

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Rapport sectoriel sur les cégeps

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

Document adopté à la 627^e séance de la Commission,
tenue le 27 mai 2016, par sa résolution COM-627-7.1



Véronique Emond
Secrétaire de la Commission

Document réalisé par la
Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Analyse, recherche, rédaction et coordination
Suzanne Labelle, conseillère en accès à l'égalité

Conception graphique et tableaux
Véronique Bernard, technicienne en informatique de gestion

Mise en page
Jocelyne Lacoste, technicienne en administration
Diane Plante, technicienne principale en administration

Sous la direction de
Monik Bastien, directrice

Collaboration à la recherche et à l'analyse de la
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications
Daniel Ducharme, chercheur, Ph. D. en sociologie
Ramon Avila, technicien en recherche

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	7
INTRODUCTION	10
1 LE CADRE DE L'ANALYSE	11
1.1 L'ANALYSE DES RÉSULTATS ATTEINTS	11
1.2 L'ANALYSE DE L'IMPLANTATION DES MESURES	11
1.3 LE PUBLIC CIBLE	12
1.4 LES OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI ET LES POUVOIRS DE RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION	12
1.5 LES RAPPORTS PRODUITS PAR LA COMMISSION DANS LE CADRE DE LA LOI.....	13
2 LE CONTEXTE ET LES PARTICULARITÉS DES CÉGEPS AU QUÉBEC	15
2.1 L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES CÉGEPS AVANT LA LOI	15
2.2 LE COMITÉ DE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS	16
2.3 LA TAILLE DES CÉGEPS.....	16
2.4 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA RÉGION.....	16
2.5 DES ANALYSES DISTINCTES POUR MIEUX COMPRENDRE LES RÉSULTATS	17
2.5.1 Des analyses selon la région	17
2.5.2 Des analyses selon la langue d'enseignement des cégeps	18
2.5.2.1 <i>La langue d'enseignement des cégeps</i>	18
2.5.2.2 <i>Les raisons d'une analyse distincte selon la langue d'enseignement</i>	18
2.6 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE.....	20
2.6.1 L'importance relative de chacune des catégories professionnelles	21
2.7 LES STATUTS D'EMPLOIS.....	22
3 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES	23
3.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU	23
3.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES	23
3.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats	24
3.2.2 La représentation globale des femmes dans les cégeps en 2007 et en 2015	25
3.2.3 L'évolution de la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle.....	26
3.2.4 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la région.....	28
3.2.5 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal.....	30
3.2.6 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec.....	32
3.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....	34
3.3.1 La sous-représentation globale des femmes dans les cégeps en 2007 et 2015	34
3.3.2 La représentation et la sous-représentation globales des femmes dans les cégeps en 2015	35
3.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation	36
4 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES	37
4.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU	37
4.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES.....	37
4.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats	38
4.2.2 La représentation globale des minorités visibles dans les cégeps en 2007 et en 2015.....	39
4.2.3 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle.....	40
4.2.4 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la région.....	42

4.2.5 L'évolution de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal	44
4.2.6 L'évolution de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec	46
4.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS	48
4.3.1 La sous-représentation globale des minorités visibles dans les cégeps en 2007 et 2015	48
4.3.2 La représentation et la sous-représentation des minorités visibles dans les cégeps en 2015	49
4.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation	50
5 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES	52
5.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU	52
5.2 L'ABSENCE DE PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES	52
5.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats	53
5.2.2 La représentation globale des minorités ethniques dans les cégeps en 2007 et en 2015	54
5.2.3 L'évolution de la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle	55
5.2.4 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la région	57
5.2.5 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal	59
5.2.6 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec	61
5.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS	63
5.3.1 La sous-représentation globale des minorités ethniques dans les cégeps en 2007 et en 2015	63
5.3.2 La représentation et la sous-représentation des minorités ethniques dans les cégeps en 2015	64
5.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation	64
6 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES	67
6.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU	67
6.2 L'ABSENCE DE PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES	67
6.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats	68
6.2.2 La représentation globale des Autochtones dans les cégeps en 2007 et en 2015	69
6.2.3 L'évolution de la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle	70
6.2.4 L'évolution de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la région	72
6.2.5 L'évolution de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal	74
6.2.6 L'évolution de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec	76
6.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS	78
6.3.1 La sous-représentation globale des Autochtones dans les cégeps en 2007 et en 2015	78
6.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des Autochtones dans les cégeps en 2015	79
6.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation	79

7 L'APPLICATION DES MESURES AU COURS DE LA PREMIÈRE PÉRIODE D'IMPLANTATION	81
7.1 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES DE REDRESSEMENT	81
7.1.1 Le taux de nomination préférentielle.....	81
7.1.2 L'information à la haute direction.....	82
7.1.2.1 L'information concernant les objectifs à atteindre.....	82
7.1.2.2 L'information concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.....	82
7.1.3 L'information au comité de sélection	83
7.1.3.1 L'information concernant la sous-représentation dans l'emploi à combler.....	83
7.1.3.2 L'information concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.....	83
7.1.4 L'information à la personne responsable de l'embauche	83
7.1.4.1 L'information concernant la sous-représentation dans l'emploi à combler.....	83
7.1.4.2 L'information concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.....	84
7.2 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES ESSENTIELLES D'ÉGALITÉ DE CHANCES	84
7.2.1 La neutralisation des titres d'emploi et la mention du programme dans les affichages de postes	85
7.2.1.1 La neutralisation des titres d'emploi.....	85
7.2.1.2 La mention du programme d'accès à l'égalité	85
7.2.2 L'affichage de postes nommant chacun des groupes visés et les encourageant à poser leur candidature	85
7.2.3 La diversification des sources de recrutement	85
7.2.4 L'étape où le questionnaire d'identification est rempli	85
7.2.5 La comparaison du taux de rejet des candidatures des personnes appartenant aux groupes visés avec celles n'en faisant pas partie	86
7.2.6 La justification par écrit de la décision de non-embauche.....	86
7.2.7 La formation sur la gestion de la diversité	86
7.3 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DE LA FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	86
7.4 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES DEUX MESURES DE CONTRÔLE PARTICULIÈRES À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	87
7.4.1 La désignation d'une personne responsable	87
7.4.2 L'imputabilité des gestionnaires pour les résultats	87
7.5 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	87
7.6 LES MESURES POUVANT CONTRIBUER À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS.....	88
7.6.1 Les mesures les plus déterminantes pour les femmes	88
7.6.2 Les mesures les plus déterminantes pour les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones	89
7.6.2.1 Les mesures les plus déterminantes pour les minorités visibles	89
7.6.2.2 Les mesures les plus déterminantes pour les minorités ethniques.....	89
7.6.2.3 Les mesures les plus déterminantes pour les Autochtones.....	89
8 LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION.....	90
8.1 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES FEMMES.....	90
8.2 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS VISIBLES.....	91
8.3 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS ETHNIQUES.....	93
8.4 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES AUTOCHTONES.....	94
8.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ENSEMBLE DES GROUPES VISÉS	95
8.6 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'APPLICATION DES MESURES.....	96
8.7 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (MEES)	97
8.8 LA PRINCIPALE RECOMMANDATION DE LA COMMISSION.....	98

CONCLUSION	99
ANNEXE I.....	101
LES GROUPES VISÉS PAR LA LOI	101
ANNEXE II.....	104
LE CONTENU DE LA LOI	104
ANNEXE III.....	107
LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DES RAPPORTS SECTORIELS	107
ANNEXE IV	115
LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET LA PROGRESSION DES GROUPES VISÉS.....	115
ANNEXE V	119
LES STATISTIQUES UTILISÉES POUR DÉTERMINER LA SOUS-REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS	119
ANNEXE VI	122
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES CÉGEPS SELON LA RÉGION ET SELON LA LANGUE D'ENSEIGNEMENT	122
ANNEXE VII	150
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS CHACUN DES CÉGEPS ENTRE 2007 ET 2015.....	150
ANNEXE VIII	158
LES MESURES ESSENTIELLES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	158
ANNEXE IX	161
LES MESURES DÉJÀ IMPLANTÉES OU EN VOIE DE L'ÊTRE POUR LES CINQ GROUPES VISÉS AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION.....	161
ANNEXE X	173
LEXIQUE	173
ANNEXE XI	177
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	177

FAITS SAILLANTS

Ce rapport sectoriel présente les résultats de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les 48 cégeps¹ qui sont assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, depuis son entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001.

Les résultats de l'implantation des programmes dans les collèges privés d'enseignement général et professionnel seront présentés avec ceux des autres institutions privées d'enseignement primaire et secondaire dans un rapport sectoriel spécifique à ce réseau.

L'évolution de la situation des groupes visés, au terme de la première période d'implantation qui a débuté entre 2004 et 2008, selon le cégep, et qui s'est terminée entre 2010 et 2012, est analysée pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones.

La progression de la représentation des personnes handicapées, incluses comme groupe visé par la Loi en 2005 et intégrées ultérieurement au programme, sera analysée au terme de la prochaine période d'implantation.

L'atteinte des résultats : la responsabilité des cégeps

La responsabilité de l'atteinte des résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi incombe aux organismes publics assujettis à la Loi.

Toutefois, les programmes ont surtout bénéficié aux femmes dans ce réseau, mais non aux autres groupes visés. En effet, trois cégeps sur cinq ne sont pas parvenus à accroître la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques parmi leurs effectifs. Cette proportion est encore plus élevée pour les Autochtones, car neuf cégeps sur dix n'ont pas réussi à accroître la présence des membres de ce groupe.

La progression marquée des femmes

- Il s'agit du groupe visé qui a connu les progrès les plus importants dans les cégeps francophones et anglophones de l'ensemble des régions. Ceci est vrai particulièrement parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision. Les femmes accèdent donc davantage aux postes d'encadrement dans les cégeps. De plus, l'augmentation de la proportion globale de femmes est plus grande dans les cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (5,4 %) que dans les cégeps de cette dernière région (4,6 %).
- La progression de la présence des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes est cependant beaucoup moins grande.

¹ Collèges d'enseignement général et professionnel. Une liste complète des abréviations contenues dans ce rapport sectoriel est présentée à l'annexe XI.

La faible progression observée pour les minorités visibles

- Dans la région métropolitaine de Montréal, la présence des membres des minorités visibles a augmenté dans les cégeps francophones (2,2 %), mais non dans les cégeps anglophones (-7 %). La baisse marquée des membres de ce groupe dans les cégeps anglophones résulte notamment de l'absence de suivi de l'identification des personnes nouvellement embauchées, particulièrement parmi le personnel enseignant. La proportion de minorités visibles a augmenté de 2 % à 5 % dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour le personnel professionnel (-0,9 %) composé majoritairement d'enseignants et d'enseignantes. La décentralisation de l'application du taux de nomination préférentielle en raison des comités de sélection prévus dans les conventions collectives du personnel enseignant explique en partie le recul de la présence de ce groupe dans cette catégorie.
- Ailleurs au Québec, l'augmentation de la représentation globale (0,3 %) des minorités visibles s'explique notamment par un accroissement de leur présence dans plus d'un cégep sur quatre (28,1 %).
- Les minorités visibles ont bénéficié de promotions à des niveaux d'encadrement dans les cégeps, mais dans une moindre mesure que les femmes.

L'absence de progression des minorités ethniques

- La représentation globale des membres de ce groupe a très légèrement diminué (-0,2 %). Près de deux cégeps sur cinq (37,5 %) situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal ont toutefois réussi à accroître leur proportion parmi leurs effectifs.

L'absence de progression des Autochtones

- Il n'y a pas de progression réelle de la présence autochtone dans les cégeps.

L'application des mesures des programmes

Plusieurs mesures considérées comme essentielles par la Commission n'ont pas encore été implantées ou appliquées de façon systématique par l'ensemble des cégeps. L'analyse a permis de constater que certaines mesures, notamment le taux de nomination préférentielle, contribuent à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques lorsqu'elles sont appliquées systématiquement.

Si ces mesures avaient été appliquées de façon soutenue par l'ensemble des cégeps, l'augmentation de la représentation des groupes visés aurait été encore plus grande au terme de cette première période.

Les recommandations de la Commission

La Commission est d'avis que tous les cégeps doivent accroître leurs efforts afin de faire de l'accès à l'égalité en emploi une priorité au cours de la prochaine période d'implantation. C'est pourquoi la Commission formule dans ce rapport une vingtaine de recommandations, notamment de respecter la Loi en prenant les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu (article 20).

Les cégeps doivent se conformer à ces recommandations ainsi qu'à celles que la Commission leur a déjà transmises, dans un rapport d'évaluation qui leur est spécifique après une première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les principaux défis à relever

Des efforts accrus doivent être consentis par les cégeps pour accroître la représentation des groupes visés dans certaines catégories professionnelles.

- Femmes : le personnel de métiers ainsi que celui de soutien manuel, d'entretien et de services qui regroupent les emplois traditionnellement occupés par les hommes.
- Minorités visibles : l'ensemble des catégories, sauf le personnel de métiers.
- Minorités ethniques : l'ensemble des catégories.
- Autochtones : le personnel professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

Dans l'éventualité de compressions budgétaires au cours de la prochaine période d'implantation, les cégeps doivent consentir tous les efforts nécessaires pour assurer une représentation juste des groupes visés. Dans ce contexte, il est en effet impératif que les établissements d'enseignement collégial publics réunissent les conditions pour corriger la sous-représentation des groupes visés et leur permettre d'être traités en toute égalité.

Ces conditions de réussite sont les suivantes : un leadership ferme qui témoigne de façon constante de l'engagement de la direction à faire de l'égalité réelle une priorité, la désignation de personnes responsables pour assurer la continuité du programme, l'imputabilité des gestionnaires au regard des résultats, une stratégie efficace d'information et de recrutement ainsi que la diffusion sur une base régulière des mesures prises et des résultats atteints.

Les cégeps doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour permettre aux programmes d'accès à l'égalité en emploi de constituer un outil pertinent de lutte contre la discrimination en emploi. De tels programmes demeurent essentiels pour corriger la situation des personnes faisant partie des groupes visés en vue de leur intégration économique et sociale. Enfin, ils favorisent une plus grande ouverture et acceptation de la diversité ethnoculturelle au sein des organismes publics visés par la Loi.

INTRODUCTION

Dans le cadre du mandat que le législateur lui a confié de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse évalue les résultats des programmes d'accès à l'égalité au terme de chacune des périodes d'implantation.

À cet effet, la Commission analyse les résultats obtenus pour les groupes visés² et formule des recommandations dans un rapport d'évaluation transmis à chacun des organismes assujettis à la Loi ainsi que dans des rapports sectoriels produits pour chaque secteur ou réseau auquel ces organismes appartiennent.

Le présent rapport sectoriel a pour objet d'analyser la progression de la représentation des groupes visés dans les cégeps, au terme de la première période d'implantation de trois ans de leur programme d'accès à l'égalité en emploi³.

Les cégeps ont-ils pris les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu dans le cadre de leur programme? Pour répondre à cette question, le contexte et les particularités des cégeps au Québec sont d'abord brièvement exposés avant de présenter les résultats atteints pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones.

La progression de la représentation et de la sous-représentation de chacun des groupes visés fait ensuite l'objet d'une analyse distincte afin de mieux cerner les progrès réalisés ainsi que les objectifs de représentation à atteindre pour chacun d'eux. L'application des mesures prises par les cégeps dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité en emploi est ensuite examinée, afin de cerner la contribution de ces mesures à l'atteinte des résultats quantitatifs.

Puis, ce rapport présente les principaux constats et la liste des recommandations formulées par la Commission pour permettre aux cégeps d'atteindre, dans des délais raisonnables, les objectifs poursuivis relativement à la représentation des groupes visés au sein de leurs effectifs.

En conclusion, la Commission dresse un portrait des défis et des pistes de solutions à explorer pour assurer un réel accès à l'égalité en emploi des groupes visés.

² Les groupes victimes de discrimination en emploi désignés par l'article 1 de la Loi sont : « les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible. » Des informations additionnelles concernant la définition de chacun des groupes visés par la Loi sont présentées à l'annexe 1. Les résultats concernant les personnes handicapées ne sont pas présentés dans ce rapport sectoriel, car elles ont été incluses comme groupe visé par la Loi en 2005 et n'avaient pas encore été intégrées au programme au début de la première période d'implantation.

³ Cette période s'est terminée entre octobre 2010 et octobre 2012 selon le cégep.

