
98	Montréal	E5021	Collège Stanislas	2020	400	266	67%	1%	2	1	0,3%	10,5%	42	0	0,0%	0,8%	3	26	7%	9%	36	26	7%	4%	14
99	Montréal	E5022	École Marie-Clarac	2020	197	171	87%	1%	2	1	0,5%	10,2%	20	0	0,0%	0,5%	1	32	16%	6%	11	23	12%	1%	2
100	Montréal	E5023	École Peter Hall inc.	2020	265	220	83%	0%	0	4	1,5%	9,4%	25	1	0,4%	0,8%	2	102	38%	0%	0	32	12%	0%	0
101	Montréal	E5024	École Selwyn House	2019	162	90	56%	2%	3	0	0,0%	10,5%	17	0	0,0%	0,6%	1	14	9%	7%	11	8	5%	5%	8
102	Montréal	E5025	École Vanguard Québec ltée	2020	310	232	75%	1%	3	1	0,3%	10,3%	32	0	0,0%	0,3%	1	24	8%	5%	17	10	3%	5%	15
103	Montréal	E5027	Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	2020	125	102	82%	1%	1	4	3,2%	7,2%	9	0	0,0%	0,8%	1	0	0%	13%	16	15	12%	1%	1
104	Montréal	E5028	Lower Canada College	2020	179	118	66%	0%	0	0	0,0%	9,5%	17	1	0,6%	0,0%	0	11	6%	7%	13	6	3%	7%	13
105	Sherbrooke	E5029	Séminaire de Sherbrooke	2020	187	85	45%	7%	13	0	0,0%	10,7%	20	0	0,0%	1,6%	3	5	3%	4%	8	2	1%	3%	6
106	Québec	E5030	Séminaire Saint-François	2021	158	64	41%	11%	18	2	1,3%	9,5%	15	1	0,6%	1,3%	2	4	3%	3%	5	1	1%	3%	4
107	Montréal	E5031	Les écoles Azrieli Talmud Torah | Herzliah	2020	158	112	71%	1%	1	0	0,0%	10,8%	17	0	0,0%	0,6%	1	3	2%	16%	25	21	13%	2%	3
108	Montréal	E5032	Villa Maria	2020	173	117	68%	2%	3	3	1,7%	8,7%	15	0	0,0%	0,6%	1	14	8%	7%	12	27	16%	0%	0
Cégeps (48)																									
109	Montréal	E1001	Cégep André-Laurendeau	2019	470	263	56%	1%	6	2	0,4%	10,0%	47	1	0,2%	0,2%	1	57	12%	7%	33	17	4%	6%	29
110	Hors RMR	E1002	Cégep Beauce-Appalaches	2019	285	165	58%	1%	4	4	1,4%	9,1%	26	0	0,0%	1,1%	3	8	3%	7%	21	0	0%	5%	14

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
111	Hors RMR	E1003	Cégep de Baie-Comeau	2020	155	72	46%	1%	2	8	5,2%	5,2%	8	0	0,0%	6,5%	10	10	6%	8%	12	9	6%	3%	4
112	Saguenay	E1004	Cégep de Chicoutimi	2019	511	284	56%	2%	10	3	0,6%	10,0%	51	4	0,8%	2,2%	11	8	2%	10%	50	2	0%	6%	30
113	Hors RMR	E1005	Cégep de Drummondville	2021	412	238	58%	0%	0	4	1,0%	10,0%	41	1	0,2%	0,7%	3	6	1%	9%	38	5	1%	4%	18
114	Hors RMR	E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	2019	296	184	62%	1%	3	8	2,7%	7,4%	22	1	0,3%	0,3%	1	10	3%	9%	28	3	1%	5%	15
115	Saguenay	E1007	Cégep de Jonquière	2019	748	432	58%	0%	0	17	2,3%	8,7%	65	2	0,3%	1,9%	14	18	2%	3%	25	2	0%	3%	24
116	Hors RMR	E1008	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	2019	470	277	59%	0%	1	8	1,7%	8,5%	40	1	0,2%	2,1%	10	19	4%	7%	35	5	1%	4%	21
117	Hors RMR	E1009	Cégep de la Gaspésie et des Îles	2019	255	235	92%	0%	0	1	0,4%	10,6%	27	1	0,4%	2,7%	7	21	8%	5%	14	10	4%	2%	5
118	Hors RMR	E1010	Cégep de La Pocatière	2021	415	244	59%	0%	2	0	0,0%	10,1%	42	0	0,0%	1,2%	5	8	2%	11%	44	4	1%	5%	19
119	Québec	E1011	Cégep de Lévis-Lauzon	2019	429	252	59%	0%	1	2	0,5%	9,8%	42	1	0,2%	0,7%	3	3	1%	11%	46	2	0%	5%	23
120	Hors RMR	E1012	Cégep de Matane	2019	237	122	51%	4%	9	2	0,8%	9,3%	22	1	0,4%	0,8%	2	1	0%	9%	21	1	0%	5%	11
121	Hors RMR	E1013	Cégep de Rimouski	2021	790	418	53%	2%	13	5	0,6%	9,9%	78	3	0,4%	1,3%	10	18	2%	7%	54	9	1%	4%	31
122	Hors RMR	E1014	Cégep de Rivière-du-Loup	2019	213	123	58%	1%	3	0	0,0%	10,8%	23	0	0,0%	0,9%	2	4	2%	8%	17	4	2%	3%	7
123	Hors RMR	E1015	Cégep de Saint-Félicien	2019	261	144	55%	1%	2	1	0,4%	10,3%	27	0	0,0%	4,2%	11	10	4%	9%	23	0	0%	5%	14
124	Hors RMR	E1016	Cégep de Saint-Hyacinthe	2021	644	395	61%	0%	0	0	0,0%	10,6%	68	0	0,0%	0,9%	6	14	2%	10%	67	3	0%	5%	35
125	Montréal	E1017	Cégep de Saint-Jérôme	2021	800	495	62%	0%	1	2	0,3%	10,3%	82	1	0,1%	1,1%	9	27	3%	8%	65	15	2%	4%	31
126	Montréal	E1018	Cégep de Saint-Laurent	2019	878	488	56%	0%	0	9	1,0%	9,8%	86	0	0,0%	0,7%	6	50	6%	15%	130	19	2%	8%	72
127	Québec	E1019	Cégep de Sainte-Foy	2021	1043	642	62%	1%	11	11	1,1%	9,7%	101	2	0,2%	1,2%	13	18	2%	9%	92	15	1%	3%	35
128	Hors RMR	E1020	Cégep de Sept-Îles	2019	145	89	61%	1%	1	1	0,7%	10,3%	15	1	0,7%	6,9%	10	4	3%	9%	13	2	1%	3%	5
129	Hors RMR	E1021	Cégep de Sorel-Tracy	2019	224	135	60%	0%	0	2	0,9%	9,8%	22	1	0,4%	0,4%	1	11	5%	9%	20	5	2%	4%	9
130	Trois-Rivières	E1022	Cégep de Trois-Rivières	2019	644	369	57%	0%	3	2	0,3%	10,1%	65	2	0,3%	1,1%	7	10	2%	10%	64	4	1%	5%	35
131	Hors RMR	E1023	Cégep de Victoriaville	2019	460	249	54%	1%	5	1	0,2%	10,0%	46	0	0,0%	1,1%	5	3	1%	9%	41	7	2%	3%	15
132	Montréal	E1024	Cégep du Vieux-Montréal	2019	1021	569	56%	1%	10	16	1,6%	9,0%	92	2	0,2%	0,6%	6	50	5%	14%	138	37	4%	6%	65
133	Montréal	E1025	Cégep Marie-Victorin	2019	524	342	65%	0%	1	20	3,8%	7,1%	37	5	1,0%	0,0%	0	41	8%	9%	48	10	2%	7%	36
134	Montréal	E1026	Cégep régional de Lanaudière	2021	912	567	62%	0%	0	8	0,9%	9,8%	89	0	0,0%	0,7%	6	20	2%	15%	133	11	1%	8%	69
135	Montréal	E1027	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	2019	497	294	59%	0%	1	2	0,4%	10,9%	54	0	0,0%	0,4%	2	12	2%	19%	96	5	1%	9%	47
136	Sherbrooke	E1028	Champlain Regional College	2022	686	388	57%	0%	1	1	0,1%	10,6%	73	4	0,6%	0,3%	2	54	8%	8%	53	45	7%	2%	15