1 LE CADRE DE L'ANALYSE

Ce rapport présente et analyse les résultats obtenus et les mesures prises par les cégeps, au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

1.1 L'ANALYSE DES RÉSULTATS ATTEINTS

L'analyse de la progression de chaque groupe visé permettra de situer, au terme de cette première période :

- leur représentation⁴, soit la proportion de membres d'un groupe visé présents dans chacun des types d'emploi au sein des cégeps, au début et au terme de la période d'implantation;
- leur sous-représentation, soit les objectifs de représentation à atteindre pour chacun d'eux.

1.2 L'ANALYSE DE L'IMPLANTATION DES MESURES

Les programmes d'accès à l'égalité comprennent des objectifs quantitatifs ainsi que plusieurs types de mesures⁵ et de moyens : mesures de redressement, mesures d'égalité de chances, mesures de soutien, mesures de consultation et d'information ainsi que moyens de contrôle.

La définition de ces mesures et moyens est présentée ci-après.

- Mesures de redressement : mesures visant à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs.
- Mesures d'égalité de chances : mesures constituant les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système d'emploi dans un organisme afin de lever les obstacles à l'égalité et ainsi éliminer les effets discriminatoires qui en résultent. Ces mesures sont permanentes et elles s'adressent à tous et à toutes.
- Mesures de soutien : mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Ces mesures s'adressent à l'ensemble du personnel d'un organisme et elles sont facultatives.

⁴ Les notions de représentation et de sous-représentation des groupes visés sont précisées à l'annexe III sur la démarche méthodologique des rapports sectoriels.

⁵ L'annexe XI présente un lexique des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi.

- Mesures de consultation et d'information : mesures visant à favoriser une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité en emploi et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel est une condition essentielle du programme.
- Moyens de contrôle : mécanismes permettant de suivre l'évolution de la situation, à partir du début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, et d'en mesurer périodiquement les résultats selon l'échéancier prévu.

L'analyse de l'application des mesures implantées permettra de mieux comprendre la contribution de certaines d'entre elles, notamment des mesures de redressement, à l'atteinte des résultats pour les groupes visés.

1.3 LE PUBLIC CIBLE

Les résultats et les analyses contenus dans ce rapport sectoriel s'adressent à toute personne intéressée et à tout organisme concerné par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, notamment :

- l'Assemblée nationale;
- la ministre de la Justice, responsable de l'application de la Loi;
- le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES);
- la Fédération des cégeps;
- les cégeps;
- l'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ);
- la Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ) et les autres syndicats des institutions d'enseignement collégial;
- les organismes travaillant auprès des groupes visés;
- le personnel enseignant et de recherche dans les institutions d'enseignement collégial et universitaire.

Les points saillants de l'analyse ainsi que les constats et les recommandations sont donc présentés de façon à rejoindre un vaste public.

1.4 LES OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI ET LES POUVOIRS DE RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION

La Loi prévoit notamment que :

- Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu. Tous les trois ans, l'organisme doit faire rapport à la Commission sur l'implantation de son programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus (article 20 de la Loi).

- Si la Commission estime qu'un organisme est en défaut d'implanter son programme d'accès à l'égalité en emploi, elle peut lui faire des recommandations (article 17 de la Loi).
- À défaut par l'organisme de se conformer à une recommandation de la Commission, celle-ci peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne afin d'obtenir une ordonnance (article 18 alinéa 1 de la Loi). Le Tribunal pourra aussi apporter toute modification qu'il juge adéquate (article 18 alinéa 2 de la Loi).
- Les organismes qui auront atteint les objectifs de leur programme d'accès à l'égalité en emploi devront veiller au maintien de cette égalité pour les groupes visés (article 21 de la Loi).
- La Commission doit publier, tous les trois ans, un rapport qui comprend la liste des organismes soumis à la Loi et qui fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23 de la Loi).

1.5 LES RAPPORTS PRODUITS PAR LA COMMISSION DANS LE CADRE DE LA LOI

La Commission a déjà publié, conformément à son obligation en vertu de l'article 23 de la Loi, son rapport triennal pour la période 2010-2013⁶.

Par ailleurs, même si elle n'a pas d'obligation légale à cet effet, la Commission produit et transmet à chacun des organismes publics soumis à la Loi un rapport d'évaluation concernant les résultats de leur programme d'accès à l'égalité en emploi et les mesures prises au terme d'une première période d'implantation.

Dans ce rapport d'évaluation, la Commission formule des recommandations auxquelles l'organisme doit se conformer. Ces recommandations incluent notamment l'application des mesures que la Commission considère comme essentielles⁷ lors de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

La Commission produit également un rapport sectoriel pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes assujettis à la Loi. Ces rapports – dont le présent rapport sur les cégeps – sont produits à l'aide des données transmises par tous les organismes d'un même secteur ou réseau.

Les rapports sectoriels permettent de faire le point sur l'état d'avancement des programmes d'accès à l'égalité en emploi ainsi que sur les progrès accomplis dans chacun des secteurs ou réseaux et, éventuellement, d'en dresser un bilan global. Ceci permettra de vérifier dans quelle

⁶ On peut consulter le *Rapport triennal 2010-2013, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2014, sur le site Web de la Commission à l'adresse : http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2010_2013.pdf.

⁷ L'annexe VIII présente la liste des mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

mesure la sous-représentation a été corrigée pour les groupes visés dans l'ensemble des organismes publics assujettis à la Loi.

À la suite des différents constats qu'elle dresse, la Commission énonce des recommandations afin que tous les organismes d'un même secteur ou réseau atteignent les objectifs poursuivis relativement à la représentation des groupes visés.

Enfin, les constats tirés des rapports sectoriels de la Commission pourraient s'avérer utiles aux fins du rapport que le ministre doit produire tous les cinq ans et déposer à l'Assemblée nationale sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et de la modifier (article 32 de la Loi).

2 LE CONTEXTE ET LES PARTICULARITÉS DES CÉGEPS AU QUÉBEC

La première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi des 48 cégeps assujettis à la Loi s'est déroulée entre 2004 et 2012⁸. Les données présentées dans ce rapport ont été validées et transmises par chacun des cégeps sur leurs emplois et leurs effectifs au terme de cette période. Ces données révèlent une croissance du nombre de personnes qui y sont employées.

- L'effectif total est passé de 24 887 à 26 723⁹, soit une augmentation de 1 836 personnes (7,4 %).

Cet accroissement des effectifs s'explique notamment par le remplacement de départs à la retraite – les premiers cégeps ayant été créé vers la fin des années soixante – ainsi que par la dotation de nouveaux emplois surtout dans la région métropolitaine de Montréal. Ceci a entraîné des perspectives d'emploi propices à l'embauche et à la promotion des membres des groupes visés, particulièrement dans les cégeps de cette dernière région.

2.1 L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES CÉGEPS AVANT LA LOI

Avant l'entrée en vigueur de la Loi en 2001, une vingtaine d'organismes du réseau de l'Éducation dont quelques cégeps avaient accepté de participer à un projet pilote¹⁰ du Secrétariat à la condition féminine visant à développer des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Les organisations participantes bénéficiaient alors d'une subvention pouvant atteindre jusqu'à 50 000 \$ et d'une assistance-conseil coordonnée par le Secrétariat pour la phase diagnostique, mais non pour l'élaboration et l'implantation de leur programme.

Les programmes amorcés dans le cadre de ces projets n'ont toutefois pas eu de suite, une fois les subventions tarées et les chargés de programmes disparus.

⁸ La première période d'implantation qui varie selon le cégep a débuté entre novembre 2004 et mars 2008 et s'est terminée entre octobre 2010 et octobre 2012.

⁹ Les augmentations ou les diminutions de l'effectif total ainsi que de la représentation et de la sous-représentation des groupes visés résultent de la comparaison des données de la détermination initiale de la sous-représentation au 31 mars 2007 avec celles de la fin de la première période d'implantation de l'ensemble des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Les dates indiquées dans les tableaux de l'annexe VII du présent rapport sectoriel sont celles du 31 mars 2007 ainsi que du 30 juin 2015. Cette dernière correspond à la date à laquelle la Commission a procédé à la détermination de la sous-représentation de l'ensemble des cégeps, à l'aide des données transmises par ceux-ci dans leur rapport pour la première période d'implantation. On peut consulter les données de la détermination de la sous-représentation au 31 mars 2007 dans Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009 à l'adresse suivante : http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2004_2007.pdf.

¹⁰ Parmi les 76 organisations qui ont participé à ces projets pilotes entre 1986 et 1990, on retrouve 15 entreprises privées, une organisation syndicale ainsi que 60 organismes publics dont 19 du réseau de l'Éducation, 10 de celui de la Santé et des services sociaux, 18 de celui de l'Enseignement supérieur et de la Science et 13 du secteur municipal.

2.2 LE COMITÉ DE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS

Depuis 2001, les cégeps bénéficient de l'assistance-conseil du Comité de soutien aux employeurs du réseau de l'Éducation¹¹ pour la mise en oeuvre de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Ce comité maintient un contact continu auprès de la Commission afin d'intervenir à titre de porte-parole des organismes dans le dossier d'accès à l'égalité.

Son mandat consiste notamment à soutenir ces établissements, à mettre en évidence et aplanir les difficultés rencontrées ainsi qu'à s'assurer qu'ils disposent des outils nécessaires pour chacune des étapes du programme et pour la production de leurs rapports à la Commission.

Enfin, ce comité organise des conférences de sensibilisation à la diversité culturelle ainsi que des rencontres « à la carte » sur des thématiques concernant l'accès à l'égalité en emploi.

2.3 LA TAILLE DES CÉGEPS

Le personnel des cégeps varie de 149 à 1 300 employés. On dénombre :

- moins de 400 employés dans 16 cégeps (33,3 %);
- entre 400 et 800 employés dans 22 cégeps (45,8 %);
- plus de 800 employés dans 10 cégeps (20,8 %).

Les cégeps dont la taille est plus petite sont situés notamment dans la région de la Côte-Nord, du Bas-Saint-Laurent ainsi que du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ceux dont la taille est plus grande sont plutôt situés dans la région métropolitaine de Montréal ainsi que dans la région de la Capitale-Nationale, de l'Estrie et de Lanaudière. Par ailleurs, le personnel professionnel composé majoritairement d'enseignants et d'enseignantes représente 71,1 % de l'effectif total des cégeps.

2.4 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA RÉGION

Au terme de la première période d'implantation, l'effectif total dans ce réseau est de 26 723 personnes.

- 45 % de l'effectif total, soit 12 037 personnes, occupe un emploi dans l'un des 16 cégeps de la région métropolitaine de Montréal¹².
- 55 % de l'effectif total, soit 14 686 personnes, travaille dans les 32 cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

¹¹ Ce comité est composé de représentants et de représentantes du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de la Fédération des cégeps, de la Fédération des commissions scolaires du Québec ainsi que de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

¹² La région métropolitaine de recensement de Montréal comprend les îles de Montréal et de Laval ainsi que les villes des couronnes Nord et Sud.

2.5 DES ANALYSES DISTINCTES POUR MIEUX COMPRENDRE LES RÉSULTATS

2.5.1 Des analyses selon la région

Selon leur situation géographique dans la province, les cégeps ont connu des variations parfois importantes de leurs effectifs au terme de la première période d'implantation.

- Dans la région métropolitaine de Montréal, les effectifs sont passés de 9 890 à 12 037, soit une augmentation de 2 147 personnes (21,7 %).
- Dans les cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, le nombre total de personnes employées est passé¹³ de 14 997 à 14 686, soit une baisse de 311 personnes (-2,1 %).

Les perspectives d'emploi qui ont résulté de la hausse de plus de 20 % des effectifs de la région métropolitaine de Montréal ont donc été excellentes dans les cégeps de cette région. La migration étudiante vers les grands centres urbains ainsi que l'accroissement de la population immigrante ont pu contribuer à l'augmentation importante des effectifs des cégeps de la région métropolitaine de Montréal.

Par ailleurs, la réduction du nombre de personnes employées dans les cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal a eu l'effet inverse. C'est le cas particulièrement dans les cégeps de la Côte-Nord, du Saguenay-Lac-Saint-Jean ainsi de la Gaspésie et des Îles tel que l'indique le tableau 1. Cette réduction s'explique notamment par la décroissance de la clientèle étudiante dans certaines régions éloignées des grands centres urbains.

Tableau 1			
Évolution de l'effectif total de certains cégeps de la Côte-Nord, du Saguenay-Lac-Saint-Jean ainsi de la Gaspésie et des Îles			
Nom du cégep	Effectif total 2007 en nombre	Effectif total 2015 en nombre	Baisse de l'effectif en nombre
Cégep de Baie-Comeau	162	149	13
Cégep de la Gaspésie et des Îles	741	407	334
Cégep de Matane	207	185	22
Cégep de Saint-Félicien	274	254	20
Cégep de Sept-Îles	181	171	10
Collège d'Alma	237	221	16

C'est pourquoi des analyses distinctes selon la région permettent d'interpréter les résultats en tenant compte du contexte de croissance ou de décroissance des effectifs de chacune d'elles.

¹³ La moitié soit 16 des cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal ont connu une décroissance parfois importante de leurs effectifs. Par exemple, le Cégep de la Gaspésie et des Îles a connu une baisse de 334 personnes (45,1 % de ses effectifs) ainsi que le Cégep de Sherbrooke, une baisse de 833 personnes (49,1 % de ses effectifs).

2.5.2 Des analyses selon la langue d'enseignement des cégeps

2.5.2.1 La langue d'enseignement des cégeps

Au Québec, la langue d'enseignement est le français dans 43 cégeps (89,6 %).

- 13 soit 30,2 % des cégeps de langue française sont situés dans la région métropolitaine de Montréal.
- 30 soit 69,8 % des cégeps francophones sont situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Par ailleurs, cinq cégeps (10,4 %) dispensent un enseignement en langue anglaise.

- 3 cégeps anglophones – Dawson College, John Abbott College et Vanier College – sont situés dans la région métropolitaine de Montréal.
- 2 cégeps anglophones – Champlain Regional College et Heritage College – sont situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal¹⁴.

2.5.2.2 Les raisons d'une analyse distincte selon la langue d'enseignement

Lors de la détermination de la sous-représentation initiale des groupes visés, la présence des minorités visibles et des minorités ethniques était plus grande dans les cinq cégeps anglophones que dans les cégeps francophones au Québec.

Tous les cégeps anglophones ont connu une hausse de leurs effectifs au cours de la période d'implantation. Malgré cela, au terme de cette période, on observe des baisses importantes de la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques dans les trois cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal, mais non dans ceux situés ailleurs au Québec.

C'est ce constat qui a incité la Commission à analyser de façon distincte les résultats des programmes implantés dans les cégeps anglophones de ceux des cégeps francophones, selon la région.

¹⁴ Heritage College, situé à Gatineau, a un campus à Campbell's Bay en Outaouais. C'est le cas également de Champlain Regional College qui est situé à Sherbrooke, mais qui a des campus à Lennoxville, Sainte-Foy et Saint-Lambert.

En effet, dans la région métropolitaine de Montréal, les écarts de représentation des minorités visibles et des minorités ethniques sont les suivants :

- Dawson College : baisse de 4 % pour les minorités visibles et de 2 % pour les minorités ethniques.
- John Abbott College : baisse de 1 % pour les minorités visibles et de 5 % pour les minorités ethniques.
- Vanier College : baisse de 15 % pour les minorités visibles et de 18 % pour les minorités ethniques.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, les écarts de représentation des minorités visibles et des minorités ethniques sont plus satisfaisants :

- Champlain Regional College : même représentation en pourcentage (6 %), malgré la hausse de quatre personnes membres des minorités visibles, et augmentation de 3 % pour les minorités ethniques.
- Heritage College : augmentation de 4 % pour les minorités visibles et de 2 % pour les minorités ethniques.

Le recul important de la présence des minorités visibles et des minorités ethniques dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal soulève cette question : les cégeps anglophones de cette région ont-ils accordé la priorité, mais également le suivi nécessaire à l'accès à l'égalité en emploi, compte tenu de la forte présence initiale des membres de minorités visibles et de minorités ethniques parmi leur personnel?

Or, selon les informations recueillies par la Commission, les trois cégeps anglophones situés à Montréal n'ont pas pris les mesures nécessaires concernant le questionnaire d'identification ou ne l'ont pas fait remplir systématiquement et de façon rigoureuse par les personnes nouvellement embauchées ou encore ont fourni des données incomplètes concernant l'identification des membres des groupes visés.

Le suivi et la mise à jour des données concernant l'identification des groupes visés parmi les effectifs pour chacun des emplois relèvent de la responsabilité des cégeps.

Les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal ont tous rencontré des difficultés et des résistances importantes concernant le questionnaire d'identification des membres des groupes visés.