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
137	Montréal	E1029	Collège Ahuntsic	2019	1532	812	53%	0%	3	12	0,8%	10,2%	156	1	0,1%	0,7%	11	289	19%	2%	34	41	3%	6%	98
138	Hors RMR	E1030	Collège d'Alma	2019	270	146	54%	0%	1	7	2,6%	6,7%	18	3	1,1%	1,5%	4	2	1%	9%	24	2	1%	4%	12
139	Montréal	E1031	Collège de Bois-de-Boulogne	2019	612	375	61%	0%	3	4	0,7%	10,3%	63	0	0,0%	0,7%	4	107	17%	2%	13	12	2%	7%	44
140	Ottawa-Gatineau	E1032	Collège de l'Outaouais	2019	645	363	56%	1%	9	2	0,3%	10,5%	68	5	0,8%	1,7%	11	30	5%	8%	54	23	4%	3%	20
141	Hors RMR	E1033	Cégep de Thetford	2019	211	114	54%	0%	0	1	0,5%	10,0%	21	0	0,0%	0,9%	2	3	1%	10%	22	2	1%	5%	10
142	Québec	E1034	Cégep de Limoilou	2019	705	388	55%	0%	1	9	1,3%	9,6%	68	3	0,4%	0,9%	6	14	2%	10%	74	16	2%	4%	26
143	Montréal	E1035	Collège de Maisonneuve	2019	954	526	55%	0%	2	10	1,0%	9,4%	90	2	0,2%	0,3%	3	166	17%	5%	46	29	3%	7%	71
144	Montréal	E1036	Collège de Rosemont	2019	519	321	62%	0%	2	3	0,6%	10,0%	52	0	0,0%	0,6%	3	62	12%	9%	47	28	5%	5%	27
145	Sherbrooke	E1037	Cégep de Sherbrooke	2019	721	415	58%	0%	0	0	0,0%	10,1%	73	10	1,4%	0,3%	2	4	1%	8%	61	1	0%	4%	30
146	Hors RMR	E1038	Collège de Valleyfield	2020	318	189	59%	1%	4	6	1,9%	8,8%	28	0	0,0%	0,9%	3	12	4%	5%	16	6	2%	3%	11
147	Montréal	E1039	Collège Édouard-Montpetit	2019	1031	618	60%	0%	0	17	1,6%	8,7%	90	2	0,2%	0,6%	6	38	4%	16%	170	36	3%	7%	71
148	Québec	E1040	Collège François-Xavier-Garneau	2019	690	442	64%	0%	1	9	1,3%	9,3%	64	1	0,1%	1,0%	7	24	3%	9%	60	10	1%	4%	28
149	Montréal	E1041	Collège Gérald-Godin	2019	215	133	62%	0%	0	1	0,5%	9,3%	20	0	0,0%	0,5%	1	20	9%	9%	20	3	1%	8%	17
150	Montréal	E1042	Collège Lionel-Groulx	2019	777	433	56%	0%	1	15	1,9%	8,8%	68	2	0,3%	0,4%	3	39	5%	15%	115	6	1%	9%	72
151	Montréal	E1043	Collège Montmorency	2019	1280	753	59%	0%	1	10	0,8%	9,4%	120	1	0,1%	0,6%	8	67	5%	14%	180	26	2%	8%	96
152	Hors RMR	E1044	Collège Shawinigan	2019	258	161	62%	0%	0	10	3,9%	6,6%	17	0	0,0%	1,6%	4	4	2%	10%	26	2	1%	5%	12
153	Montréal	E1045	Dawson College	2019	1080	618	57%	0%	2	12	1,1%	9,4%	102	5	0,5%	0,3%	3	127	12%	8%	89	117	11%	1%	8
154	Ottawa-Gatineau	E1046	Cégep Heritage College	2019	213	133	62%	0%	1	3	1,4%	9,4%	20	1	0,5%	1,4%	3	20	9%	6%	13	13	6%	2%	5
155	Montréal	E1047	John Abbott College	2019	737	423	57%	0%	0	10	1,4%	8,8%	65	3	0,4%	0,3%	2	78	11%	9%	70	71	10%	1%	11
156	Montréal	E1048	Vanier College	2019	849	485	57%	0%	0	19	2,2%	8,4%	71	4	0,5%	0,5%	4	121	14%	6%	50	183	22%	0%	0
Universités (19)																									
157	Montréal	E4001	École de technologie supérieure	2020	1255	445	35%	14%	180	16	1,3%	9,2%	116	2	0,2%	1,3%	16	249	20%	1%	11	85	7%	3%	34
158	Montréal	E4002	École des hautes études commerciales	2020	1003	564	56%	0%	2	54	5,4%	5,1%	51	3	0,3%	0,6%	6	178	18%	3%	32	66	7%	4%	42
159	Québec	E4003	École nationale d'administration publique	2021	511	264	52%	1%	4	8	1,6%	8,8%	45	0	0,0%	1,2%	6	92	18%	0%	2	13	3%	7%	35
160	Montréal	E4004	École Polytechnique de Montréal	2020	1372	552	40%	8%	115	14	1,0%	9,8%	134	5	0,4%	0,8%	11	230	17%	4%	60	94	7%	4%	54
161	Québec	E4005	Institut national de la recherche scientifique	2020	585	272	46%	6%	34	3	0,5%	10,1%	59	1	0,2%	1,0%	6	65	11%	8%	46	31	5%	3%	19

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
162	Québec	E4006	Télé-université	2020	585	336	57%	0%	1	4	0,7%	9,9%	58	1	0,2%	0,9%	5	42	7%	10%	57	22	4%	4%	22
163	Sherbrooke	E4007	Université Bishop	2022	514	265	52%	1%	3	8	1,6%	8,6%	44	5	1,0%	0,6%	3	36	7%	8%	39	32	6%	3%	16
164	Montréal	E4008	Université Concordia	2021	3266	1840	56%	0%	3	162	5,0%	5,7%	185	35	1,1%	0,2%	5	762	23%	0%	4	443	14%	0%	14
165	Montréal	E4009	Université de Montréal	2020	7048	3971	56%	0%	5	335	4,8%	5,7%	403	14	0,2%	0,9%	60	684	10%	10%	673	697	10%	1%	89
166	Sherbrooke	E4010	Université de Sherbrooke	2019	6237	3414	55%	0%	16	30	0,5%	10,0%	624	14	0,2%	1,1%	66	272	4%	13%	794	140	2%	7%	442
167	Québec	E4011	Université du Québec (siège social)	2020	137	74	54%	1%	2	0	0,0%	10,2%	14	1	0,7%	0,0%	0	6	4%	7%	9	0	0%	5%	7
168	Saguenay	E4012	Université du Québec à Chicoutimi	2021	2181	1039	48%	1%	12	7	0,3%	10,2%	223	6	0,3%	1,4%	30	170	8%	10%	226	26	1%	8%	176
169	Ottawa-Gatineau	E4013	Université du Québec en Outaouais	2020	864	565	65%	0%	3	16	1,9%	8,9%	77	11	1,3%	1,4%	12	87	10%	6%	55	59	7%	2%	15
170	Montréal	E4014	Université du Québec à Montréal	2020	4202	2246	53%	0%	5	61	1,5%	8,9%	374	9	0,2%	0,9%	37	289	7%	13%	528	147	3%	7%	313
171	Hors RMR	E4015	Université du Québec à Rimouski	2021	1397	635	45%	4%	59	7	0,5%	10,0%	140	4	0,3%	1,2%	17	92	7%	9%	125	14	1%	7%	95
172	Trois-Rivières	E4016	Université du Québec à Trois-Rivières	2020	1438	862	60%	1%	9	14	1,0%	9,4%	135	4	0,3%	1,5%	22	65	5%	8%	122	17	1%	6%	80
173	Hors RMR	E4017	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	2021	1090	635	58%	0%	0	6	0,6%	9,8%	107	14	1,3%	0,7%	8	52	5%	11%	119	24	2%	7%	74
174	Québec	E4018	Université Laval	2021	6138	3234	53%	0%	8	48	0,8%	9,6%	591	21	0,3%	1,1%	66	239	4%	11%	658	177	3%	5%	282
175	Montréal	E4019	Université McGill	2020	9698	5166	53%	1%	50	240	2,5%	8,1%	788	46	0,5%	0,5%	47	1413	15%	8%	753	1035	11%	1%	145
Sociétés d'État (25)																									
176	Montréal	K1001	Caisse de dépôt et placement du Québec	2020	1265	529	42%	6%	76	6	0,5%	9,2%	117	3	0,2%	0,5%	6	234	18%	2%	21	47	4%	8%	98
177	Montréal	K1003	Commission de la construction du Québec	2020	1131	808	71%	0%	0	9	0,8%	9,7%	110	9	0,8%	0,7%	8	100	9%	6%	72	30	3%	5%	62
178	Montréal	K1004	Autorité des marchés financiers	2021	817	463	57%	1%	7	6	0,7%	9,4%	77	1	0,1%	0,7%	6	89	11%	5%	37	19	2%	6%	53
179	Montréal	K1005	Corporation d'urgences-santé de la région Montréal métropolitain	2020	1579	543	34%	17%	264	25	1,6%	3,5%	56	9	0,6%	0,4%	6	125	8%	17%	274	63	4%	4%	59
180	Hors RMR	K1006	École nationale de police du Québec	2020	504	203	40%	6%	30	3	0,6%	5,6%	28	5	1,0%	0,2%	1	7	1%	3%	15	8	2%	1%	6
181	Montréal	K1007	Héma-Québec	2020	1486	1076	72%	0%	2	13	0,9%	9,4%	139	5	0,3%	0,9%	14	171	12%	7%	110	51	3%	3%	49
182	Montréal	K1008	Hydro-Québec	2021	21515	6038	28%	4%	968	127	0,6%	9,1%	1956	339	1,6%	2,1%	460	1595	7%	4%	844	415	2%	4%	865

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
183	Québec	K1009	Institut national de santé publique du Québec	2020	684	467	68%	0%	1	2	0,3%	9,6%	66	0	0,0%	1,0%	7	82	12%	2%	15	36	5%	2%	13
184	Montréal	K1010	Investissement Québec – CRIQ	2020	977	529	54%	1%	7	10	1,0%	8,9%	87	2	0,2%	0,9%	9	109	11%	3%	33	142	15%	1%	5
185	Québec	K1011	Musée de la civilisation	2020	216	129	60%	0%	0	2	0,9%	9,7%	21	2	0,9%	0,9%	2	3	1%	6%	12	4	2%	2%	4
186	Québec	K1012	Musée national des beaux-arts du Québec	2021	173	100	58%	0%	0	1	0,6%	9,8%	17	2	1,2%	0,0%	0	2	1%	4%	7	2	1%	1%	2
187	Montréal	K1013	Parc olympique	2020	706	314	44%	6%	44	2	0,3%	11,3%	80	1	0,1%	0,7%	5	67	9%	8%	57	48	7%	2%	15
188	Montréal	K1014	Société de la Place des Arts de Montréal	2021	264	128	48%	5%	13	0	0,0%	13,6%	36	2	0,8%	0,4%	1	35	13%	12%	32	5	2%	6%	17
189	Montréal	K1015	Société de télédiffusion du Québec	2020	250	166	66%	0%	0	1	0,4%	9,2%	23	1	0,4%	0,8%	2	25	10%	4%	11	6	2%	6%	14
190	Montréal	K1016	Société des alcools du Québec	2020	7318	3624	50%	1%	99	58	0,8%	11,2%	823	36	0,5%	1,2%	90	294	4%	7%	485	147	2%	4%	277
191	Québec	K1017	Société des établissements de plein air du Québec	2022	3333	1590	48%	2%	58	12	0,4%	11,4%	379	21	0,6%	3,0%	100	29	1%	5%	176	18	1%	2%	67
192	Montréal	K1018	Société des loteries du Québec	2021	4295	1747	41%	4%	175	24	0,6%	11,5%	496	18	0,4%	1,6%	70	528	12%	5%	226	320	7%	2%	77
193	Québec	K1019	Société des traversiers du Québec	2021	762	163	21%	4%	34	0	0,0%	10,6%	81	9	1,2%	3,1%	24	8	1%	2%	16	0	0%	1%	9
194	Montréal	K1020	Société du Palais des congrès de Montréal	2020	218	138	63%	0%	0	8	3,7%	7,3%	16	1	0,5%	0,0%	0	26	12%	6%	13	14	6%	4%	8
195	Québec	K1022	Société québécoise des infrastructures	2020	1145	551	48%	0%	1	8	0,7%	9,0%	103	7	0,6%	0,6%	7	114	10%	3%	34	42	4%	3%	32
196	Montréal	K1023	Bibliothèque et Archives nationales du Québec	2020	685	426	62%	0%	0	16	2,3%	8,2%	56	3	0,4%	0,6%	4	94	14%	2%	14	26	4%	4%	29
197	Montréal	K1024	SOQUIJ	2020	137	91	66%	0%	0	0	0,0%	10,2%	14	0	0,0%	0,0%	0	21	15%	4%	5	6	4%	6%	8
198	Québec	K1026	Agence du Revenu du Québec	2020	12333	7554	61%	0%	0	164	1,3%	9,2%	1138	39	0,3%	0,9%	111	3318	27%	0%	36	735	6%	3%	381
199	Montréal	K1027	Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)	2020	119	81	68%	0%	0	4	3,4%	6,7%	8	2	1,7%	0,0%	0	20	17%	4%	5	1	1%	8%	10
200	Québec	K1028	Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec	2020	341	163	48%	3%	9	3	0,9%	9,7%	33	3	0,9%	0,6%	2	6	2%	7%	25	12	4%	3%	10

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
Municipalités (71)																									
201	Hors RMR	M2003	Ville d'Alma	2020	397	147	37%	1%	3	1	0,3%	7,1%	28	0	0,0%	5,8%	23	1	0%	2%	9	0	0%	2%	6
202	Hors RMR	M2004	Ville d'Amos	2021	227	84	37%	2%	5	3	1,3%	7,0%	16	0	0,0%	4,0%	9	4	2%	2%	4	3	1%	1%	2
203	Hors RMR	M2007	Ville de Baie-Comeau	2021	315	128	41%	2%	6	7	2,2%	6,7%	21	2	0,6%	14,9%	47	4	1%	3%	8	0	0%	2%	7
204	Montréal	M2010	Ville de Blainville	2021	648	307	47%	0%	0	0	0,0%	7,3%	47	1	0,2%	0,6%	4	12	2%	12%	76	8	1%	6%	38
205	Montréal	M2011	Ville de Boisbriand	2021	316	156	49%	0%	1	2	0,6%	7,6%	24	2	0,6%	0,6%	2	11	3%	9%	30	5	2%	6%	19
206	Montréal	M2014	Ville de Chambly	2021	242	94	39%	1%	2	12	5,0%	3,3%	8	3	1,2%	0,0%	0	4	2%	10%	25	6	2%	5%	11
207	Montréal	M2017	Ville de Châteauguay	2020	581	215	37%	1%	8	5	0,9%	6,0%	35	6	1,0%	0,2%	1	51	9%	5%	31	16	3%	4%	24
208	Saguenay	M2018	Ville de Saguenay	2020	1475	518	35%	1%	13	21	1,4%	5,9%	87	23	1,6%	4,6%	68	8	1%	3%	47	11	1%	2%	24
209	Montréal	M2019	Ville de Deux-Montagnes	2021	133	55	41%	3%	4	0	0,0%	6,8%	9	1	0,8%	0,0%	0	11	8%	8%	10	2	2%	5%	6
210	Hors RMR	M2021	Ville de Drummondville	2020	501	176	35%	3%	16	3	0,6%	7,6%	38	0	0,0%	1,6%	8	9	2%	2%	9	0	0%	2%	8
211	Ottawa-Gatineau	M2022	Ville de Gatineau	2020	3836	1571	41%	1%	21	18	0,5%	7,6%	293	47	1,2%	4,0%	153	120	3%	3%	126	40	1%	2%	60
212	Hors RMR	M2023	Ville de Granby	2020	635	241	38%	1%	5	6	0,9%	5,0%	32	2	0,3%	1,3%	8	11	2%	3%	22	4	1%	2%	11
213	Hors RMR	M2026	Ville de Joliette	2020	266	108	41%	3%	9	1	0,4%	7,5%	20	0	0,0%	1,1%	3	10	4%	2%	5	0	0%	2%	6
214	Montréal	M2032	Ville de Laval	2020	4062	1662	41%	1%	33	29	0,7%	6,6%	270	27	0,7%	0,5%	22	367	9%	5%	192	142	3%	4%	155
215	Québec	M2033	Ville de Lévis	2020	1703	629	37%	1%	10	18	1,1%	6,9%	118	0	0,0%	1,2%	21	16	1%	2%	34	9	1%	1%	21
216	Montréal	M2034	Ville de Longueuil	2020	3002	1271	42%	1%	24	8	0,3%	6,4%	193	8	0,3%	0,9%	28	183	6%	7%	202	75	2%	4%	129
217	Sherbrooke	M2035	Ville de Magog	2020	349	118	34%	1%	3	21	6,0%	2,9%	10	2	0,6%	0,9%	3	8	2%	2%	7	2	1%	1%	3
218	Montréal	M2036	Ville de Mascouche	2021	416	178	43%	1%	6	2	0,5%	5,8%	24	5	1,2%	0,2%	1	5	1%	12%	49	7	2%	5%	19
219	Hors RMR	M2037	Ville de Mont-Laurier	2020	157	56	36%	3%	5	1	0,6%	6,4%	10	4	2,5%	0,0%	0	0	0%	2%	3	2	1%	0%	0
220	Montréal	M2039	Ville de Montréal	2020	27972	10906	39%	0%	8	280	1,0%	6,5%	1806	115	0,4%	0,7%	203	4408	16%	1%	208	1872	7%	1%	235
221	Québec	M2044	Ville de Québec	2020	7535	2745	36%	0%	23	30	0,4%	7,3%	547	44	0,6%	1,2%	91	167	2%	2%	158	85	1%	1%	58
222	Montréal	M2045	Ville de Repentigny	2020	1020	496	49%	1%	9	1	0,1%	7,6%	78	1	0,1%	1,2%	12	53	5%	8%	78	17	2%	5%	51
223	Hors RMR	M2046	Ville de Rimouski	2020	568	213	38%	0%	1	10	1,8%	6,3%	36	5	0,9%	0,9%	5	1	0%	2%	13	0	0%	1%	5
224	Hors RMR	M2047	Ville de Rivière-du-Loup	2021	228	68	30%	5%	12	2	0,9%	4,8%	11	1	0,4%	0,4%	1	0	0%	4%	10	0	0%	2%	5
225	Hors RMR	M2048	Ville de Rouyn-Noranda	2020	526	179	34%	3%	17	6	1,1%	6,1%	32	1	0,2%	4,2%	22	15	3%	1%	6	0	0%	1%	7
226	Montréal	M2050	Ville de Saint-Eustache	2022	999	425	43%	1%	7	6	0,6%	6,7%	67	5	0,5%	0,9%	9	32	3%	12%	115	15	2%	6%	57
227	Hors RMR	M2051	Ville de Saint-Georges	2020	211	83	39%	4%	8	0	0,0%	8,1%	17	0	0,0%	0,9%	2	2	1%	2%	5	0	0%	1%	2
228	Hors RMR	M2053	Ville de Saint-Hyacinthe	2020	349	117	34%	6%	22	7	2,0%	5,7%	20	0	0,0%	1,1%	4	8	2%	4%	15	1	0%	2%	8
229	Montréal	M2054	Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	2020	1059	485	46%	1%	10	4	0,4%	7,7%	82	5	0,5%	0,6%	6	14	1%	12%	132	5	0%	7%	71
230	Montréal	M2055	Ville de Saint-Jérôme	2022	767	332	43%	0%	1	11	1,4%	5,3%	41	3	0,4%	0,9%	7	4	1%	12%	95	8	1%	6%	45
231	Montréal	M2060	Ville de Sainte-Julie	2020	233	97	42%	3%	6	1	0,4%	6,9%	16	3	1,3%	0,0%	0	5	2%	12%	28	0	0%	6%	15