De plus, les données fournies par Vanier College sont incomplètes, en raison de l'absence de suivi de l'identification des personnes nouvellement embauchées, notamment le personnel enseignant, au cours de la période d'implantation. C'est en partie ce qui explique la diminution très marquée de la représentation des minorités visibles de 15 % et des minorités ethniques de 18 % dans ce cégep.

Cette baisse considérable de la présence des minorités visibles et des minorités ethniques à Vanier College accentue encore davantage le recul de la présence de ces groupes dans l'ensemble des cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

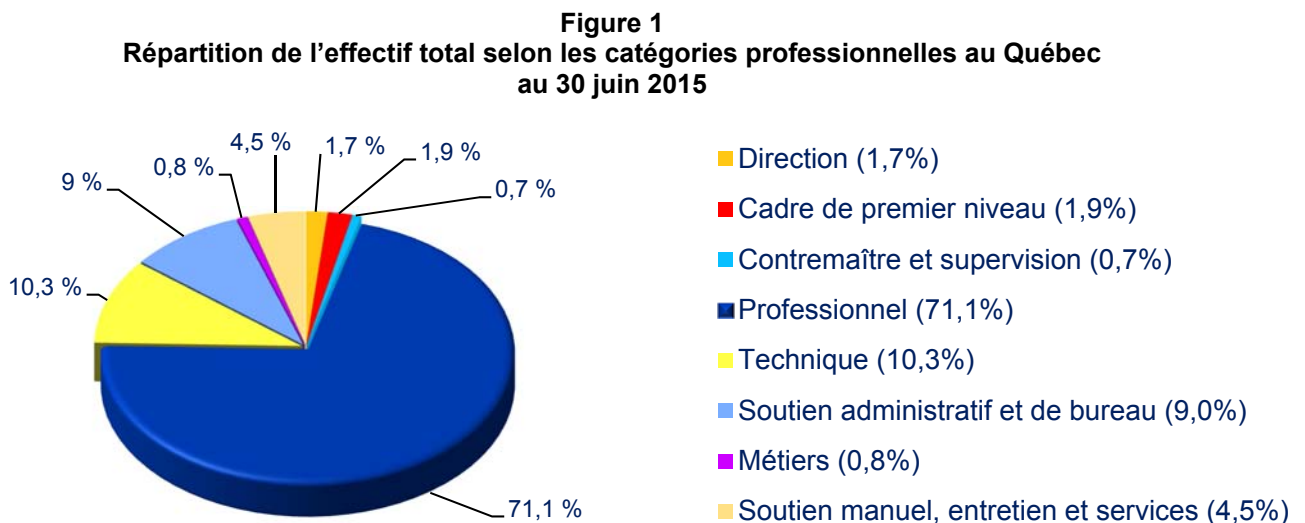
De plus, les résultats insatisfaisants observés dans les cégeps anglophones créent une distorsion qui masque les efforts réels consentis par les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal. Ils ont pour effet de diminuer de beaucoup l'accroissement de la représentation des membres des minorités visibles et des minorités ethniques dans l'ensemble des cégeps – francophones et anglophones – de cette région.

En raison des difficultés plus grandes concernant l'identification des groupes visés et du recul important de la présence des minorités visibles et des minorités ethniques dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal, la Commission est d'avis que les données fournies par les cégeps anglophones de cette région ne constituent pas un reflet réel de la situation des groupes visés parmi leurs effectifs.

C'est pourquoi la Commission entend s'assurer qu'une nouvelle identification des membres des groupes visés soit effectuée au cours de la prochaine période d'implantation parmi l'ensemble du personnel des trois cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

2.6 LA RÉPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

La figure 1 illustre la répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle dans ce réseau.



La répartition de l'effectif total varie selon la catégorie professionnelle.

- Près des trois quarts (71,1 %) des personnes employées dans ce réseau occupent un emploi professionnel. Parmi celles-ci, la très grande majorité travaille comme enseignant ou enseignante. On y retrouve également des conseillers et conseillères pédagogiques ou en vie étudiante ainsi que le personnel professionnel en administration, en informatique ou en communication.
- Une personne sur dix (10,3 %) travaille comme technicien ou technicienne notamment en travaux pratiques, en administration, en informatique, en documentation ou en loisirs.
- Le personnel de soutien administratif et de bureau occupe le troisième rang en importance (9 %) dans ce réseau.
- Le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (4,5 %) regroupe principalement des appariteurs et apparitrices, des moniteurs et monitrices d'activités sportives ou de camp de jour, des manœuvres, des opérateurs et opératrices de duplicateur Offset et des personnes préposées à la sécurité.
- Quant aux autres catégories professionnelles, leur proportion est inférieure à 2 % pour le personnel de direction, cadre de premier niveau, contremaître et de supervision ainsi que de métiers.

2.6.1 L'importance relative de chacune des catégories professionnelles

L'augmentation du nombre de personnes employées dans les cégeps a eu comme effet d'augmenter ou de diminuer l'importance relative initiale¹⁵ de certaines catégories professionnelles.

Ainsi, entre la détermination initiale de la sous-représentation et celle effectuée au terme de la première période d'implantation, l'importance relative globale a peu varié dans la plupart des catégories professionnelles. Elle a toutefois augmenté de 1,4 % pour le personnel technique, mais elle a diminué de 1,9 % pour le personnel de soutien administratif et de bureau.

¹⁵ Voir *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009 à l'adresse http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2004_2007.pdf pour la répartition de l'effectif total lors de la détermination de la sous-représentation au 31 mars 2007.

2.7 LES STATUTS D'EMPLOIS

La plupart des personnes qui obtiennent un premier emploi dans un cégep occupent un poste non régulier, c'est-à-dire un emploi non permanent. Les conditions permettant d'accéder à un poste régulier sont définies dans les conventions collectives.

De plus, les horaires des emplois non réguliers notamment ceux comprenant une charge de cours sont généralement à temps partiel.

Ceci a pour effet de rendre plus difficile le recrutement dans les régions éloignées. En effet, les cégeps manquent souvent de candidats ou candidates qualifiés dans leur propre région; ils doivent alors se tourner vers d'autres régions pour les recruter.

3 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES

Déjà majoritaires dans les cégeps, les femmes ont connu une augmentation importante de leur représentation totale¹⁶, particulièrement à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

3.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- L'effectif total des cégeps a augmenté de 1 836 personnes, mais la dotation de nouveaux emplois ou encore le remplacement de départs à la retraite ont permis aux femmes d'accroître leur nombre encore davantage soit de 2 290.
- Les augmentations les plus marquées de la représentation globale des femmes se retrouvent parmi le personnel de direction (17,1 %), cadre de premier niveau (9,6 %) ainsi que contremaître et de supervision (7,6 %). Dans la région métropolitaine de Montréal, les hausses observées dans ces catégories sont encore plus importantes.
- L'augmentation de la proportion de femmes est plus élevée à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (5,4 %) que dans cette dernière région (4,6 %).
- La présence des femmes a moins progressé dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes dans l'ensemble des régions.

3.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES

La proportion de femmes dans les cégeps est passée de 50,7 % à 55,8 %, soit une augmentation globale de 5,1 %. Quant à leur nombre, il est passé de 12 628 à 14 918 femmes.

La très grande majorité des cégeps, soit 44 (91,7 %) ont réussi à augmenter globalement la présence des femmes, dans une proportion variant de 1 % à 12 %.

Les cégeps où l'on observe des hausses d'au moins 10 % de la proportion de femmes sont des cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal :

- Cégep de Granby Haute-Yamaska (12 %);
- Cégep de Sept-Îles (11 %);
- Collège d'Alma (11 %);
- Collège François-Xavier-Garneau (11 %);
- Cégep de Saint-Hyacinthe (10 %);
- Cégep de Limoilou (10 %).

¹⁶ La première période d'implantation s'est terminée à des dates différentes selon les cégeps, mais les résultats de cette première période ont été compilés par la Commission au 30 juin 2015.

Plus de la moitié (56,3 %) des cégeps ont augmenté la présence des femmes au sein de leurs effectifs dans une proportion de 5 % ou plus. Parmi les 27 cégeps ayant atteint ce niveau, on dénombre :

- 6 cégeps de la région métropolitaine de Montréal (37,5 %);
- 21 cégeps situés dans les autres régions du Québec (65,6 %);
- 23 cégeps francophones¹⁷ (53,5 %)
- 4 cégeps anglophones (80 %);
- 12 cégeps comptant moins de 400 personnes à leur emploi (75 %);
- 13 cégeps employant entre 400 et 800 personnes (59,1 %);
- 2 cégeps dont le personnel comprend plus de 800 personnes (20 %).

Par ailleurs, la proportion de femmes a diminué dans trois cégeps :

- Collège Gérald-Godin (-3 %);
- Cégep de Sherbrooke (-2 %) ;
- Collège de Bois-de-Boulogne (-1 %).

3.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats

L'analyse des fréquences d'application¹⁸ a permis d'identifier les mesures qui, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, contribuent à accroître la représentation des femmes. Ces mesures sont les suivantes :

- l'application du taux de nomination préférentielle pour le personnel régulier, le personnel occasionnel, les promotions aux emplois cadres et non cadres;
- l'information aux personnes chargées de la décision d'embauche concernant la sous-représentation dans l'emploi à pourvoir;
- la neutralisation des titres d'emploi lors des affichages internes et externes;
- le recours au site Web de l'organisme, aux journaux, au Placement en ligne d'Emploi-Québec, à des sites Web spécialisés et aux établissements d'enseignement comme sources de recrutement;
- la mention que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages d'offre d'emploi;
- la mention que les personnes issues des groupes visés sont invitées à poser leur candidature dans les affichages d'offre d'emploi;
- la présence d'une personne issue des groupes visés parmi les membres du comité de sélection;
- l'application d'un programme d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché.

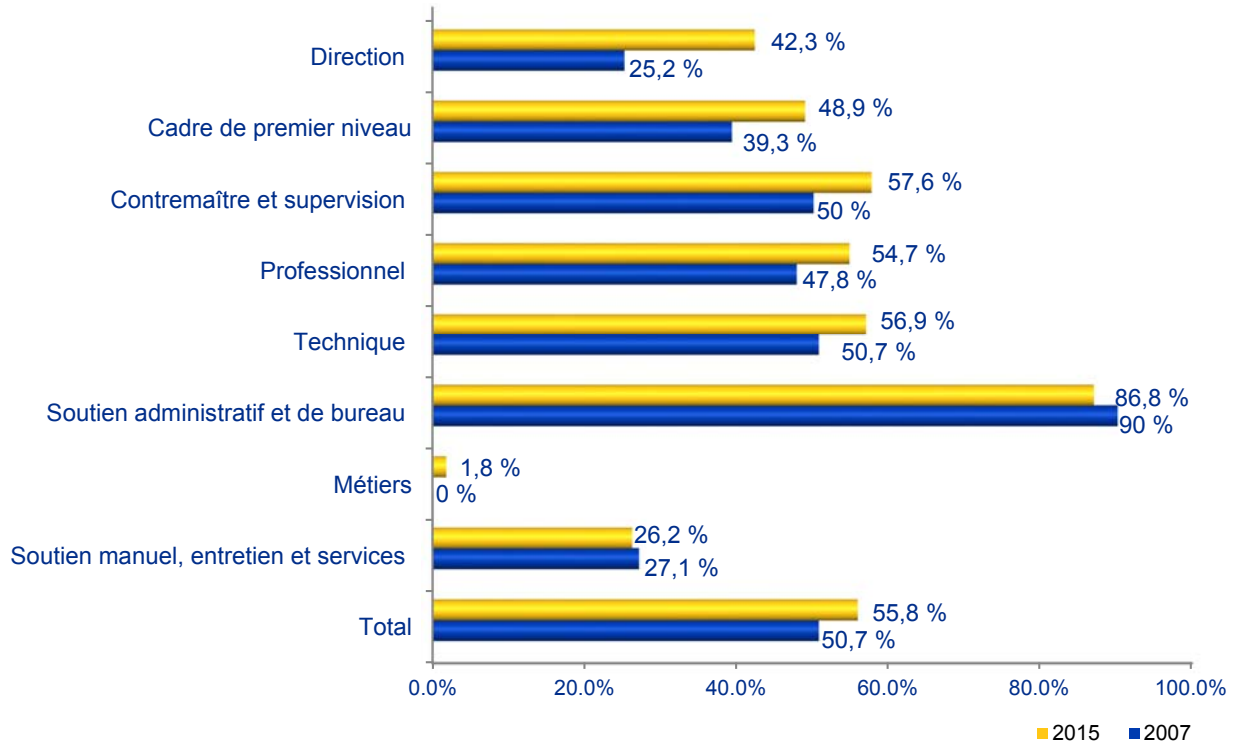
¹⁷ De ce nombre, 12 cégeps (52,2 %) ont connu une décroissance de leurs effectifs.

¹⁸ Les résultats de ces analyses sont présentés au chapitre 7 de ce rapport.

3.2.2 La représentation globale des femmes dans les cégeps en 2007 et en 2015

Le graphique 1 permet de comparer la représentation globale des femmes au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 30 juin 2015.

Graphique 1
Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015¹⁹



La représentation globale des femmes a augmenté en nombre et en pourcentage dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel de soutien administratif et de bureau – où elles demeurent majoritairement présentes – ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

¹⁹ Les bandes des totaux 2007 et 2015 indiquent la représentation globale des femmes dans les cégeps du Québec pour chacune de ces deux années.

3.2.3 L'évolution de la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle

Le tableau 2 présente la représentation globale des femmes au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle.²⁰

Tableau 2			
Représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015			
Catégories professionnelles	Au Québec		
	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre %	Nombre %	Nombre %
Personnel de direction ²¹	80 25,2 %	187 42,3 %	107 17,1 %
Personnel cadre de premier niveau	175 39,3 %	243 48,9 %	68 9,6 %
Personnel contremaître et de supervision	94 50 %	114 57,6 %	20 7,6 %
Personnel professionnel	8 391 47,8 %	10 401 54,7 %	2 010 6,9 %
Personnel technique	1117 50,7 %	1569 56,9 %	452 6,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	2430 90 %	2088 86,8 %	-342 -3,2 %
Personnel de métiers	0 0 %	4 1,8 %	4 1,8 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	341 27,1 %	312 26,2 %	-29 -0,9 %
TOTAL	12 628 50,7 %	14 918 55,8 %	2 290 5,1 %

²⁰ Voir à l'annexe VI le tableau 18 sur l'effectif total et la situation des femmes au Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015.

²¹ Pour connaître l'effectif total de cette catégorie professionnelle en 2007 et 2015, il suffit de diviser le nombre de femmes par son pourcentage. Par exemple, l'effectif total en 2007 est obtenu en divisant 80 par 25,2 %.

Au Québec, les femmes sont représentées dans une proportion supérieure à 55 % dans quatre catégories professionnelles, soit le personnel contremaître et de supervision, professionnel, technique ainsi que de soutien administratif et de bureau.

Les hausse les plus marquées de la représentation des femmes se retrouvent parmi les catégories professionnelles suivantes :

- direction (17,1 %);
- cadre de premier niveau (9,6 %);
- contremaître et supervision (7,6 %).

Ces résultats démontrent que les femmes accèdent davantage aux postes d'encadrement dans les cégeps. Le nombre de femmes a même plus que doublé parmi le personnel de direction. Cette tendance devra se maintenir au cours de la prochaine période d'implantation.

On observe également les hausses suivantes dans d'autres catégories professionnelles :

- professionnel (6,9 %) ;
- technique (6,2 %).

Des hausse plus modérées et inférieures à l'accroissement total des femmes en pourcentage (5,1 %) sont observées parmi le personnel de métiers (1,8 %).

Les catégories professionnelles qui ont connu une baisse de la représentation des femmes sont les suivantes :

- soutien administratif et de bureau (-3,2 %);
- soutien manuel, entretien et services (-0,9 %).

La représentation des femmes a diminué parmi le personnel de soutien administratif et de bureau, en raison notamment de l'évolution technologique et du marché du travail. Toutefois, elles demeurent encore majoritairement représentées (86,8 %) dans cette catégorie.

Par ailleurs, la présence des femmes a peu augmenté parmi le personnel de métiers et elle a même diminué parmi celui de soutien manuel, d'entretien et de services, soit deux catégories professionnelles regroupant des emplois traditionnellement occupés par des hommes.