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
232	Montréal	M2061	Ville de Sainte-Thérèse	2020	286	130	45%	1%	4	2	0,7%	6,3%	18	3	1,0%	0,3%	1	8	3%	11%	32	2	1%	6%	16
233	Hors RMR	M2062	Ville de Salaberry-de-Valleyfield	2021	313	126	40%	0%	1	2	0,6%	6,7%	21	0	0,0%	1,0%	3	5	2%	4%	13	0	0%	3%	8
234	Hors RMR	M2063	Ville de Sept-Îles	2020	278	105	38%	1%	4	2	0,7%	7,6%	21	6	2,2%	10,4%	29	8	3%	1%	3	2	1%	1%	3
235	Hors RMR	M2064	Ville de Shawinigan	2020	361	126	35%	1%	5	2	0,6%	7,5%	27	2	0,6%	1,7%	6	0	0%	2%	8	2	1%	1%	3
236	Sherbrooke	M2065	Ville de Sherbrooke	2020	1823	556	30%	2%	44	19	1,0%	5,8%	106	10	0,5%	0,7%	12	58	3%	2%	30	21	1%	1%	20
237	Hors RMR	M2066	Ville de Sorel-Tracy	2021	302	103	34%	5%	16	6	2,0%	6,3%	19	0	0,0%	1,0%	3	2	1%	5%	15	7	2%	1%	4
238	Montréal	M2067	Ville de Terrebonne	2020	1099	503	46%	1%	7	4	0,4%	7,2%	79	5	0,5%	0,8%	9	21	2%	13%	147	20	2%	6%	62
239	Hors RMR	M2068	Ville de Thetford Mines	2020	234	61	26%	7%	16	1	0,4%	6,4%	15	1	0,4%	0,9%	2	0	0%	3%	6	0	0%	0%	1
240	Trois-Rivières	M2069	Ville de Trois-Rivières	2020	1183	418	35%	1%	14	11	0,9%	6,0%	71	8	0,7%	1,4%	17	13	1%	2%	24	6	1%	1%	15
241	Hors RMR	M2070	Ville de Val-d'Or	2020	381	171	45%	0%	0	3	0,8%	6,8%	26	5	1,3%	3,1%	12	7	2%	1%	4	1	0%	1%	4
242	Montréal	M2071	Ville de Vaudreuil-Dorion	2020	262	106	40%	1%	3	0	0,0%	7,3%	19	0	0,0%	0,4%	1	4	2%	11%	28	3	1%	5%	13
243	Hors RMR	M2073	Ville de Victoriaville	2020	355	115	32%	6%	20	4	1,1%	6,8%	24	1	0,3%	1,1%	4	3	1%	3%	9	2	1%	1%	4
244	Montréal	M2076	Ville de Dollard-des-Ormeaux	2020	245	95	39%	1%	3	4	1,6%	6,5%	16	0	0,0%	0,4%	1	29	12%	4%	9	27	11%	1%	3
245	Montréal	M2079	Ville de Beaconsfield	2020	110	52	47%	2%	2	2	1,8%	6,4%	7	1	0,9%	0,0%	0	9	8%	5%	6	14	13%	1%	1
246	Montréal	M2081	Ville de Côte-Saint-Luc	2020	255	111	44%	5%	12	7	2,7%	8,2%	21	4	1,6%	0,0%	0	44	17%	5%	14	56	22%	0%	0
247	Montréal	M2084	Ville de Dorval	2020	413	193	47%	2%	9	2	0,5%	8,5%	35	2	0,5%	0,5%	2	32	8%	8%	34	37	9%	1%	3
248	Montréal	M2085	Ville de Kirkland	2020	123	55	45%	2%	2	1	0,8%	8,1%	10	0	0,0%	0,0%	0	14	11%	5%	6	10	8%	2%	3
249	Montréal	M2086	Ville de Mont-Royal	2020	198	90	45%	6%	11	1	0,5%	8,6%	17	0	0,0%	0,0%	0	23	12%	5%	9	48	24%	0%	0
250	Montréal	M2087	Ville de Pointe-Claire	2020	744	395	53%	1%	9	14	1,9%	7,3%	54	0	0,0%	0,8%	6	33	4%	11%	84	54	7%	2%	14
251	Montréal	M2088	Ville de Westmount	2020	444	191	43%	1%	6	1	0,2%	8,6%	38	2	0,5%	0,7%	3	68	15%	2%	11	60	14%	1%	3
252	Montréal	M2089	Ville de Boucherville	2020	381	218	57%	2%	7	0	0,0%	10,2%	39	0	0,0%	0,5%	2	6	2%	14%	55	10	3%	6%	21
253	Montréal	M2090	Ville de Brossard	2020	507	279	55%	2%	8	1	0,2%	10,3%	52	0	0,0%	0,6%	3	52	10%	6%	32	23	5%	5%	23
254	Montréal	M2091	Ville de Saint-Bruno-de-Montarville	2021	200	102	51%	1%	2	2	1,0%	9,0%	18	0	0,0%	0,0%	0	6	3%	13%	25	1	1%	8%	16
255	Montréal	M2092	Ville de Saint-Lambert	2021	240	130	54%	1%	3	2	0,8%	8,8%	21	0	0,0%	0,8%	2	12	5%	9%	21	7	3%	5%	12
256	Montréal	M2093	Ville de Beauharnois	2021	134	53	40%	4%	6	3	2,2%	4,5%	6	0	0,0%	0,7%	1	2	1%	13%	18	4	3%	5%	7
257	Trois-Rivières	M2094	Ville de Bécancour	2021	161	38	24%	9%	15	2	1,2%	4,3%	7	3	1,9%	0,0%	0	1	1%	2%	3	0	0%	1%	2
258	Montréal	M2095	Ville de Beloeil	2021	140	82	59%	1%	2	0	0,0%	10,0%	14	0	0,0%	0,0%	0	2	1%	14%	19	1	1%	7%	10
259	Montréal	M2096	Ville de Candiac	2022	177	94	53%	1%	2	3	1,7%	7,9%	14	0	0,0%	0,0%	0	6	3%	12%	22	6	3%	6%	10
260	Hors RMR	M2097	Ville de Dolbeau-Mistassini	2021	203	63	31%	2%	4	3	1,5%	4,9%	10	3	1,5%	7,4%	15	1	0%	1%	3	0	0%	0%	1