3.2.4 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la région

Le tableau 3 présente la représentation des femmes au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la région.²²

Tableau 3						
Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la région dans les cégeps au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal (RMR MTL)			Autres régions du Québec (AR)		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	30 28,6 %	59 43,4 %	29 14,8 %	50 23,6 %	128 41,8 %	78 18,2 %
Personnel cadre de premier niveau	64 41 %	113 52,6 %	49 11,6 %	111 38,4 %	130 46,1 %	19 7,7 %
Personnel contremaître et de supervision	57 50,4 %	73 61,3 %	16 10,9 %	37 49,3 %	41 51,9 %	4 2,6 %
Personnel professionnel	3 472 49,1 %	4 820 55,2 %	1348 6,1 %	4 919 46,9 %	5 581 54,2 %	662 7,3 %
Personnel technique	471 51,7 %	651 56,5 %	180 4,8 %	646 49,9 %	918 57,2 %	272 7,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	941 88,1 %	944 82,7 %	3 -5,4 %	1 489 91,2 %	1144 90,4 %	-345 -0,8 %
Personnel de métiers	0 0 %	1 1,2 %	1 1,2 %	0 0 %	3 2,2 %	3 2,2 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	89 23 %	124 26,5 %	35 3,5 %	252 29 %	188 26 %	-64 -3 %
TOTAL	5 124 51,8 %	6 785 56,4 %	1661 4,6 %	7 504 50 %	8 133 55,4 %	629 5,4 %

²² Voir à l'annexe VI les tableaux 22 et 23 sur l'effectif total et la situation des femmes au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal et dans les cégeps des autres régions du Québec.

Les hausses les plus importantes de la représentation des femmes dans les cégeps selon la région sont présentées par ordre d'importance :

- direction, davantage à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (18,2 %) que dans cette dernière région (14,8 %);
- cadre de premier niveau, surtout dans la région métropolitaine de Montréal (11,6 %) et, dans une moindre mesure, ailleurs au Québec (7,7 %);
- contremaître et supervision dans la région métropolitaine de Montréal (10,9 %);
- professionnel, autant à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (7,3 %) que dans cette dernière région (6,1 %);
- technique, davantage à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (7,3 %) que dans cette dernière région (4,8 %).

Les femmes ont ainsi bénéficié de promotions aux postes cadres et de supervision dans l'ensemble des régions, mais elles accèdent davantage aux différents niveaux d'encadrement dans la région métropolitaine de Montréal.

Des hausses plus modérées de la représentation des femmes et inférieures au pourcentage total d'accroissement dans la région métropolitaine de Montréal (4,6 %) et ailleurs au Québec (5,4 %) sont observées dans d'autres catégories d'emplois :

- soutien manuel, entretien et services dans la région métropolitaine de Montréal (3,5 %);
- cadre de premier niveau ailleurs au Québec (2,6 %);
- métiers à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (2,2 %), mais également dans cette dernière région (1,2 %).

Par ailleurs, on observe des baisses de la proportion de femmes dans deux catégories professionnelles :

- soutien manuel, entretien et services à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (-3 %);
- soutien administratif et de bureau, davantage dans la région métropolitaine de Montréal (-5,4 %) qu'ailleurs au Québec (-0,8 %).

3.2.5 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal

Le tableau 4 présente la représentation des femmes au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps de la région métropolitaine de Montréal.²³

Tableau 4						
Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	29 32,6 %	51 46,4 %	22 13,8 %	7 43,8 %	8 30,8 %	1 -13 %
Personnel cadre de premier niveau	50 38,8 %	102 54,3 %	52 15,5 %	14 51,9 %	11 40,7 %	-3 -11,2 %
Personnel contremaître et de supervision	44 54,3 %	47 61,8 %	3 7,5 %	13 40,6 %	26 60,5 %	13 19,9 %
Personnel professionnel	2 663 49,9 %	3 724 55,6 %	1 061 5,7 %	809 46,8 %	1 096 54 %	287 7,2 %
Personnel technique	368 50,8 %	524 56,6 %	156 5,8 %	103 55,1 %	127 55,7 %	24 0,6 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	683 82,1 %	727 83,4 %	44 1,3 %	204 86,4 %	217 80,7 %	13 -5,7 %
Personnel de métiers	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 5 %	1 5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	76 22,4 %	98 24,3 %	22 1,9 %	13 27,7 %	26 40 %	13 12,3 %
TOTAL	3 913 51,5 %	5 273 56,5 %	1 360 5 %	1 163 50,7 %	1 512 55,8 %	349 5,1 %

²³ Voir à l'annexe VI les tableaux 24 et 25 sur l'effectif total et la situation des femmes au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Les hausse les plus élevées de la représentation des femmes dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal sont les suivantes :

- contremaître et supervision, davantage dans les cégeps anglophones (19,9 %) que dans les cégeps francophones (7,5 %);
- cadre de premier niveau dans les cégeps francophones (15,5 %);
- direction dans les cégeps francophones (13,8 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps anglophones (12,3 %);
- professionnel, légèrement plus dans les cégeps anglophones (7,2 %) que dans les cégeps francophones (5,7 %);
- technique dans les cégeps francophones (5,8 %).

Les femmes ont ainsi bénéficié de promotions parmi le personnel contremaître et de supervision ainsi que d'embauches parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal. Toutefois, elles accèdent davantage à l'ensemble des niveaux d'encadrement dans les cégeps francophones de la région.

Dans la région métropolitaine de Montréal, des hausse plus modérées de la représentation des femmes et inférieures au pourcentage total d'accroissement des cégeps francophones (5 %) et anglophones (5,1 %) sont observées dans d'autres catégories d'emplois :

- métiers dans les cégeps anglophones (5 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps francophones (1,9 %);
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps francophones (1,3 %);
- technique dans les cégeps anglophones (0,6 %).

Les femmes sont toujours absentes parmi le personnel de métiers dans les cégeps francophones.

Par ailleurs, on observe la baisse de la proportion de femmes dans les catégories suivantes :

- direction dans les cégeps anglophones (-13 %);
- cadre de premier niveau dans les cégeps anglophones (-11,2 %);
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps anglophones (-5,7 %).

À cet égard, signalons plus particulièrement le net recul de la présence féminine parmi le personnel d'encadrement des cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

3.2.6 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec

Le tableau 5 présente la représentation des femmes au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps situés dans les autres régions du Québec.²⁴

Tableau 5						
Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Autres régions du Québec					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	39 19,7 %	110 41,4 %	71 21,7 %	5 35,7 %	18 45 %	13 9,3 %
Personnel cadre de premier niveau	101 38,5 %	127 45,8 %	26 7,3 %	10 37 %	3 60 %	-7 23 % ²⁵
Personnel contremaître et de supervision	37 49,3 %	39 52,7 %	2 3,4 %	0 0 %	2 40 %	2 40 %
Personnel professionnel	4 661 47 %	5 213 54,3 %	552 7,3 %	258 45,7 %	368 53,6 %	110 7,9 %
Personnel technique	595 48,9 %	870 56,8 %	275 7,9 %	51 66,2 %	48 64,9 %	-3 -1,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1 499 94,4 %	1 104 90,2 %	-395 -4,2 %	44 97,8 %	40 97,6 %	-4 -0,2 %
Personnel de métiers	0 0 %	1 0,8 %	1 0,8 %	0 0 %	2 20 %	2 20 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	248 29,4 %	186 26,1 %	-62 -3,3 %	4 15,4 %	2 18,2 %	-2 2,8 %
TOTAL	7 180 50,4 %	7 650 55,4 %	470 5 %	372 49,4 %	483 55,4 %	111 6 %

²⁴ Voir à l'annexe VI les tableaux 26 et 27 sur l'effectif total et la situation des femmes au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones situés dans les autres régions du Québec.

²⁵ Selon le tableau 27 de l'annexe VI, en 2007, il y avait 10 femmes parmi les 27 personnes (soit 37 % d'entre elles) occupant un poste cadre de premier niveau en 2007. En 2015, il n'y avait plus que 3 femmes parmi les 5 personnes (60 % d'entre elles) dans les postes de cette catégorie professionnelle. Ceci explique pourquoi la représentation des femmes a diminué de 7 en nombre, mais a augmenté de 23% en pourcentage.

Les plus fortes hausses de la représentation des femmes dans les cégeps francophones et anglophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal sont par ordre d'importance :

- contremaître et supervision dans les cégeps anglophones ²⁶ (40 %);
- cadre de premier niveau, dans une proportion plus grande dans les cégeps anglophones (23 %) que dans les cégeps francophones (7,3 %);
- direction, dans une proportion plus élevée dans les cégeps francophones (21,7 %) que dans les cégeps anglophones (9,3 %);
- Métiers dans les cégeps anglophones (20 %);
- Professionnel autant dans les cégeps anglophones (7,9 %) que dans les cégeps francophones (7,3 %).

Les femmes ont ainsi bénéficié de promotions aux différents niveaux d'encadrement ainsi que d'embauches parmi le personnel de métiers dans les cégeps anglophones. Dans les cégeps francophones des autres régions du Québec, elles accèdent davantage à des emplois de direction et cadres de premier niveau.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, des hausse plus modérées de la représentation des femmes et inférieures au pourcentage total d'accroissement des cégeps francophones (5 %) et anglophones (6 %) sont observées dans d'autres catégories :

- contremaître et supervision dans les cégeps anglophones (3,4 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps anglophones (2,8 %);
- métiers dans les cégeps francophones (0,8 %).

Par ailleurs, on observe des baisses de la proportion de femmes dans deux catégories :

- soutien administratif et de bureau, davantage dans les cégeps francophones (-4,2 %) que dans les cégeps anglophones (-0,2 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps francophones (-3,3 %);
- technique dans les cégeps anglophones (-1,3 %).

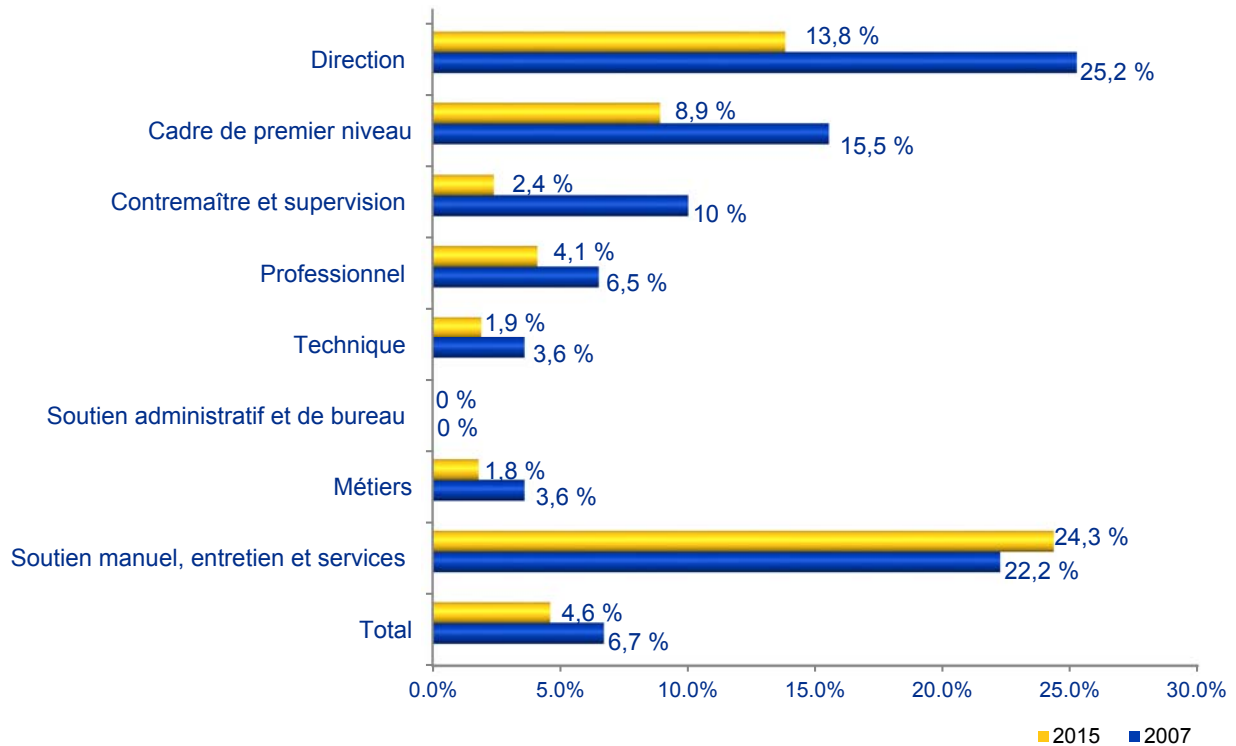
²⁶ Des pourcentages élevés d'accroissement sont observés dans les cégeps anglophones en raison notamment de leur petit nombre d'effectifs.

3.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

3.3.1 La sous-représentation globale des femmes dans les cégeps en 2007 et 2015

Le graphique 2 permet de comparer la sous-représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 30 juin 2015.

Graphique 2
Sous-représentation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015.



Le graphique 2 démontre que la sous-représentation globale des femmes a été corrigée en partie dans la plupart des catégories professionnelles. En effet, celle-ci :

- a diminué dans toutes les autres catégories professionnelles, sauf pour le personnel de soutien administratif et de bureau ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services;
- a augmenté parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services.

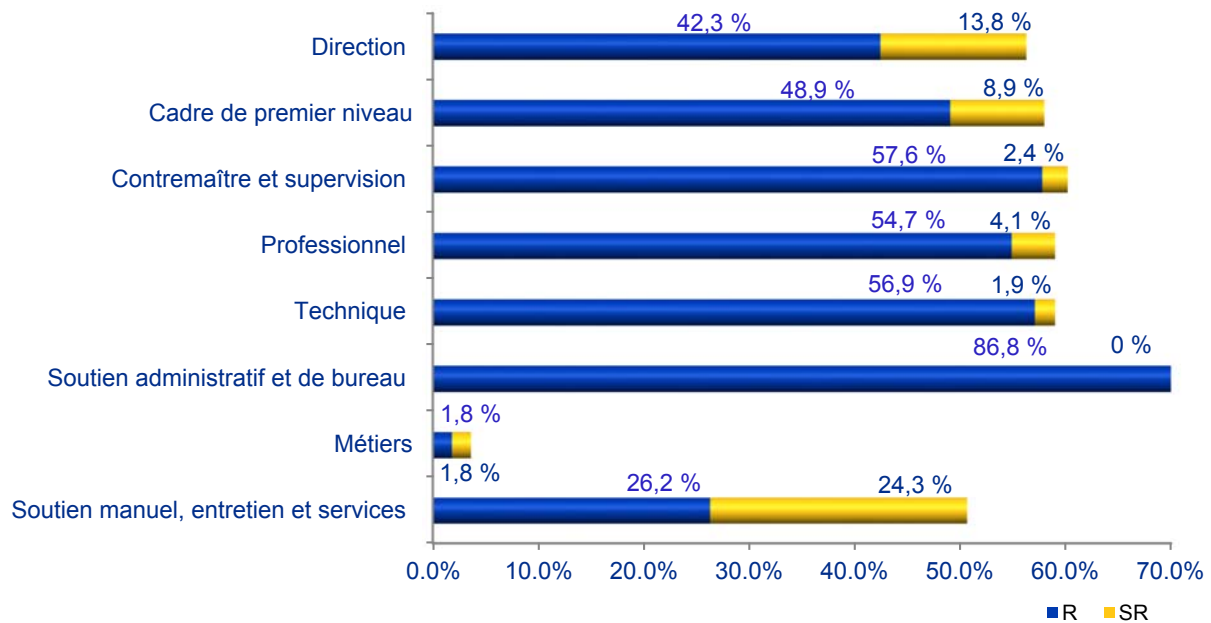
Il n'y a pas de sous-représentation parmi le personnel de soutien administratif et de bureau, car les femmes y sont présentes dans une proportion supérieure à 60 %.

La totalité des 48 cégeps avait des objectifs de représentation à atteindre pour les femmes au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Au terme de la première période d'implantation, une sous-représentation persiste toujours pour chacun d'entre eux.

3.3.2 La représentation et la sous-représentation globales des femmes dans les cégeps en 2015

Le graphique 3 permet de comparer la représentation des femmes en 2015 avec leur sous-représentation, soit les objectifs²⁷ à atteindre, dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

Graphique 3
Représentation (R) et sous-représentation (SR) des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015



Les efforts consentis par les cégeps ont eu comme effet de réduire parfois de façon importante la sous-représentation des femmes dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel de soutien manuel, d'entretien et de services.

Dans cette dernière catégorie, elle a augmenté, en nombre et en pourcentage, en raison notamment de l'utilisation de données statistiques plus récentes.

Pour l'ensemble du Québec, la moitié des objectifs et même plus est déjà atteinte dans toutes les catégories professionnelles.

²⁷ La sous-représentation à corriger correspond aux objectifs quantitatifs. Ces objectifs sont atteints pour les femmes lorsque leur taux de représentation est égal au taux de disponibilité ou au seuil de représentation d'au moins 60 %. Dans le cas des autres groupes visés, soit les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones, les objectifs sont atteints seulement lorsque leur taux de représentation est égal au taux de disponibilité, puisque ce taux est toujours inférieur au seuil de représentation d'au moins 60 %.

3.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation

Pour la prochaine période d'implantation, les principaux enjeux concernant les femmes varient selon la région et la langue d'enseignement des cégeps.

Des efforts accrus doivent être consentis aux catégories professionnelles composées majoritairement d'emplois traditionnellement occupés par des hommes. En effet, il reste encore la moitié des objectifs de représentation ou presque à atteindre dans ces catégories.

Métiers

- La représentation des femmes doit être deux fois plus grande dans l'ensemble des régions.
- La présence des femmes doit doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les femmes doivent être quatre fois plus nombreuses dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Soutien manuel, d'entretien et de services

- Le nombre et la proportion de femmes doivent encore doubler dans l'ensemble des régions.
- Leur représentation doit presque doubler dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les femmes doivent être deux fois plus nombreuses en nombre et en proportion dans les cégeps francophones et anglophones situés à l'extérieur de région métropolitaine de Montréal.

4 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES

L'évolution de la représentation des membres des minorités visibles varie beaucoup selon les catégories professionnelles, la région et la langue d'enseignement des cégeps.

4.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- L'augmentation de la présence globale des minorités visibles est de 2 % à 3 % dans la majorité des catégories professionnelles.
- Leur proportion globale n'a toutefois pas progressé parmi le personnel professionnel, composé majoritairement d'enseignants et d'enseignantes, malgré l'accroissement important du nombre d'effectifs dans cette catégorie.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, la proportion des minorités visibles a augmenté de 2 % à 5 % dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel professionnel.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation totale des minorités visibles a augmenté de 2 % dans les cégeps francophones, mais elle a diminué de 7 % dans les cégeps anglophones.
- À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, la hausse de leur proportion est plus grande dans les cégeps anglophones (1,1 %) que dans les cégeps francophones (0,2 %).

4.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES

La proportion de minorités visibles dans les cégeps est passée de 2,7 % à 3,1 %, soit une augmentation globale de 0,4 %. Quant à leur nombre, il est passé de 684 à 834 personnes, une augmentation de 150.

Deux cégeps sur cinq (39,6 %) ont réussi à augmenter globalement la présence des minorités visibles, dans une proportion variant de 1 % à 5 %.

On observe les hausses plus élevées de la proportion de membres des minorités visibles notamment dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal :

- Collège de Rosemont (5 %);
- Cégep André-Laurendeau (4 %);
- Cégep Marie-Victorin (4 %);
- Collège de Maisonneuve (4 %);
- Heritage College²⁸ (4 %).

²⁸ Il s'agit du seul cégep situé à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal – soit à Gatineau — et anglophone à avoir obtenu un tel résultat.

Parmi les 19 cégeps ayant réussi à accroître la proportion de minorités visibles d'au moins 1 % au sein de leurs effectifs, on retrouve :

- 10 cégeps de la région métropolitaine de Montréal (62,5 %);
- 9 cégeps situés dans les autres régions du Québec (28,1 %);
- 18 cégeps francophones²⁹ (41,9 %);
- 1 cégep anglophone (20 %);
- 5 cégeps comptant moins de 400 personnes à leur emploi (31,3 %);
- 7 cégeps employant entre 400 et 800 personnes (31,8 %);
- 7 cégeps dont le personnel comprend plus de 800 personnes (70 %).

Par ailleurs, la proportion de minorités visibles a diminué dans les trois cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal :

- Vanier College (-15 %);
- Dawson College (-4 %);
- John Abbott College (-1 %).

Cette baisse marquée de la représentation des minorités visibles dans les cégeps anglophones incite à la prudence dans l'interprétation des résultats. Le manque de suivi de l'identification des groupes visés parmi les nouveaux employés, notamment du personnel enseignant à Vanier College a pour effet de sous-évaluer la présence réelle des minorités visibles dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

4.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats

L'analyse des fréquences d'application a permis d'identifier les mesures qui, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, contribuent à accroître la représentation des minorités visibles. Ces mesures sont les suivantes :

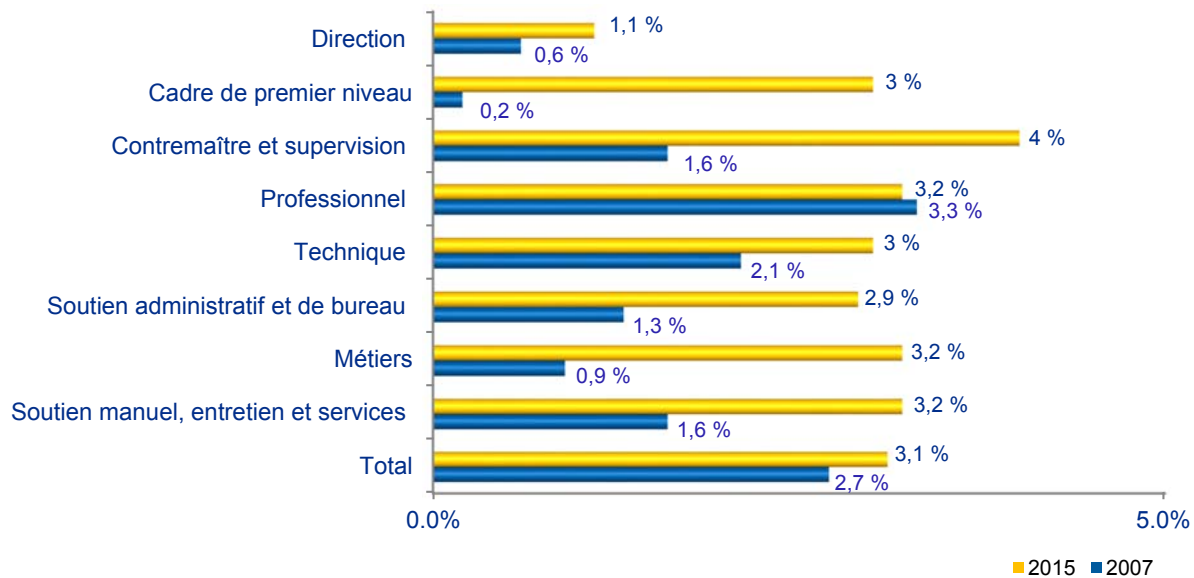
- l'application du taux de nomination préférentielle, lors de stages et de promotion aux emplois cadres;
- l'information aux membres du comité de sélection concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.

²⁹ De ce nombre, quatre cégeps (22,2 %) ont connu une décroissance de leurs effectifs.

4.2.2 La représentation globale des minorités visibles dans les cégeps en 2007 et en 2015

Le graphique 4 permet de comparer la représentation globale des minorités visibles au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 30 juin 2015.

Graphique 4
Représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



La présence globale des minorités visibles a augmenté en nombre et en pourcentage dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel professionnel.

4.2.3 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle

Le tableau 6 présente la représentation globale des minorités visibles au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle.³⁰

Tableau 6			
Représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au 31 mars 2007 au 30 juin 2015			
Catégories professionnelles	Au Québec		
	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%
Personnel de direction	2 0,6 %	5 1,1 %	3 0,5 %
Personnel cadre de premier niveau	1 0,2 %	15 3 %	14 2,8 %
Personnel contremaître et de supervision	3 1,6 %	8 4 %	5 2,4 %
Personnel professionnel	575 3,3 %	609 3,2 %	34 -0,1 %
Personnel technique	46 2,1 %	83 3 %	37 0,9 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	35 1,3 %	69 2,9 %	34 1,6 %
Personnel de métiers	2 0,9 %	7 3,2 %	5 2,3 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	20 1,6 %	38 3,2 %	18 1,6 %
TOTAL	684 2,7 %	834 3,1 %	150 0,4 %

³⁰ Voir à l'annexe VI le tableau 19 sur l'effectif total et la situation des minorités visibles au Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015.

Au Québec, on observe un accroissement de la représentation des minorités visibles de l'ordre de 2 % à 3 %³¹ dans la majorité des catégories professionnelles.

Les hausses de la représentation des minorités visibles dans les cégeps sont présentées par ordre d'importance :

- cadre de premier niveau (2,8 %);
- contremaître et supervision (2,4 %);
- métiers (2,3 %);
- soutien administratif et de bureau (1,6 %);
- soutien manuel, entretien et services (1,6 %).

Les minorités visibles ont ainsi bénéficié de promotions au premier niveau du personnel d'encadrement des cégeps.

Des hausses plus faibles de la représentation des minorités visibles, mais légèrement supérieures au pourcentage total d'accroissement au Québec (0,4 %) sont observées dans deux catégories d'emplois :

- technique (0,9 %);
- direction (0,5 %).

Par ailleurs, on observe une faible baisse de la proportion des minorités visibles parmi le personnel professionnel (-0,1 %).

Il est étonnant de constater une baisse du pourcentage de la représentation des minorités visibles parmi le personnel professionnel³². Il s'agit en effet de la catégorie professionnelle qui a connu la plus forte augmentation en nombre d'effectifs au cours de la première période d'implantation.

De plus, 71,1 % de l'effectif total soit plus des deux tiers des employés des cégeps occupe un emploi dans cette catégorie professionnelle. C'est pourquoi la baisse de la représentation des minorités visibles dans cette catégorie a un plus grand impact. Elle contribue davantage à diminuer le taux global d'accroissement de la présence de ce groupe dans les cégeps au Québec.

³¹ Les décimales des pourcentages indiqués dans le tableau 6 sont arrondies.

³² Selon le tableau 19 de l'annexe VI, l'effectif total de cette catégorie professionnelle a augmenté de 1 461 personnes et le nombre de minorités visibles de 34. Cette baisse de la représentation des minorités visibles parmi le personnel professionnel s'explique également par l'absence de suivi de l'identification des personnes nouvellement embauchées notamment parmi le personnel enseignant de Vanier College.

4.2.4 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la région

Le tableau 7 présente la représentation des minorités visibles au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la région.³³

Tableau 7						
Représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et selon la région dans les cégeps au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal (RMR MTL)			Autres régions du Québec (AR)		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	2 1,9 %	5 3,7 %	3 1,8 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	1 0,6 %	12 5,6 %	11 5 %	0 0 %	3 1,1 %	3 1,1 %
Personnel contremaître et de supervision	3 2,7 %	8 6,7 %	5 4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	382 5,4 %	396 4,5 %	14 -0,9 %	193 1,8 %	213 2,1 %	20 0,3 %
Personnel technique	38 4,2 %	67 5,8 %	29 1,6 %	8 0,6 %	16 1 %	8 0,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	32 3 %	56 4,9 %	24 1,9 %	3 0,2 %	13 1 %	10 0,8 %
Personnel de métiers	1 1,2 %	4 4,9 %	3 3,7 %	1 0,7 %	3 2,2 %	2 1,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	14 3,6 %	31 6,6 %	17 3 %	6 0,7 %	7 1 %	1 0,3 %
TOTAL	473 4,8 %	579 4,8 %	106 0 %	211 1,4 %	255 1,7 %	44 0,3 %

³³ Voir à l'annexe VI les tableaux 28 et 29 sur l'effectif total et la situation des minorités visibles au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal et dans les cégeps des autres régions du Québec.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités visibles a augmenté de 2 % à 5 % dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel professionnel.

Les hausse les plus importantes de la représentation des minorités visibles sont observées dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal. Elles sont présentées par ordre d'importance :

- cadre de premier niveau (5 %);
- contremaître et supervision (4 %);
- métiers (3,7 %);
- soutien manuel, entretien et services (3 %);
- soutien administratif et de bureau (1,9 %);
- direction (1,8 %);
- technique (1,6 %).

Les minorités visibles ont ainsi bénéficié de promotions aux postes de premier niveau d'encadrement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal, et dans une moindre mesure aux postes de direction.

Ailleurs au Québec, on observe des hausse plus modérées, mais égales ou supérieures au pourcentage total d'accroissement dans ces régions (0,3 %), dans les catégories suivantes :

- métiers (1,5 %);
- cadre de premier niveau (1,1 %);
- soutien administratif et de bureau (0,8 %);
- technique (0,4 %);
- professionnel (0,3 %);
- soutien manuel, d'entretien et de services (0,3 %).

Les membres de ce groupe sont toujours absents parmi le personnel de direction ainsi que contremaître et de supervision dans les cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Par ailleurs, dans la région métropolitaine de Montréal, on observe une baisse marquée de la proportion de minorités visibles parmi le personnel professionnel (-0,9 %), en raison notamment du recul de leur présence dans cette catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones de cette région.

C'est donc cette baisse importante de la représentation des minorités visibles parmi le personnel professionnel³⁴ qui explique l'absence de progression (0 %) de la représentation des membres de ce groupe dans la région métropolitaine de Montréal.

³⁴ Le personnel professionnel représente 72,5 % de l'effectif total des cégeps de la région métropolitaine de Montréal.

4.2.5 L'évolution de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal

Le tableau 8 présente la représentation des minorités visibles au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps de la région métropolitaine de Montréal.³⁵

Tableau 8						
Représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	0 0 %	3 2,7 %	3 2,7 %	2 12,5 %	2 7,7 %	0 -4,8 %
Personnel cadre de premier niveau	0 0 %	8 4,3 %	8 4,3 %	1 3,7 %	4 14,8 %	3 11,1 %
Personnel contremaître et de supervision	2 2,5 %	5 6,6 %	3 4,1 %	1 3,1 %	3 7 %	2 3,9 %
Personnel professionnel	155 2,9 %	286 4,3 %	131 1,4 %	227 13,1 %	110 5,4 %	-117 -7,7 %
Personnel technique	14 1,9 %	50 5,4 %	36 3,5 %	24 12,8 %	17 7,5 %	-7 -5,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	9 1,1 %	43 4,9 %	34 3,8 %	23 9,7 %	13 4,8 %	-10 -4,9 %
Personnel de métiers	0 0 %	4 6,6 %	4 6,6 %	1 4,8 %	0 0 %	-1 -4,8 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	6 1,8 %	30 7,4 %	24 5,6 %	8 17 %	1 1,5 %	-7 -15,5 %
TOTAL	186 2,4 %	429 4,6 %	243 2,2 %	287 12,5 %	150 5,5 %	-137 -7 %

³⁵ Voir à l'annexe VI les tableaux 30 et 31 sur l'effectif total et la situation des minorités visibles au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités visibles a augmenté de 3 % à 7 % dans toutes les catégories, sauf pour le personnel professionnel. Dans les cégeps anglophones de cette région, on constate une baisse de leur représentation dans la plupart des catégories.

Les hausse les plus élevées de la représentation des minorités visibles dans les cégeps francophones et anglophones sont présentées par ordre d'importance :

- cadre de premier niveau dans les cégeps anglophones (11,1 %);
- métiers dans les cégeps francophones (6,6 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps francophones (5,6 %);
- cadre de premier niveau dans les cégeps francophones (4,3 %);
- contremaître et supervision autant dans les cégeps francophones (4,1 %) que les cégeps anglophones (3,9 %);
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps francophones (3,8 %);
- technique dans les cégeps francophones (3,5 %);
- direction dans les cégeps francophones (2,7 %).

Les minorités visibles ont bénéficié de promotions aux postes cadres de premier niveau dans les cégeps anglophones, mais les membres de ce groupe accèdent davantage aux différents niveaux d'encadrement dans les cégeps francophones.

Une hausse plus modérée de la représentation des minorités visibles et inférieures au pourcentage total d'accroissement des cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal (2,2 %) est observée pour le personnel professionnel (1,4 %).

Il n'y a eu aucune variation du nombre de membres de ce groupe parmi le personnel de direction dans les cégeps anglophones.

Par ailleurs, dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal, on observe des baisses parfois considérables de la proportion des minorités visibles dans six catégories :

- soutien manuel, entretien et services (-15,5 %);
- professionnel (-7,7 %);
- technique (-5,3 %);
- soutien administratif et de bureau (-4,9 %);
- direction (-4,8 %);
- métiers (-4,8 %).

Le recul très marqué de la représentation des minorités visibles dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal s'explique notamment par des données incomplètes et l'absence de suivi systématique concernant l'identification des personnes nouvellement embauchées dans les cégeps anglophones de cette région.