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
261	Montréal	M2098	Ville de La Prairie	2021	291	147	51%	0%	1	5	1,7%	5,5%	16	2	0,7%	0,0%	0	15	5%	9%	27	4	1%	5%	16
262	Québec	M2099***	Ville de La Tuque	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
263	Montréal	M2101	Ville de L'Assomption	2021	235	23	10%	17%	39	1	0,4%	4,3%	10	0	0,0%	0,9%	2	3	1%	10%	24	4	2%	5%	11
264	Montréal	M2103	Ville de Mercier	2021	132	39	30%	7%	9	0	0,0%	4,5%	6	1	0,8%	0,8%	1	2	2%	9%	12	2	2%	3%	4
265	Montréal	M2104	Ville de Mirabel	2021	570	223	39%	2%	10	0	0,0%	7,0%	40	3	0,5%	0,7%	4	6	1%	12%	69	3	1%	6%	36
266	Montréal	M2105	Ville de Mont-Saint-Hilaire	2021	97	55	57%	1%	1	3	3,1%	8,2%	8	2	2,1%	0,0%	0	1	1%	12%	12	3	3%	6%	6
267	Hors RMR	M2106	Ville de Mont-Tremblant	2021	182	60	33%	6%	11	0	0,0%	6,0%	11	2	1,1%	0,0%	0	1	1%	3%	5	3	2%	1%	2
268	Hors RMR	M2108	Ville de Pont-Rouge	2021	104	49	47%	5%	5	0	0,0%	8,7%	9	0	0,0%	1,0%	1	2	2%	2%	2	0	0%	1%	1
269	Montréal	M2109	Ville de Rosemère	2021	111	58	52%	2%	2	1	0,9%	9,0%	10	0	0,0%	0,0%	0	4	4%	10%	11	0	0%	6%	7
270	Montréal	M2110	Ville de Saint-Lazare	2021	102	43	42%	2%	2	0	0,0%	5,9%	6	1	1,0%	0,0%	0	1	1%	11%	11	0	0%	8%	8
271	Montréal	M2112	Ville de Varennes	2021	184	76	41%	3%	5	3	1,6%	6,0%	11	1	0,5%	0,5%	1	0	0%	14%	25	3	2%	4%	8
Sociétés de transport (8)																									
272	Saguenay	M4002	Société de transport du Saguenay	2019	162	27	17%	10%	16	3	1,9%	1,2%	2	5	3,1%	1,9%	3	2	1%	0%	0	0	0%	0%	0
273	Sherbrooke	M4003	Société de transport de Sherbrooke	2019	251	42	17%	13%	32	0	0,0%	2,8%	7	0	0,0%	0,8%	2	36	14%	0%	1	18	7%	0%	1
274	Montréal	M4005	Société de transport de Montréal	2020	10444	2441	23%	3%	332	135	1,3%	5,2%	541	65	0,6%	0,5%	50	2809	27%	1%	55	664	6%	2%	239
275	Québec	M4006	Réseau de transport de la Capitale	2019	1636	397	24%	0%	4	6	0,4%	3,9%	63	7	0,4%	1,5%	24	40	2%	1%	18	16	1%	1%	12
276	Montréal	M4007	Réseau de transport de Longueuil	2019	1323	311	24%	5%	71	0	0,0%	4,2%	56	7	0,5%	0,7%	9	154	12%	5%	70	66	5%	3%	42
277	Montréal	M4008	Société de transport de Laval	2019	1019	253	25%	0%	5	9	0,9%	3,9%	40	4	0,4%	1,0%	10	155	15%	3%	30	46	5%	3%	34
278	Trois-Rivières	M4009**	Société de transport de Trois-Rivières	2022	159	26	16%	1%	2	0	0,0%	2,5%	4	0	0,0%	2,5%	4	6	4%	0%	0	1	1%	0%	0
279	Québec	M4010**	Société de transport de Lévis	2022	171	37	22%	8%	13	1	1,0%	4,1%	7	0	0,0%	0,6%	1	3	2%	0%	0	2	1%	0%	0
Régies intermunicipales de police (3)																									
280	Montréal	M5001	Régie intermunicipale de police Roussillon	2020	206	75	36%	0%	1	1	0,5%	1,9%	4	1	0,5%	0,5%	1	3	1%	8%	16	6	3%	2%	4
281	Montréal	M5002	Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent	2020	329	119	36%	1%	2	1	0,3%	1,8%	6	3	0,9%	0,6%	2	5	2%	7%	22	2	1%	4%	14
282	Montréal	M5003	Régie intermunicipale de police Thérèse-De-Blainville	2020	194	91	47%	0%	0	0	0,0%	3,1%	6	0	0,0%	1,0%	2	2	1%	8%	15	4	2%	3%	6

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
Sûreté du Québec (1)																									
283	Montréal	P1001	Sûreté du Québec	2022	5831	1545	26%	0,9%	51	19	0,3%	0,3%	16	113	1,9%	1,9%	109	83	1%	1%	80	54	1%	1%	39
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux (55)																									
284	Québec	S1018	Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.	2019	218	186	85%	0%	0	0	0,0%	11,0%	24	0	0,0%	0,9%	2	6	3%	2%	4	1	0%	1%	2
285	Québec	S1026	Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.	2019	435	331	76%	3%	12	4	0,9%	10,8%	47	1	0,2%	1,6%	7	41	9%	3%	14	17	4%	0%	1
286	Montréal	S1069	Centre hospitalier de l'Université de Montréal	2019	9393	7071	75%	1%	57	20	0,2%	10,7%	1003	16	0,2%	0,6%	57	2454	26%	2%	218	614	7%	2%	223
287	Québec	S1100	CHU de Québec	2019	12129	9612	79%	0%	8	67	0,6%	10,3%	1247	50	0,4%	0,9%	105	350	3%	7%	799	89	1%	3%	333
288	Montréal	S1107	Centre le Cardinal Inc.	2019	225	186	83%	0%	0	1	0,4%	10,7%	24	1	0,4%	0,0%	0	115	51%	1%	2	4	2%	6%	13
289	Hors RMR	S1115	Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James	2019	610	516	85%	0%	1	6	1,0%	9,3%	57	10	1,6%	24,3%	148	31	5%	6%	35	2	0%	3%	19
290	Montréal	S1117	Centre universitaire de santé McGill	2020	11145	8251	74%	1%	56	132	1,2%	9,7%	1076	50	0,4%	0,4%	42	2518	23%	2%	216	901	8%	1%	92
291	Montréal	S1123	CHSLD Bayview Inc.	2019	199	184	92%	1%	1	1	0,5%	10,6%	21	1	0,5%	0,5%	1	146	73%	1%	1	20	10%	2%	3
292	Montréal	S1125	CHSLD Bourget Inc.	2019	121	106	88%	0%	0	0	0,0%	11,6%	14	0	0,0%	0,8%	1	47	39%	5%	6	3	2%	3%	4
293	Montréal	S1133	CHSLD de la Côte boisée Inc.	2019	235	213	91%	0%	0	5	2,1%	9,4%	22	0	0,0%	0,4%	1	35	15%	19%	44	17	7%	1%	2
294	Montréal	S1153	CHSLD Age3 Inc.	2019	398	345	87%	0%	0	0	0,0%	11,6%	46	1	0,3%	0,5%	2	183	46%	1%	2	15	4%	4%	16
295	Montréal	S1159	Clinique communautaire de Pointe-St-Charles	2019	137	111	81%	0%	0	0	0,0%	10,9%	15	0	0,0%	0,7%	1	12	9%	10%	14	11	8%	1%	1
296	Québec	S1285	Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec	2019	2747	2162	79%	0%	8	11	0,4%	10,5%	288	7	0,3%	1,2%	33	53	2%	7%	190	40	1%	1%	40
297	Montréal	S1288	Hôpital Marie-Clarac des Sœurs de Charité de Ste-Marie (1995) Inc.	2019	521	428	82%	0%	0	1	0,2%	10,7%	56	0	0,0%	1,0%	5	228	44%	1%	4	30	6%	2%	11
298	Montréal	S1293	Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine	2019	5075	3999	79%	0%	20	25	0,5%	10,3%	525	11	0,2%	0,5%	27	730	14%	12%	597	189	4%	5%	259
299	Montréal	S1295	Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.	2020	362	252	70%	2%	8	2	0,6%	9,4%	34	2	0,6%	0,6%	2	113	31%	1%	3	54	15%	0%	1
300	Montréal	S1306	Institut de cardiologie de Montréal	2019	1916	1396	73%	1%	10	3	0,2%	10,6%	203	3	0,2%	0,5%	10	368	19%	6%	123	103	5%	4%	68
301	Montréal	S1310	Institut Philippe-Pinel de Montréal	2019	1034	605	59%	7%	72	1	0,1%	10,6%	110	4	0,4%	0,5%	5	94	9%	16%	170	16	2%	7%	75