4.2.6 L'évolution de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec

Le tableau 9 présente la représentation des minorités visibles au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps situés dans les autres régions du Québec.³⁶

Tableau 9						
Représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Autres régions du Québec					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
%	%	%	%	%	%	
Personnel de direction	0	0	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel cadre de premier niveau	0	2	2	0	1	1
	0 %	0,7 %	0,7 %	0 %	20 %	20 %
Personnel contremaître et de supervision	0	0	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel professionnel	148	152	4	45	61	16
	1,5 %	1,6 %	0,1 %	8 %	8,9 %	0,9 %
Personnel technique	3	9	6	5	7	2
	0,2 %	0,6 %	0,4 %	6,5 %	9,5 %	3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	3	13	10	0	0	0
	0,2 %	1,1 %	0,9 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de métiers	1	2	1	0	1	1
	0,7 %	1,6 %	0,9 %	0 %	10 %	10 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	3	6	3	3	1	-2
	0,4 %	0,8 %	0,4 %	11,5 %	9,1 %	-2,4 %
TOTAL	158	184	26	53	71	18
	1,1 %	1,3 %	0,2 %	7 %	8,1 %	1,1 %

³⁶ Voir à l'annexe VI les tableaux 32 et 33 sur l'effectif total et la situation des minorités visibles au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones situés dans les autres régions du Québec.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités visibles a davantage augmenté dans les cégeps anglophones (1,1 %) que dans les cégeps francophones (0,2 %).

Les plus fortes hausses de la représentation des minorités visibles dans les cégeps francophones et anglophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal sont présentées par ordre d'importance :

- direction dans les cégeps anglophones³⁷ (20 %);
- métiers dans les cégeps anglophones (10 %);
- technique dans les cégeps anglophones (3 %);
- professionnel dans les cégeps anglophones (0,9 %);
- soutien administratif et de bureau ainsi que métiers dans les cégeps francophones (0,9 %);
- cadre de premier niveau dans les cégeps francophones (0,7 %);
- technique ainsi que soutien manuel, entretien et services dans les cégeps francophones (0,4 %).

Les minorités visibles ont ainsi bénéficié de promotions aux postes de direction dans les cégeps anglophones, mais les membres de ce groupe accèdent davantage aux postes cadres de premier niveau dans les cégeps francophones.

Une faible hausse de la représentation des minorités visibles est observée pour le personnel professionnel (0,1 %). Cette hausse est toutefois inférieure au pourcentage total d'accroissement des cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (0,2 %)

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, les membres de ce groupe sont toujours absents dans les catégories suivantes :

- direction dans les cégeps francophones et anglophones;
- contremaître et supervision dans les cégeps francophones et anglophones;
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps anglophones.

Par ailleurs, on observe une baisse de la proportion de minorités visibles parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (-2,4 %) des cégeps anglophones.

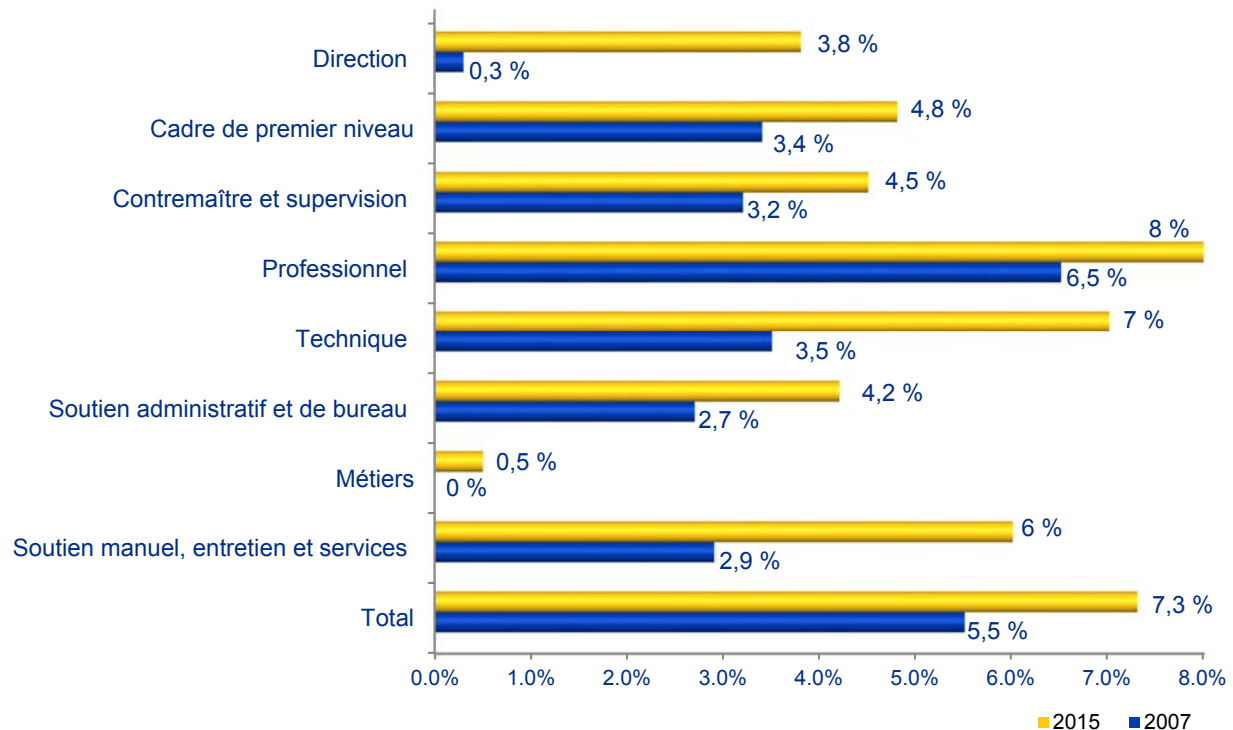
³⁷ Des pourcentages élevés d'accroissement sont observés dans les cégeps anglophones en raison notamment de leur petit nombre d'effectifs.

4.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

4.3.1 La sous-représentation globale des minorités visibles dans les cégeps en 2007 et 2015

Le graphique 5 permet de comparer la sous-représentation globale des minorités selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 30 juin 2015.

Graphique 5
Sous-représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec dans les cégeps au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



On constate que la sous-représentation globale des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles.

Les 48 cégeps avaient des objectifs de représentation à atteindre pour les minorités visibles au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Au terme de la première période d'implantation, une sous-représentation subsiste toujours pour chacun d'entre eux.

L'augmentation de la sous-représentation des minorités visibles s'explique en partie par l'utilisation de données statistiques plus récentes. La détermination initiale de la sous-représentation des membres de ce groupe visé a été effectuée avec les données du recensement de 2001, alors que celle de 2015 a été calculée avec les données du recensement de 2006³⁸.

³⁸ L'annexe V explique les raisons pour lesquelles les données du recensement de 2011 n'ont pu être utilisées.

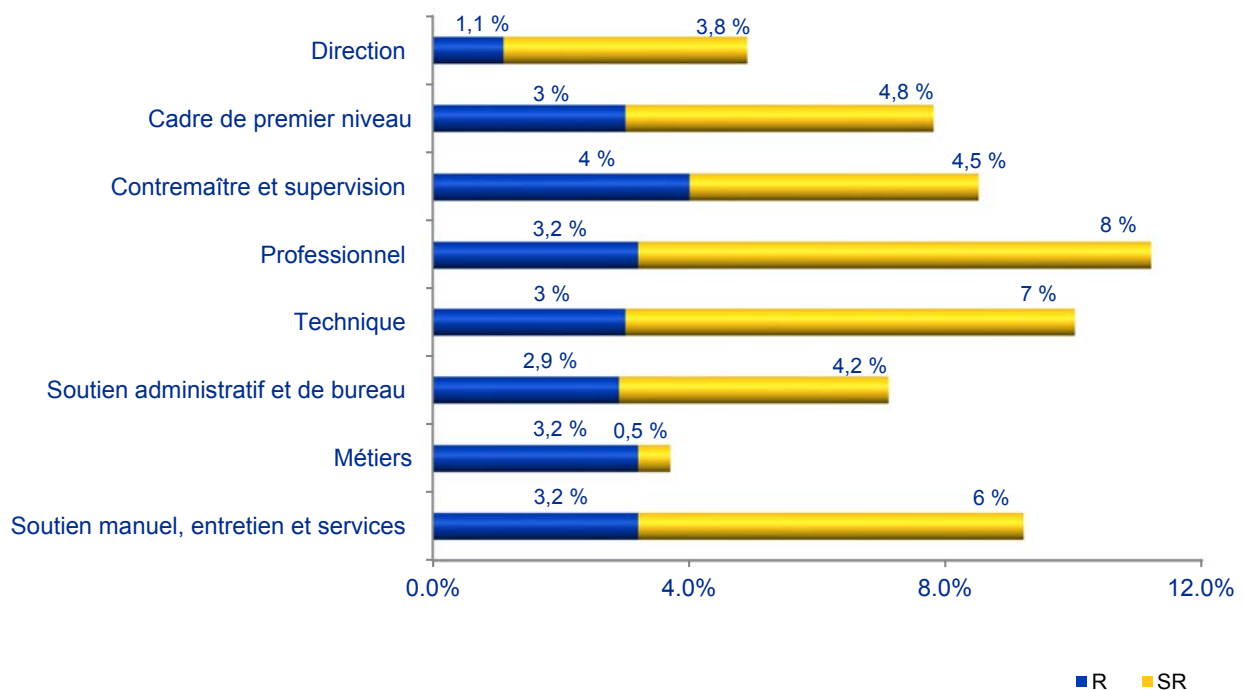
Les données de ce dernier recensement indiquent une présence généralement plus grande des membres de ce groupe qui sont qualifiés pour occuper des emplois dans la société québécoise.

La situation ne s'améliore donc pas et la sous-représentation est loin d'être corrigée pour les minorités visibles.

4.3.2 La représentation et la sous-représentation des minorités visibles dans les cégeps en 2015

Le graphique 6 permet de comparer la représentation des minorités visibles en 2015 avec leur sous-représentation, soit les objectifs à atteindre, dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

Graphique 6
Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015



À l'exception du personnel de métiers, plus de la moitié des objectifs et même davantage doit encore être atteints dans toutes les catégories professionnelles.

4.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation

Compte tenu de la faible progression observée quant à la représentation des minorités visibles, la Commission évaluera les résultats des programmes d'accès à l'égalité au terme de la prochaine période d'implantation, en tenant compte des éléments suivants : l'atteinte des résultats, le suivi de l'identification des groupes visés parmi les personnes nouvellement embauchées, l'application rigoureuse des mesures qui contribuent à accroître la représentation des membres de ce groupe lorsqu'elles sont appliquées systématiquement.

Les principaux enjeux concernant la représentation des minorités visibles dans chacune des catégories varient selon la région et la langue d'enseignement des cégeps. À l'exception du personnel de métiers, des efforts accrus doivent être consentis à l'ensemble des catégories professionnelles, dans lesquelles moins de la moitié des objectifs de représentation est encore atteinte.

Direction

- La représentation des minorités visibles doit être deux fois plus grande dans la région métropolitaine de Montréal et leur nombre doit s'accroître ailleurs au Québec, où ils sont toujours absents.
- La présence des membres de ce groupe doit tripler dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités visibles doivent être plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, où ils sont toujours absents.

Cadre de premier niveau

- La représentation des minorités visibles doit être cinq fois plus grande à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités visibles doivent être huit fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Contremaître et supervision

- La représentation des minorités visibles doit doubler dans la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Professionnel

- La représentation des minorités visibles doit doubler dans la région métropolitaine de Montréal et être cinq fois plus grande ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités visibles doivent être six fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Technique

- La représentation des minorités visibles doit tripler dans la région métropolitaine de Montréal et être quatre fois plus grande ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit tripler dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités visibles doivent être six fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Soutien administratif et de bureau

- La représentation des minorités visibles doit doubler dans l'ensemble des régions.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités visibles doivent doubler dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal et leur nombre doit s'accroître ailleurs au Québec, où ils sont toujours absents.

Soutien manuel, entretien et services

- La représentation des minorités visibles doit tripler dans la région métropolitaine de Montréal et doubler ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones et être neuf fois plus grande dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités visibles doivent être deux fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

5 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES

L'évolution de la représentation des membres des minorités ethniques varie également selon les catégories professionnelles, la région et la langue d'enseignement des cégeps.

5.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- La proportion globale des minorités ethniques parmi les effectifs des cégeps a très légèrement diminué.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, la proportion des minorités ethniques a augmenté davantage parmi le personnel cadre de premier niveau (1,5 %), de métiers (1,3 %) ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services (2,7 %).
- À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, peu de progrès est observé : l'évolution de la présence des membres de ce groupe est satisfaisante seulement parmi le personnel de métiers (1,5 %).
- Dans la région métropolitaine de Montréal, la proportion de minorités ethniques a très légèrement progressé dans les cégeps francophones (0,4 %), mais non dans les cégeps anglophones, où elle a baissé de façon marquée (-7,9 %).
- À l'extérieur de cette région, la proportion des membres de ce groupe a davantage augmenté dans les cégeps anglophones (2,4 %) que dans les cégeps francophones (0,3%).

5.2 L'ABSENCE DE PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES

La proportion de minorités ethniques dans les cégeps a diminué de 2,9 % à 2,7 % soit une baisse globale de 0,2 %. Leur nombre est passé de 721 à 719 personnes.

Près de deux cégeps sur cinq (37,5 %) sont toutefois parvenus à accroître la représentation des membres de ce groupe dans une proportion variant de 1 % à 4 %. Cinq cégeps³⁹ ont accru leur présence de 2 % et plus soit :

- Collège Gérald-Godin (4 %);
- Champlain Regional College (3 %);

³⁹ Deux de ces cégeps, Champlain Regional College et Heritage College sont anglophones et situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Par ailleurs, Champlain College a un campus qui est situé à Saint-Lambert, dans la région métropolitaine de Montréal. Parmi les trois autres, un seul cégep – celui de Drummondville – est situé à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

- Cégep de Drummondville (2 %);
- Heritage College (2 %);
- Collège de Rosemont (2 %).

Parmi les 18 cégeps ayant réussi à augmenter la proportion des minorités ethniques d'au moins 1 % au sein de leurs effectifs, on retrouve :

- 6 cégeps de la région métropolitaine de Montréal (37,5 %);
- 12 cégeps situés dans les autres régions du Québec (37,5 %);
- 16 cégeps francophones⁴⁰ (37,2 %);
- 2 cégeps anglophones (40 %);
- 6 cégeps comptant moins de 400 personnes à leur emploi (37,5 %);
- 8 cégeps employant entre 400 et 800 personnes (36,4 %);
- 4 cégeps dont le personnel comprend plus de 800 personnes (40 %).

Par ailleurs, on observe une baisse plutôt importante de la proportion de minorités ethniques dans les cégeps dont la langue d'enseignement est l'anglais :

- Vanier College (-18 %);
- John Abbott College (-5 %);
- Dawson College (-2 %).

5.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats

L'analyse des fréquences d'application a permis d'identifier les mesures qui, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, contribuent à accroître la représentation des minorités ethniques. Ces mesures sont les suivantes :

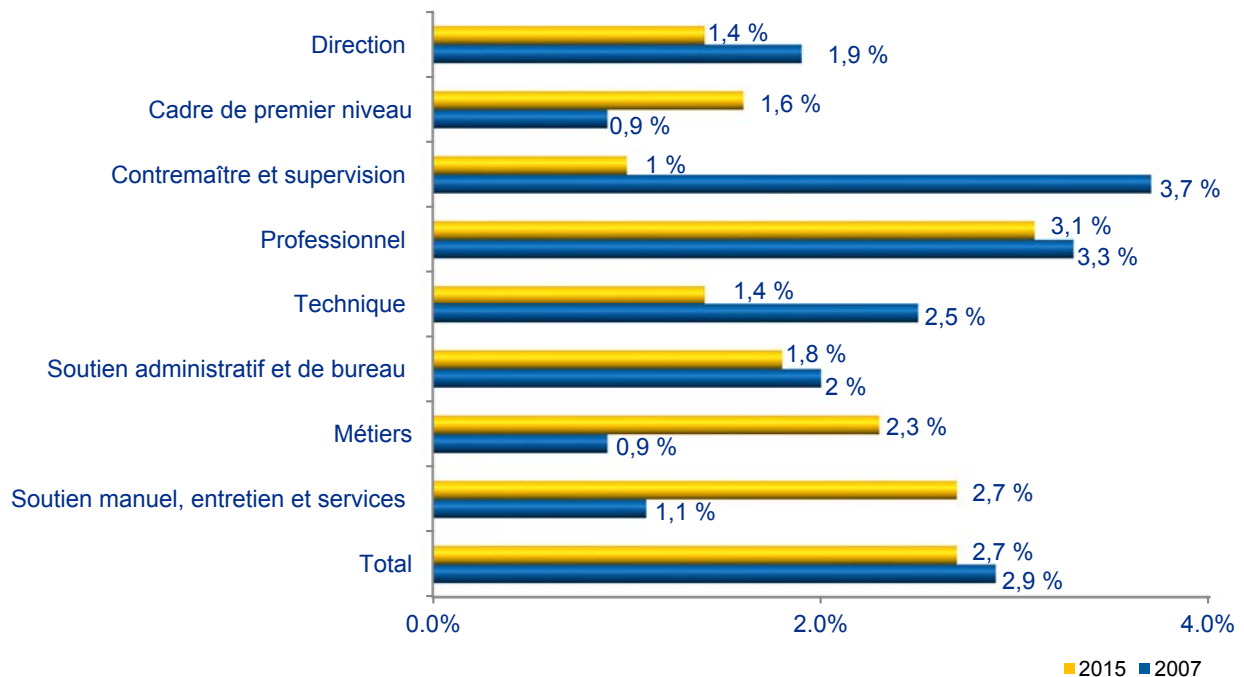
- l'application systématique du taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été et saisonniers ainsi que les stages;
- le recours aux organismes d'aide à l'employabilité comme source de recrutement;
- la formation des gestionnaires à la diversité culturelle.