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
302	Montréal	S1348	Manoir St-Patrice Inc.	2019	154	139	90%	1%	1	0	0,0%	11,0%	17	0	0,0%	0,6%	1	73	47%	1%	1	9	6%	2%	3
303	Montréal	S1351	Centre d'hébergement de la Maison-Saint-Joseph inc.	2019	172	146	85%	0%	0	1	0,6%	10,5%	18	0	0,0%	0,6%	1	131	76%	0%	0	4	2%	5%	8
304	Montréal	S1352	CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes Inc.	2019	233	179	77%	1%	2	2	0,9%	11,2%	26	0	0,0%	0,4%	1	150	64%	0%	0	2	1%	6%	15
305	Montréal	S1360	Résidence Angelica	2021	501	427	85%	0%	1	0	0,0%	11,8%	59	0	0,0%	0,8%	4	220	44%	1%	3	30	6%	2%	9
306	Montréal	S1361	Résidence Berthiaume-Du Tremblay	2019	350	312	89%	0%	0	0	0,0%	10,9%	38	0	0,0%	0,9%	3	126	36%	3%	11	12	3%	4%	15
307	Montréal	S1368	Villa Médica Inc.	2019	395	304	77%	0%	0	0	0,0%	10,6%	42	0	0,0%	0,5%	2	81	21%	6%	22	23	6%	3%	12
308	Québec	S1380	Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) Inc.	2019	320	235	73%	0%	1	0	0,0%	11,6%	37	1	0,3%	1,6%	5	13	4%	5%	17	3	1%	1%	3
309	Montréal	S1383	Groupe Champlain Inc.	2019	2020	1710	85%	0%	2	12	0,6%	10,9%	220	7	0,3%	1,0%	21	470	23%	1%	26	70	3%	2%	36
310	Montréal	S1385	Centre d'accueil le Programme de Portage inc.	2021	310	211	68%	0%	1	0	0,0%	8,7%	27	0	0,0%	1,0%	3	7	2%	10%	30	1	0%	5%	17
311	Montréal	S1387	Château Westmount Inc.	2019	154	130	84%	0%	0	3	1,9%	9,7%	15	0	0,0%	0,6%	1	121	79%	0%	0	9	6%	4%	6
312	Hors RMR	S1390	Centre d'hébergement et de soins de longue durée Heather Inc. (Groupe santé Arbec)	2020	1256	1078	86%	0%	0	20	1,6%	10,1%	127	8	0,6%	0,6%	7	262	21%	3%	41	43	3%	2%	21
313	Montréal	S1391	CHSLD Argyle Inc., Les Écluses St-Lambert, Société en commandite	2019	156	135	87%	0%	0	1	0,6%	10,3%	16	1	0,6%	0,6%	1	95	61%	4%	6	4	3%	3%	5
314	Montréal	S1394	Santé Courville Inc.	2019	176	152	86%	1%	1	0	0,0%	10,8%	19	3	1,7%	0,0%	0	34	19%	7%	13	4	2%	3%	6
315	Montréal	S1395	VIGI Santé Ltée	2019	2060	1747	85%	0%	0	6	0,3%	11,2%	230	11	0,5%	1,0%	20	836	41%	0%	0	107	5%	1%	12
316	Montréal	S1396	Groupe Roy Santé Inc.	2019	534	410	77%	0%	0	2	0,4%	10,7%	57	0	0,0%	0,9%	5	300	56%	1%	3	42	8%	0%	2
317	Hors RMR	S4001	CISSS du Bas-Saint-Laurent	2021	11036	8822	80%	0%	17	40	0,4%	10,6%	1166	19	0,2%	1,8%	194	95	1%	5%	566	21	0%	3%	362
318	Ottawa-Gatineau	S4002	CISSS de l'Outaouais	2019	9947	7992	80%	0%	23	36	0,4%	10,5%	1042	127	1,3%	3,2%	316	1070	11%	4%	370	191	2%	2%	204
319	Hors RMR	S4003	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	2020	5686	4913	86%	0%	0	45	0,8%	10,0%	568	32	0,6%	2,7%	156	98	2%	6%	330	28	0%	2%	134
320	Hors RMR	S4004	CISSS de la Côte-Nord	2019	3748	3148	84%	0%	2	11	0,3%	10,5%	393	54	1,4%	7,5%	281	71	2%	5%	202	12	0%	2%	87
321	Hors RMR	S4005	CISSS de la Gaspésie	2019	3544	2833	80%	0%	10	10	0,3%	10,5%	371	30	0,8%	5,2%	184	45	1%	6%	212	9	0%	4%	140
322	Hors RMR	S4006	CISSS des Îles	2019	530	446	84%	0%	0	1	0,2%	10,2%	54	0	0,0%	5,8%	31	1	0%	6%	34	0	0%	4%	20
323	Hors RMR	S4007	CISSS de Chaudière-Appalaches	2021	12185	10230	84%	0%	24	47	0,4%	10,4%	1263	24	0,2%	1,1%	139	194	2%	6%	734	79	1%	2%	276

No Séquentiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
324	Montréal	S4008	CISSS de Laval	2019	10248	8661	85%	0%	49	121	1,2%	9,6%	980	22	0,2%	0,7%	69	1843	18%	7%	682	389	4%	4%	389
325	Hors RMR	S4009	CISSS de Lanaudière	2021	15142	12491	82%	0%	25	294	1,9%	9,1%	1371	61	0,4%	0,7%	112	1608	11%	9%	1304	257	2%	4%	537
326	Montréal	S4010	CISSS des Laurentides	2021	17763	15247	86%	0%	36	33	0,2%	10,6%	1891	60	0,3%	0,7%	130	945	5%	15%	2591	143	1%	6%	1012
327	Montréal	S4011	CISSS de la Montérégie-Centre	2019	10064	8554	85%	0%	15	66	0,7%	10,2%	1028	26	0,3%	0,6%	59	832	8%	16%	1655	337	3%	4%	451
328	Hors RMR	S4012	CISSS de la Montérégie-Est	2019	12941	11091	86%	0%	13	40	0,3%	10,5%	1358	44	0,3%	0,7%	96	887	7%	12%	1552	160	1%	5%	620
329	Montréal	S4013	CISSS de la Montérégie-Ouest	2019	9323	8244	88%	0%	2	57	0,6%	10,3%	957	31	0,3%	0,7%	64	381	4%	17%	1608	95	1%	5%	505
330	Saguenay	S5001	CIUSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean	2021	10231	8504	83%	0%	17	29	0,3%	10,4%	1068	75	0,7%	2,9%	292	94	1%	6%	647	19	0%	3%	349
331	Québec	S5002	CIUSSS de la Capitale-Nationale	2019	17026	13424	79%	0%	5	91	0,5%	10,2%	1736	60	0,4%	1,1%	191	954	6%	5%	857	124	1%	2%	395
332	Trois-Rivières	S5003	CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	2019	18006	15120	84%	0%	41	69	0,4%	10,5%	1893	59	0,3%	1,4%	252	366	2%	5%	956	46	0%	2%	422
333	Sherbrooke	S5004	CIUSSS de l'Estrie	2019	18631	15239	82%	0%	31	55	0,3%	10,5%	1952	50	0,3%	1,1%	196	547	3%	7%	1253	162	1%	3%	484
334	Montréal	S5005	CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	2019	10668	8210	77%	0%	43	67	0,6%	10,3%	1104	31	0,3%	0,6%	65	3461	32%	0%	18	1095	10%	0%	13
335	Montréal	S5006	CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	2019	10495	7908	75%	0%	44	89	0,8%	10,1%	1055	35	0,3%	0,5%	50	3067	29%	0%	16	1398	13%	0%	0
336	Montréal	S5007	CIUSSS du Centre-Sud-de-Montréal	2019	10538	7939	75%	1%	86	91	0,9%	10,1%	1064	48	0,5%	0,5%	57	3983	38%	1%	55	643	6%	2%	164
337	Montréal	S5008	CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	2019	11675	9060	78%	0%	39	63	0,5%	10,6%	1233	30	0,3%	0,6%	71	4201	36%	0%	13	683	6%	2%	247
338	Montréal	S5009	CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	2019	14957	11732	78%	0%	36	62	0,4%	10,6%	1578	23	0,2%	0,7%	111	4780	32%	1%	111	937	6%	2%	258

*Pour les fins de calcul des objectifs visés, la Commission exclut les emplois dont les codes CNP concernent le personnel des services de protection publique de première ligne, le personnel ambulancier et paramédical, les conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

**Ce sont les données les plus récentes reçues à la Commission après le 31 mars 2022, et nous en tiendrons compte lors du prochain rapport triennal.