⁴⁰ De ce nombre, 7 cégeps (43,8 %) ont connu une décroissance de leurs effectifs.

5.2.2 La représentation globale des minorités ethniques dans les cégeps en 2007 et en 2015

Le graphique 7 permet de comparer la représentation globale des minorités ethniques au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 30 juin 2015.

Graphique 7
Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



La présence globale des minorités ethniques a augmenté en nombre et en pourcentage dans trois catégories professionnelles, soit le personnel cadre de premier niveau, de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services. Par contre, leur représentation a diminué dans les autres catégories professionnelles.

5.2.3 L'évolution de la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle

Le tableau 10 présente la représentation globale des minorités ethniques au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle.⁴¹

Tableau 10			
Représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au 31 mars 2007 au 30 juin 2015			
Catégories professionnelles	Au Québec		
	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%
Personnel de direction	6 1,9 %	6 1,4 %	0 -0,5 %
Personnel cadre de premier niveau	4 0,9 %	8 1,6 %	4 0,7 %
Personnel contremaître et de supervision	7 3,7 %	2 1 %	-5 -2,7 %
Personnel professionnel	578 3,3 %	583 3,1 %	5 -0,2 %
Personnel technique	56 2,5 %	39 1,4 %	-17 -1,1 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	54 2 %	44 1,8 %	-10 -0,2 %
Personnel de métiers	2 0,9 %	5 2,3 %	3 1,4 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	14 1,1 %	32 2,7 %	18 1,6 %
TOTAL	721 2,9 %	719 2,7 %	-2 -0,2 %

⁴¹ Voir à l'annexe VI le tableau 20 sur l'effectif total et la situation des minorités ethniques au Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015.

Au Québec, les hausses les plus marquées de la représentation des minorités ethniques dans les cégeps sont présentées par ordre d'importance dans trois catégories :

- soutien manuel, entretien et services (1,6 %);
- métiers (1,4 %);
- cadre de premier niveau (0,7 %).

Les minorités ethniques ont ainsi bénéficié de promotions à des postes au premier niveau d'encadrement dans les cégeps.

Par ailleurs, la représentation globale des minorités ethniques a connu des baisses parfois importantes de leur proportion dans toutes les autres catégories professionnelles :

- contremaître et supervision (-2,7 %);
- technique (-1,1 %);
- direction (-0,5 %);
- professionnel ainsi que soutien administratif et de bureau (-0,2 %).

5.2.4 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la région

Le tableau 11 présente la représentation des minorités ethniques au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la région.⁴²

Tableau 11						
Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et selon la région dans les cégeps au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal (RMR MTL)			Autres régions du Québec (AR)		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	4 3,8 %	3 2,2 %	-1 -1,6 %	2 0,9 %	3 1 %	1 0,1 %
Personnel cadre de premier niveau	2 1,3 %	6 2,8 %	4 1,5 %	2 0,7 %	2 0,7 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	7 6,2 %	2 1,7 %	-5 -4,5 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	410 5,8 %	361 4,1 %	-49 -1,7 %	168 1,6 %	222 2,2 %	54 0,6 %
Personnel technique	52 5,7 %	30 2,6 %	-22 -3,1 %	4 0,3 %	9 0,6 %	5 0,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	54 5,1 %	39 3,4 %	-15 -1,7 %	0 0 %	5 0,4 %	5 0,4 %
Personnel de métiers	2 2,4 %	3 3,7 %	1 1,3 %	0 0 %	2 1,5 %	2 1,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	12 3,1 %	27 5,8 %	15 2,7 %	2 0,2 %	5 0,7 %	3 0,5 %
TOTAL	543 5,5 %	471 3,9 %	-72 -1,6 %	178 1,2 %	248 1,7 %	70 0,5 %

⁴² Voir à l'annexe VI les tableaux 34 et 35 sur l'effectif total et la situation des minorités ethniques au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal et dans les cégeps des autres régions du Québec.

Les hausses les plus importantes de la représentation des minorités ethniques dans les cégeps selon la région sont présentées par ordre d'importance dans les catégories et régions suivantes :

- soutien manuel, d'entretien et de services dans la région métropolitaine de Montréal (2,7 %);
- cadre de premier niveau dans la région métropolitaine de Montréal (1,5 %);
- métiers à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (1,5 %) et dans cette dernière région (1,3 %);
- professionnel à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (0,6 %).

Les minorités ethniques ont ainsi bénéficié de promotions aux postes cadres de premier niveau dans la région métropolitaine de Montréal, mais non ailleurs au Québec.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, des hausses plus faibles de la représentation des minorités ethniques, mais égales ou inférieures au pourcentage total d'accroissement dans ces régions (0,5 %) sont observées dans les catégories suivantes :

- soutien manuel, entretien et services (0,5 %);
- soutien administratif et de bureau (0,4 %);
- technique (0,3 %);
- direction (0,1 %).

Il n'y a eu aucune variation du nombre de membres de ce groupe parmi le personnel cadre de premier niveau dans les cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

De plus, les membres de ce groupe sont toujours absents parmi le personnel contremaître et de supervision dans les autres régions du Québec.

Par ailleurs, on observe des baisses de la proportion des minorités ethniques dans la région métropolitaine de Montréal pour les catégories suivantes :

- contremaître et supervision (-4,5 %);
- technique (-3,1 %);
- professionnel ainsi que soutien administratif et de bureau (-1,7 %);
- direction (-1,6 %).

La présence des minorités ethniques a donc légèrement progressé à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, mais elle a plutôt diminué dans cette dernière région.

5.2.5 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal

Le tableau 12 présente la représentation des minorités ethniques au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps de la région métropolitaine de Montréal.⁴³

Tableau 12						
Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	0 0 %	1 0,9 %	1 0,9 %	4 25 %	2 7,7 %	-2 -17,3 %
Personnel cadre de premier niveau	1 0,8 %	3 1,6 %	2 0,8 %	1 3,7 %	3 11,1 %	2 7,4 %
Personnel contremaître et de supervision	0 0 %	0 0 %	0 0 %	7 21,9 %	2 4,7 %	-5 -17,2 %
Personnel professionnel	184 3,4 %	220 3,3 %	36 -0,1 %	226 13,1 %	141 6,9 %	-85 -6,2 %
Personnel technique	12 1,7 %	19 2,1 %	7 0,4 %	40 21,4 %	11 4,8 %	-29 -16,6 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	5 0,6 %	26 3 %	21 2,4 %	49 20,8 %	13 4,8 %	-36 -16 %
Personnel de métiers	0 0 %	2 3,3 %	2 3,3 %	2 9,5 %	1 5 %	-1 -4,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	4 1,2 %	17 4,2 %	13 3 %	8 17 %	10 15,4 %	2 -1,6 %
TOTAL	206 2,7 %	288 3,1 %	82 0,4 %	337 14,7 %	183 6,8 %	-154 -7,9 %

⁴³ Voir à l'annexe VI les tableaux 36 et 37 sur l'effectif total et la situation des minorités ethniques au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités ethniques a progressé dans la plupart des catégories professionnelles dans les cégeps francophones. Elle a toutefois diminué dans l'ensemble des catégories dans les cégeps anglophones de la région, sauf pour le personnel cadre de premier niveau.

Les hausse les plus élevées de la représentation des minorités ethniques dans les cégeps francophones et anglophones sont présentées par ordre d'importance :

- cadre de premier niveau dans les cégeps anglophones (7,4 %);
- métiers dans les cégeps francophones (3,3 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps francophones (3 %);
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps francophones (2,4 %);
- direction dans les cégeps francophones (0,9 %);
- cadre de premier niveau dans les cégeps francophones (0,8 %);
- technique dans les cégeps francophones (0,4 %).

Les minorités ethniques ont ainsi davantage bénéficié de promotions aux postes d'encadrement de premier niveau dans les cégeps anglophones que dans les cégeps francophones.

Les membres de ce groupe sont toujours absents parmi le personnel contremaître et de supervision dans les cégeps francophones.

Par ailleurs, dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal, on observe des baisses⁴⁴ de la proportion des minorités ethniques dans les catégories suivantes :

- direction⁴⁵ (-17,3 %);
- contremaître et supervision (-17,2 %);
- technique (-16,6 %);
- soutien administratif et de bureau (-16 %);
- professionnel (-6,2 %);
- métiers (-4,5 %);
- soutien manuel, entretien et services (-1,6 %).

Dans les cégeps francophones, on constate une baisse de la représentation des membres de ce groupe parmi le personnel professionnel (-0,1 %).

Dans la région métropolitaine de Montréal, les membres des minorités ethniques ont donc surtout progressé (0,4 %) dans les cégeps francophones, mais leur représentation a beaucoup diminué dans les cégeps anglophones (-7,9 %).

⁴⁴ Les raisons expliquant en partie ces baisses sont mentionnées au chapitre précédent.

⁴⁵ Des pourcentages élevés de diminution sont observés dans les cégeps anglophones en raison notamment de leur petit nombre d'effectifs.

5.2.6 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec

Le tableau 13 présente la représentation des minorités ethniques au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps situés dans les autres régions du Québec.⁴⁶

Tableau 13						
Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Autres régions du Québec					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	1 0,5 %	2 0,8 %	1 0,3 %	1 7,1 %	1 2,5 %	0 -4,6 %
Personnel cadre de premier niveau	0 0 %	2 0,7 %	2 0,7 %	2 7,4 %	0 0 %	-2 -7,4 %
Personnel contremaître et de supervision	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	120 1,2 %	148 1,5 %	28 0,3 %	48 8,5 %	74 10,8 %	26 2,3 %
Personnel technique	2 0,2 %	5 0,3 %	3 0,1 %	2 2,6 %	4 5,4 %	2 2,8 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	0 0 %	3 0,2 %	3 0,2 %	0 0 %	2 4,9 %	2 4,9 %
Personnel de métiers	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	2 20 %	2 20 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	1 0,1 %	4 0,6 %	3 0,5 %	1 3,8 %	1 9,1 %	0 5,3 %
TOTAL	124 0,9 %	164 1,2 %	40 0,3 %	54 7,2 %	84 9,6 %	30 2,4 %

⁴⁶ Voir à l'annexe VI les tableaux 38 et 39 sur l'effectif total et la situation des minorités ethniques au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones situés dans les autres régions du Québec.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, on observe l'inverse. En effet, les minorités ethniques ont davantage progressé dans les cégeps anglophones (2,4 %) que dans les cégeps francophones (0,3 %).

Les plus fortes hausses de la représentation des minorités ethniques dans les cégeps francophones et anglophones situés ailleurs au Québec sont présentées par ordre d'importance :

- métiers dans les cégeps anglophones⁴⁷ (20 %);
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps anglophones (4,9 %);
- technique dans les cégeps anglophones (2,8 %);
- cadre de premier niveau dans les cégeps francophones (0,7 %);
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps francophones (0,5 %).

Les minorités ethniques ont ainsi bénéficié de promotions aux postes cadres de premier niveau dans les cégeps francophones, mais non dans les cégeps anglophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Il n'y a eu aucune variation du nombre de membres de ce groupe parmi le personnel de direction ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services dans les cégeps anglophones.

Les membres de ce groupe sont toujours absents des catégories suivantes :

- contremaître et supervision dans les cégeps francophones et anglophones;
- métiers dans les cégeps francophones.

Des hausse plus modérées de la représentation des minorités ethniques, mais égales ou inférieures au pourcentage total d'accroissement des cégeps francophones (0,3 %) et anglophones (2,4 %) sont observées dans d'autres catégories d'emplois :

- professionnel dans les cégeps anglophones (2,3 %);
- direction dans les cégeps francophones (0,3 %);
- professionnel dans les cégeps francophones (0,3 %);
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps francophones (0,2 %);
- technique dans les cégeps francophones (0,1 %).

Par ailleurs, on observe une baisse de la représentation des minorités ethniques parmi le personnel cadre de premier niveau (-7,4 %) dans les cégeps anglophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

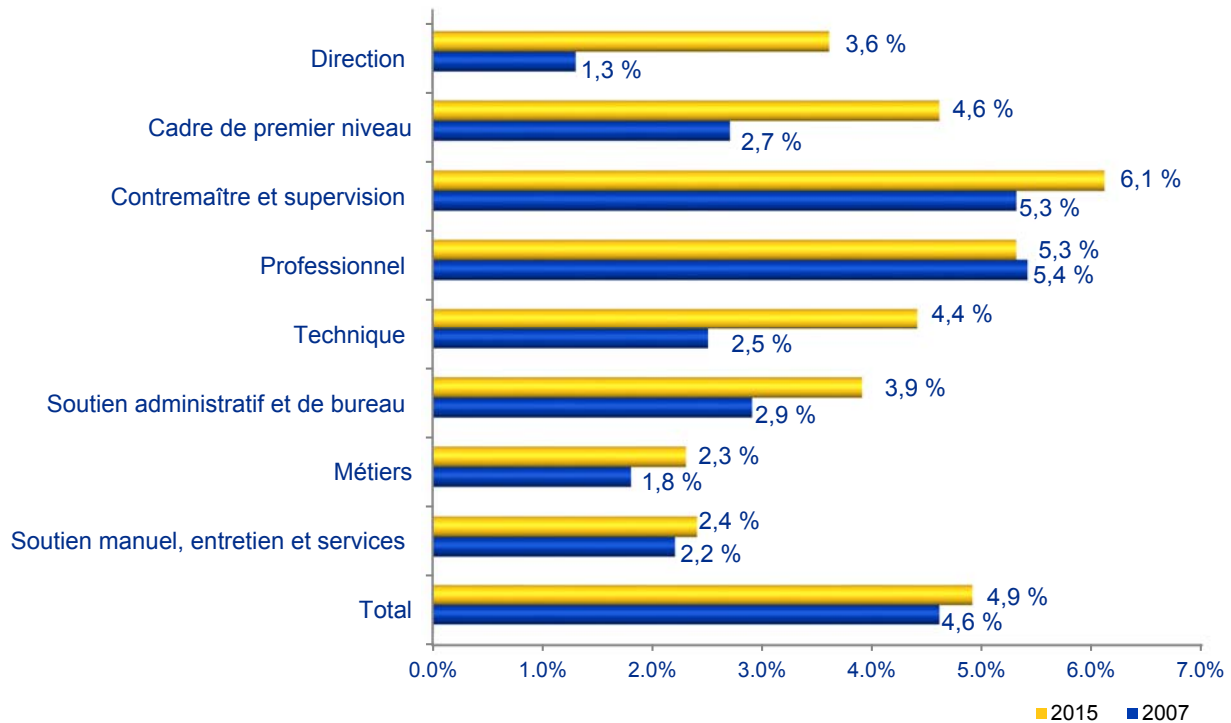
⁴⁷ Des augmentations de pourcentage sont observées dans les cégeps anglophones en raison notamment de leur petit nombre d'effectifs.

5.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

5.3.1 La sous-représentation globale des minorités ethniques dans les cégeps en 2007 et en 2015

Le graphique 8 permet de comparer la sous-représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 30 juin 2015.

Graphique 8
Sous-représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec dans les cégeps au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



On constate que la sous-représentation globale des minorités ethniques :

- a augmenté dans l'ensemble des catégories professionnelles, à l'exception du personnel professionnel.

Les 48 cégeps avaient des objectifs de représentation à atteindre pour les minorités ethniques au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Au terme de la première période d'implantation, des objectifs de représentation doivent également être atteints par chacun d'eux.