***Il s'agit d'un organisme nouvellement assujetti à la LAÉE et la Commission n'avait reçu aucune donnée au 31 mars 2019.

Annexe 2

Représentation et objectifs visés (sous-représentation) des organismes publics assujettis à la LAÉE pour la période après le 31 mars 2022

L'Annexe 2 présente les données des programmes des organismes publics reçues à la Commission du 1er avril 2022 au 31 août 2023. De plus, il peut aussi s'agir de données plus à jour inscrites à la demande des organismes publics. Ces informations seront considérées lors de la production du prochain rapport triennal.

No séquetiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception du programme ou de la mise à jour	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
Centres de services scolaires et commissions scolaires anglophones																									
1	Hors-RMR	E3005	Centre de services scolaire des Appalaches	2023	1 349	1 072	79%	0%	2	4	0,0%	10,2%	137	0	0,0%	1,5%	20	6	0%	5%	64	3	0%	3%	43
2	Hors-RMR	E3007	Centre de services scolaire de l'Estuaire	2023	961	731	76%	0%	0	10	1,0%	9,6%	92	12	1,0%	7,6%	73	8	1%	4%	38	1	0%	3%	30
3	Hors-RMR	E3012	Centre de services scolaire de la Côte-du-Sud	2023	1 925	1 524	79%	0%	2	7	0,0%	10,4%	200	6	0,0%	1,1%	22	11	1%	4%	82	3	0%	3%	59
4	Montréal	E3018	Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord	2023	5 378	4 287	77%	1%	53	43	1,0%	9,6%	536	13	0,0%	0,7%	39	126	2%	12%	663	43	1%	7%	400
5	Hors-RMR	E3024	Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda	2023	1 291	1 035	80%	0%	1	10	1,0%	9,6%	124	6	0,0%	2,6%	34	10	1%	4%	57	1	0%	3%	42
6	Hors-RMR	E3035	Centre de services scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	2023	867	710	82%	0%	4	5	1,0%	9,8%	85	49	6,0%	0,8%	7	6	1%	8%	66	4	0%	3%	27
7	Montréal	E3048	Centre de services scolaire des Trois-Lacs	2023	2 654	2 104	79%	0%	12	17	1,0%	9,8%	259	12	0,0%	0,4%	11	125	5%	12%	309	59	2%	7%	184
8	Hors-RMR	E3052	Centre de services scolaire du Lac-Abitibi	2023	630	489	78%	0%	0	2	0,0%	10,3%	65	2	0,0%	2,7%	17	1	0%	5%	31	2	0%	3%	20
9	Hors-RMR	E3054	Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue	2023	516	425	82%	0%	0	2	0,0%	10,1%	52	2	0,0%	2,3%	12	3	1%	4%	21	1	0%	3%	15
10	Montréal	E3063	Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys	2023	10 768	8 102	75%	1%	109	95	1,0%	9,8%	1 051	20	0,0%	0,5%	52	2 846	26%	0%	19	924	9%	1%	60
Cégeps																									
11	Hors-RMR	E1002	Cégep Beauce-Appalaches	2023	417	251	60%	2%	7	8	2,0%	8,6%	36	1	0,0%	1,0%	4	5	1%	4%	17	3	1%	3%	13

No séquetiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception du programme ou de la mise à jour	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
12	Hors-RMR	E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	2023	402	259	64%	0%	2	6	1,0%	9,2%	37	0	0,0%	1,0%	4	21	5%	8%	32	3	1%	5%	21
13	Hors-RMR	E1008	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	2023	622	379	61%	0%	3	8	1,0%	9,0%	56	2	0,0%	1,9%	12	27	4%	2%	10	7	1%	2%	15
14	Québec	E1011	Cégep de Lévis	2023	818	466	57%	1%	5	5	1,0%	10,3%	84	2	0,0%	0,7%	6	9	1%	11%	91	6	1%	6%	46
15	Hors-RMR	E1012	Cégep de Matane	2023	390	202	52%	2%	8	5	1,0%	8,7%	34	0	0,0%	1,5%	6	6	2%	6%	22	0	0%	5%	18
16	Hors-RMR	E1015	Cégep de Saint-Félicien	2023	447	251	56%	1%	4	2	0,0%	10,1%	45	15	3,0%	2,9%	13	13	3%	9%	38	0	0%	5%	24
17	Montréal	E1018	Cégep de Saint-Laurent	2023	662	352	53%	0%	0	4	1,0%	9,8%	65	0	0,0%	0,6%	4	44	7%	14%	90	26	4%	7%	44
18	Hors-RMR	E1020	Cégep de Sept-Îles	2023	145	89	61%	1%	1	1	1,0%	10,3%	15	1	1,0%	6,9%	10	4	3%	9%	13	2	1%	3%	5
19	Trois-Rivières	E1022	Cégep de Trois-Rivières	2023	942	543	58%	0%	3	3	0,0%	10,0%	94	3	0,0%	1,2%	11	20	2%	9%	82	3	0%	5%	47
20	Montréal	E1024	Cégep du Vieux-Montréal	2023	1 286	746	58%	0%	1	32	2,0%	8,2%	105	4	0,0%	0,5%	7	108	8%	11%	137	34	3%	7%	91
21	Montréal	E1025	Cégep Marie-Victorin	2023	710	481	68%	0%	1	53	7,0%	3,9%	28	3	0,0%	0,4%	3	103	15%	3%	22	30	4%	5%	36
22	Ottawa-Gatineau	E1032	Collège de l'Outaouais	2023	801	455	57%	0%	3	13	2,0%	9,0%	72	6	1,0%	1,7%	14	59	7%	1%	7	27	3%	1%	7
23	Hors-RMR	E1033	Cégep de Thetford	2023	273	151	55%	0%	1	1	0,0%	9,5%	26	0	0,0%	0,7%	2	4	1%	10%	28	3	1%	5%	13
24	Montréal	E1036	Collège de Rosemont	2023	570	355	62%	0%	0	5	1,0%	9,6%	55	0	0,0%	0,5%	3	86	15%	6%	37	23	4%	6%	37
25	Québec	E1040	Collège François-Xavier-Garneau	2023	820	519	63%	0%	1	16	2,0%	8,3%	68	2	0,0%	0,9%	7	32	4%	8%	68	8	1%	4%	35
26	Montréal	E1041	Collège Gérald-Godin	2023	274	164	60%	0%	1	5	2,0%	8,4%	23	0	0,0%	0,4%	1	35	13%	7%	19	9	3%	7%	18
27	Montréal	E1043	Collège Montmorency	2023	1 329	772	58%	0%	6	14	1,0%	9,5%	126	3	0,0%	0,4%	5	97	7%	6%	74	41	3%	5%	70
28	Ottawa-Gatineau	E1046	Cégep Heritage College	2023	229	144	63%	0%	0	4	2,0%	8,7%	20	3	1,0%	1,3%	3	38	17%	2%	4	12	5%	3%	8
29	Montréal	E1047	John Abbott College	2023	777	449	58%	0%	0	15	2,0%	8,5%	66	3	0,0%	0,1%	1	96	12%	1%	8	89	11%	1%	4

No séquetiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception du programme ou de la mise à jour	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
Établissements d'enseignement privés																									
30	Montréal	E2002	Collège André-Grasset	2023	243	125	51%	2%	5	0	0,0%	10,3%	25	1	0,0%	0,0%	0	18	7%	11%	26	5	2%	8%	20
31	Montréal	E5010	Collège Jean de la Mennais	2023	323	216	67%	1%	3	6	2,0%	8,7%	28	0	0,0%	0,9%	3	36	11%	6%	18	11	3%	5%	17
32	Montréal	E5014	Collège Marie de France	2023	205	128	62%	2%	4	5	2,0%	8,8%	18	1	0,0%	0,5%	1	48	23%	1%	2	13	6%	3%	6
33	Montréal	E5015	Collège Mont-St-Louis	2023	155	96	62%	0%	0	2	1,0%	8,4%	13	0	0,0%	1,3%	2	20	13%	5%	7	8	5%	4%	6
34	Montréal	E5016	Collège Notre-Dame	2023	127	71	56%	2%	2	2	2,0%	8,7%	11	1	1,0%	0,0%	0	17	13%	4%	5	14	11%	2%	3
35	Montréal	E5022	École Marie-Clarac	2023	173	151	87%	1%	2	1	1,0%	10,4%	18	0	0,0%	0,0%	0	43	25%	1%	2	12	7%	3%	6
36	Montréal	E5023	École Peter Hall inc.	2023	338	277	82%	0%	1	6	2,0%	9,5%	32	1	0,0%	0,6%	2	135	40%	0%	0	28	8%	0%	0
Sociétés d'État																									
37	Montréal	K1008	Hydro-Québec	2023	23 091	6 542	28%	5%	1 057	218	1,0%	8,7%	2 020	354	2,0%	2,1%	482	1 797	8%	3%	747	470	2%	4%	876
38	Montréal	K1026	Agence du Revenu du Québec	2020	12 333	7 554	61%	0%	0	164	1,0%	9,2%	1 138	39	0,0%	0,9%	111	3 318	27%	0%	36	735	6%	3%	381
39	Montréal	K1031	Société québécoise du cannabis	2023	1 083	528	49%	1%	12	0	0,0%	10,6%	115	13	1,0%	0,5%	5	110	10%	2%	26	4	0%	6%	60
40	Montréal	K1032	Exo – Opérateur de transport	2023	644	324	50%	0%	2	7	1,0%	9,3%	60	2	0,0%	0,6%	4	104	16%	5%	35	75	12%	1%	8
Municipalités																									
41	Hors-RMR	M2023**	Ville de Granby**	2020	646	274	42%	–	–	7	1,0%	–	–	5	0,0%	–	–	14	2%	–	–	4	0%	–	–
42	Montréal	M2054	Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	2023	1059	533	50%	0%	0	4	0,0%	7,7%	82	5	0,0%	0,6%	6	14	1%	12%	132	5	0%	7%	71
43	Hors-RMR	M2099	Ville de La Tuque	2023	161	61	38%	3%	5	8	5,0%	3,7%	6	7	4,0%	0,6%	1	0	5%	2%	4	1	1%	1%	1
44	Montréal	M2101	Ville de l'Assomption	2023	265	69	26%	5%	13	1	0,0%	4,5%	12	1	0,0%	0,4%	1	3	1%	10%	27	4	2%	5%	14
45	Montréal	M2103	Ville de Mercier	2023	126	45	36%	9%	11	0	0,0%	4,8%	6	1	1,0%	0,8%	1	6	5%	8%	10	1	1%	4%	5
46	Hors-RMR	M2106	Ville de Mont-Tremblant	2023	237	73	31%	6%	15	1	0,0%	5,1%	12	3	1,0%	0,0%	0	1	0%	3%	6	2	1%	1%	2

No séquetiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception du programme ou de la mise à jour	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
Sociétés de transport																									
47	Saguenay	M4002	Société de transport du Saguenay	2023	166	23	14%	11%	18	5	3,0%	1,8%	3	5	3,0%	2,4%	4	5	3%	1%	1	1	1%	0%	0
48	Sherbrooke	M4003	Société de transport de Sherbrooke	2023	293	50	17%	12%	34	2	1,0%	2,4%	7	0	0,0%	0,7%	2	55	19%	1%	3	21	7%	1%	2
49	Montréal	M4005	Société de transports de Montréal	2023	10 462	2 425	23%	4%	372	43	0,0%	6,0%	628	61	1,0%	0,5%	52	3 357	32%	0%	26	683	7%	2%	258
50	Québec	M4006	Réseau de transport de la Capitale	2023	1 776	431	24%	0%	3	35	2,0%	3,5%	62	7	0,0%	1,5%	27	80	5%	1%	18	14	1%	1%	18
51	Montréal	M4008	Société de transport de Laval	2023	1 350	369	27%	4%	54	13	1,0%	4,4%	59	3	0,0%	0,9%	12	219	16%	2%	29	100	7%	2%	24
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux																									
52	Québec	S1018	Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.	2023	186	156	84%	0%	0	0	0,0%	11,8%	22	0	0,0%	1,1%	2	18	10%	2%	4	3	2%	1%	1
53	Québec	S1026	Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.	2023	529	389	74%	2%	9	7	1,0%	10,4%	55	2	0,0%	1,3%	7	81	15%	1%	7	28	5%	0%	0
54	Montréal	S1069	Centre hospitalier de l'Université de Montréal	2023	10353	7745	75%	1%	70	24	0,0%	10,6%	1097	14	0,0%	0,6%	65	3165	31%	1%	84	430	4%	4%	437
55	Montréal	S1107	Centre Le Cardinal Inc.	2023	259	207	80%	0%	1	0	0,0%	11,6%	30	0	0,0%	0,4%	1	131	51%	0%	1	36	14%	0%	0
56	Montréal	S1117	Centre universitaire de santé McGill	2023	11543	8632	75%	0%	43	138	1,0%	9,6%	1106	64	1,0%	0,3%	30	2807	24%	1%	131	1455	13%	0%	4
57	Montréal	S1125	CHSLD Bourget Inc.	2023	100	84	84%	0%	0	0	0,0%	10,0%	10	0	0,0%	1,0%	1	49	49%	2%	2	4	4%	2%	2
58	Montréal	S1288	Hôpital Marie-Clarac des Sœurs de Charité de Ste-Marie (1995) Inc.	2023	426	342	80%	0%	1	2	0,0%	10,3%	44	1	0,0%	0,9%	4	196	46%	1%	3	31	7%	1%	4

No séquetiel Dossier	RMR	No de dossier	Organisme	Année de réception du programme ou de la mise à jour	Effectifs totaux	FEMMES				PERSONNES HANDICAPÉES				PERSONNES AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES			
						Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé*		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé		Représentation		Objectif visé	
59	Montréal	S1306	Institut de cardiologie de Montréal	2023	2 314	1 678	73%	0%	7	1	0,0%	10,8%	250	8	0,0%	0,4%	9	684	30%	1%	18	134	6%	3%	67
60	Québec	S1380	Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) Inc.	2023	355	246	69%	0%	0	2	1,0%	11,3%	40	3	1,0%	1,7%	6	29	8%	2%	8	0	0%	2%	6
61	Québec	S5002	CIUSSS de la Capitale-Nationale	2023	20 820	16 420	79%	0%	12	73	0,0%	10,4%	2 171	60	0,0%	1,2%	247	1 493	7%	5%	978	201	1%	2%	475
62	Montréal	S5006	CIUSSS du Centre-Ouste de l'Île-de-Montréal	2023	12 635	9 513	75%	0%	38	127	1,0%	9,9%	1 255	57	0,0%	0,4%	54	3 679	29%	0%	0	1 676	13%	0%	16
Régies intermunicipales d'incendie																									
63	Montréal	M6001	Régie intermunicipale de sécurité incendie de la Vallée-du-Richelieu	2023	104	10	10%	3%	3	2	2,0%	0,0%	0	0	0,0%	1,0%	1	1	1%	3%	3	0	0%	2%	2

*Pour les fins de calcul des objectifs visés, la Commission exclut les emplois dont les codes CNP concernent le personnel des services de protection publique de première ligne, le personnel ambulancier et paramédical, les conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

**Pour la ville de Granby : Cette municipalité n'a pas transmis officiellement ses données ainsi, l'objectif visé et la sous-représentation n'ont pas pu être calculés.

Réf. : 097 F/2020-06
ISBN : 978-2-550-86824-8 (Version PDF)
ISBN : 978-2-550-86823-1 (Version imprimée)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec – 2020
Bibliothèque nationale du Québec

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE**

T 514 873-5146 ou 1 800 361-6477
information@cdpdj.qc.ca
cdpdj.qc.ca

SUIVEZ-NOUS !

Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse
Québec
www.cdpdj.qc.ca