L'augmentation de la sous-représentation des minorités ethniques s'explique en partie par l'utilisation de données statistiques plus récentes.⁴⁸

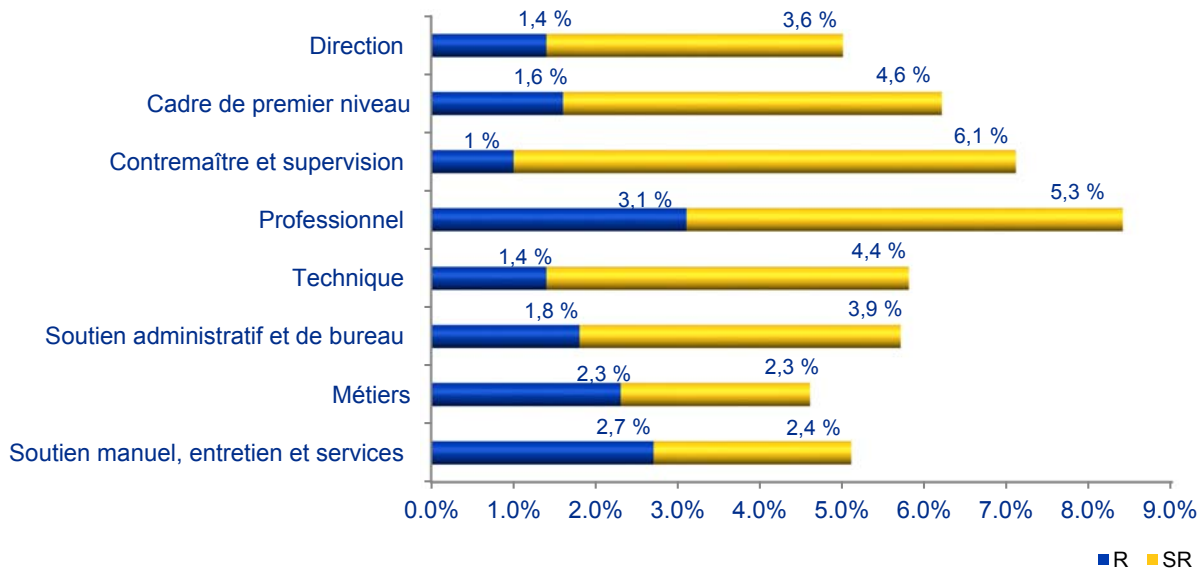
On constate donc, comme c'est le cas pour les minorités visibles, que la situation ne s'améliore pas et que la sous-représentation est encore loin d'être corrigée pour les minorités ethniques.

⁴⁸ La détermination initiale de la sous-représentation des membres de groupes visés a été effectuée avec les données du recensement de 2001, alors que celle de 2015 a été effectuée avec les données du recensement de 2006.

5.3.2 La représentation et la sous-représentation des minorités ethniques dans les cégeps en 2015

Le graphique 9 permet de comparer la représentation des minorités ethniques en 2015 avec leur sous-représentation, soit les objectifs à atteindre, dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

Graphique 9
Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015



À l'exception du personnel de métiers, plus de la moitié des objectifs de représentation et même davantage doit encore être atteints dans toutes les catégories professionnelles.

5.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation

Compte tenu de l'absence de progression observée quant à la représentation des minorités ethniques, la Commission évaluera les résultats des programmes d'accès à l'égalité au terme de la prochaine période d'implantation, en tenant compte des éléments suivants : l'atteinte des résultats, le suivi de l'identification des groupes visés parmi les personnes nouvellement embauchées, l'application rigoureuse des mesures qui contribuent à accroître la représentation des membres de ce groupe lorsqu'elles sont appliquées systématiquement.

Les principaux enjeux concernant la représentation des minorités ethniques dans chacune des catégories varient selon la région et la langue d'enseignement des cégeps. Des efforts accrus doivent être consentis à l'ensemble des catégories professionnelles, dans lesquelles moins de la moitié des objectifs de représentation est encore atteinte.

Direction

- La représentation des minorités ethniques doit être quatre fois plus grande dans la région métropolitaine de Montréal et tripler ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit être neuf fois plus grande dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités ethniques doivent être quatre fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Cadre de premier niveau

- La représentation des minorités ethniques doit tripler dans la région métropolitaine de Montréal et être cinq fois plus grande ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit être cinq fois plus grande dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités ethniques doivent être cinq fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Contremaître et supervision

- La représentation des minorités ethniques doit être six fois plus grande dans la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps anglophones et leur nombre s'accroître dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal, où ils sont toujours absents.

Professionnel

- La représentation des minorités ethniques doit doubler dans la région métropolitaine de Montréal et tripler ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités ethniques doivent être cinq fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Technique

- La représentation des minorités ethniques doit être quatre fois plus élevée dans la région métropolitaine de Montréal et tripler ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit être cinq fois plus grande dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités ethniques doivent être cinq fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Soutien administratif et de bureau

- La représentation des minorités ethniques doit tripler dans la région métropolitaine de Montréal et être quatre fois plus grande ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit tripler dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les membres des minorités ethniques doivent être six fois plus nombreux dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Métiers

- La représentation des minorités ethniques doit doubler dans la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des membres de ce groupe doit tripler dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Soutien manuel, entretien et services

- La représentation des minorités ethniques doit doubler dans la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des membres de ce groupe doit doubler dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.

6 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES

Au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la situation des Autochtones n'a pas évolué dans les cégeps du Québec.

6.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- La proportion globale d'Autochtones parmi les effectifs des cégeps est demeurée inchangée.
- La représentation des Autochtones n'a pas progressé dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal (0 %), ni dans ceux situés ailleurs au Québec (0,1 %).
- La présence des Autochtones a augmenté très faiblement dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal (0,1 %), mais elle a diminué d'autant dans les cégeps francophones de la région (-0,1 %).
- À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, la proportion totale des Autochtones est demeurée la même dans les cégeps francophones (0 %) et anglophones (0,3 %).

6.2 L'ABSENCE DE PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES

Au Québec, la proportion d'Autochtones dans les cégeps (0,2 %) est demeurée la même, mais leur nombre a augmenté de 6 personnes.

À peine cinq cégeps (10,4 %) ont réussi à augmenter la présence des Autochtones au sein de leurs effectifs dans une proportion variant de 1 % à 2 % soit :

- Cégep de Sept-Îles (2 %);
- Cégep de Chicoutimi (1 %);
- Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (1 %);
- Collège d'Alma (1 %);
- Dawson College (1 %).

À l'exception de Dawson College, ces cégeps sont situés dans des territoires où la présence des communautés autochtones est plus grande : Côte-Nord, Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Par ailleurs, Dawson College est situé dans la région métropolitaine de Montréal, mais ce cégep dispense des cours aux Cris et aux Inuits.

Parmi ces derniers, on retrouve :

- 1 cégep de la région métropolitaine de Montréal (6,3 %);
- 4 cégeps situés dans les autres régions du Québec (12,5 %);
- 4 cégeps francophones⁴⁹ (9,3 %);
- 1 cégep anglophone (20 %);
- 2 cégeps comptant moins de 400 personnes à leur emploi (12,5 %);
- 2 cégeps employant entre 400 et 800 personnes (9,1 %);
- 1 cégep dont le personnel comprend plus de 800 personnes (10 %).

Par ailleurs la proportion d'Autochtones a baissé dans quatre cégeps :

- Cégep de Saint-Félicien (-2 %);
- Cégep de Rimouski (-1 %);
- Collège Marie-Victorin (-1 %);
- Collège Lionel-Groulx (-1 %).

6.2.1 La contribution de mesures à l'atteinte des résultats

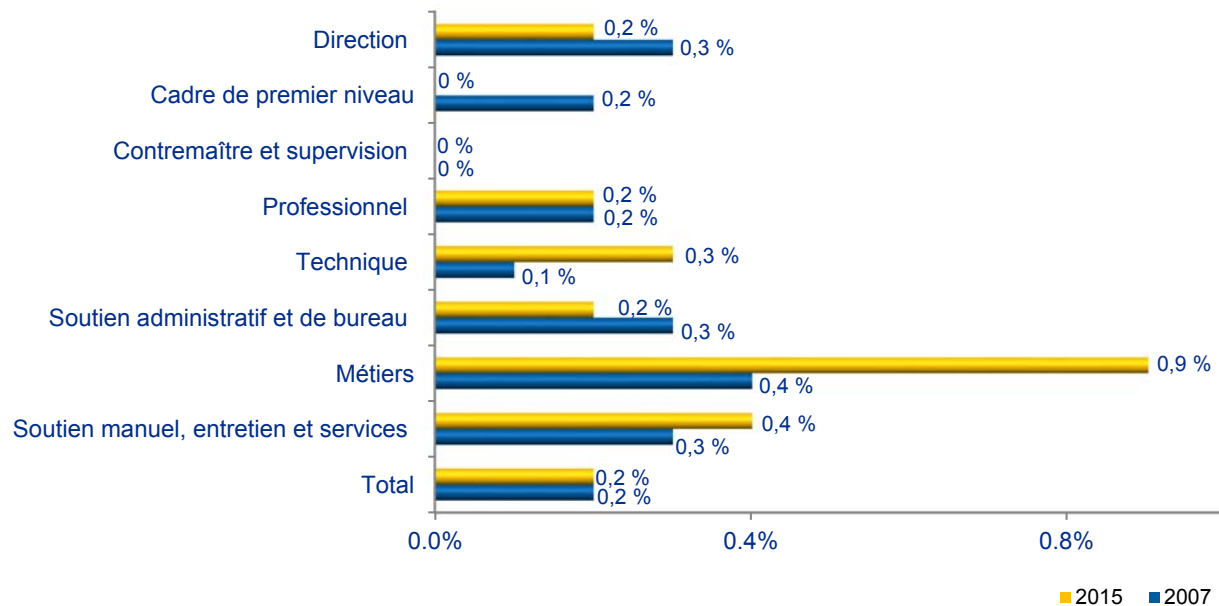
En raison de l'absence de progression observée pour les Autochtones, l'analyse des fréquences d'application n'a pas permis d'identifier de mesures qui contribuent à accroître la représentation des membres de ce groupe, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement.

⁴⁹ De ce nombre, deux cégeps (50 %) – ceux d'Alma et de Sept-Îles – ont connu une décroissance de leurs effectifs.

6.2.2 La représentation globale des Autochtones dans les cégeps en 2007 et en 2015

Le graphique 10 permet de comparer la représentation globale des Autochtones au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 30 juin 2015.

Graphique 10
Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



La présence globale des Autochtones a très légèrement augmenté dans trois catégories professionnelles, soit le personnel technique, de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

6.2.3 L'évolution de la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle

Le tableau 14 présente la représentation globale des Autochtones au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle.⁵⁰

Tableau 14			
Représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au 31 mars 2007 au 30 juin 2015			
Catégories professionnelles	Au Québec		
	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%
Personnel de direction	1 0,3 %	1 0,2 %	0 -0,1 %
Personnel cadre de premier niveau	1 0,2 %	0 0 %	-1 -0,2 %
Personnel contremaître et de supervision	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	32 0,2 %	36 0,2 %	4 0 %
Personnel technique	3 0,1 %	7 0,3 %	4 0,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	9 0,3 %	6 0,2 %	-3 -0,1 %
Personnel de métiers	1 0,4 %	2 0,9 %	1 0,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	4 0,3 %	5 0,4 %	1 0,1 %
TOTAL	51 0,2 %	57 0,2 %	6 0 %

⁵⁰ Voir à l'annexe VI le tableau 21 sur l'effectif total et la situation des Autochtones au Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015.

Au Québec, il y a eu une très légère augmentation du nombre d'Autochtones dans les cégeps, mais non de leur proportion.

De très faibles hausses de la représentation des Autochtones dans les cégeps sont observées dans trois catégories :

- métiers (0,5 %);
- technique (0,2 %);
- soutien manuel, entretien et techniques (0,1 %).

Il n'y a eu aucune variation du nombre d'Autochtones parmi le personnel de direction, où ils sont représentés par une personne.

De plus, les membres de ce groupe sont toujours absents parmi le personnel contremaître et de supervision.

On constate une faible hausse du nombre d'Autochtones, mais non de leur proportion parmi le personnel professionnel.

Par ailleurs, on observe des baisses de la proportion d'Autochtones dans deux catégories :

- cadre de premier niveau (-0,2 %);
- soutien administratif et de bureau (-0,1 %).

6.2.4 L'évolution de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la région

Le tableau 15 présente la représentation des Autochtones au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la région.⁵¹

Tableau 15						
Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et selon la région dans les cégeps au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal (RMR MTL)			Autres régions du Québec (AR)		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 0,5 %	1 0,3 %	0 -0,2 %
Personnel cadre de premier niveau	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 0,4 %	0 0 %	-1 -0,4 %
Personnel contremaître et de supervision	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	12 0,2 %	13 0,1 %	1 -0,1 %	20 0,2 %	23 0,2 %	3 0 %
Personnel technique	2 0,2 %	5 0,4 %	3 0,2 %	1 0,1 %	2 0,1 %	1 0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	5 0,5 %	1 0,1 %	-4 -0,4 %	4 0,2 %	5 0,4 %	1 0,2 %
Personnel de métiers	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 0,7 %	2 1,5 %	1 0,8 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	2 0,5 %	1 0,2 %	-1 -0,3 %	2 0,2 %	4 0,6 %	2 0,4 %
TOTAL	21 0,2 %	20 0,2 %	-1 0 %	30 0,2 %	37 0,3 %	7 0,1 %

⁵¹ Voir à l'annexe VI les tableaux 40 et 41 sur l'effectif total et la situation des Autochtones au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal et dans les cégeps des autres régions du Québec.

La représentation des Autochtones a progressé dans une très faible mesure dans les cégeps situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (0,1%), mais non dans cette dernière région.

De très faibles hausses de la représentation des Autochtones dans les cégeps selon la région sont observées dans les catégories suivantes :

- métiers à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (0,8 %);
- soutien manuel, entretien et services à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (0,4 %);
- technique dans la région métropolitaine de Montréal (0,2 %);
- soutien administratif et de bureau à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (0,2 %).

Les Autochtones n'ont donc pas bénéficié de promotions parmi le personnel d'encadrement des cégeps.

Il n'y a eu aucune variation du nombre d'Autochtones parmi le personnel de direction à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

De plus, les membres de ce groupe sont toujours absents (0 %) des catégories suivantes :

- direction dans la région métropolitaine de Montréal;
- cadre de premier niveau dans la région métropolitaine de Montréal;
- contremaître et supervision dans l'ensemble des régions;
- métiers dans la région métropolitaine de Montréal.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, on constate une faible hausse du nombre d'Autochtones, mais non de leur proportion parmi le personnel professionnel et technique.

Par ailleurs, on observe des baisses de la proportion d'Autochtones dans les catégories suivantes :

- cadre de premier niveau à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (-0,4 %);
- soutien administratif et de bureau dans la région métropolitaine de Montréal (-0,4 %);
- soutien manuel, entretien et services dans la région métropolitaine de Montréal (-0,3 %);
- professionnel dans la région métropolitaine de Montréal (-0,1 %).

6.2.5 L'évolution de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal

Le tableau 16 présente la représentation des Autochtones au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps de la région métropolitaine de Montréal.⁵²

Tableau 16						
Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Région métropolitaine de Montréal					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	10 0,2 %	8 0,1 %	-2 -0,1 %	2 0,1 %	5 0,2 %	3 0,1 %
Personnel technique	2 0,3 %	4 0,4 %	2 0,1 %	0 0 %	1 0,4 %	1 0,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	5 0,6 %	1 0,1 %	-4 -0,5 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de métiers	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	2 0,6 %	1 0,2 %	-1 -0,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
TOTAL	19 0,3 %	14 0,2 %	-5 -0,1 %	2 0,1 %	6 0,2 %	4 0,1 %

⁵² Voir à l'annexe VI les tableaux 42 et 43 sur l'effectif total et la situation des Autochtones au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des Autochtones a très légèrement augmenté dans les cégeps anglophones (0,1 %), mais elle a diminué d'autant dans les cégeps francophones (-0,1%).

De très faibles hausses de la représentation des Autochtones dans les cégeps francophones et anglophones sont constatées dans deux catégories :

- technique, légèrement plus dans les cégeps anglophones (0,4 %) que dans les cégeps francophones (0,1 %);
- professionnel dans les cégeps anglophones (0,1 %).

Les Autochtones sont toujours absents de plusieurs catégories :

- direction dans les cégeps francophones et anglophones;
- cadre de premier niveau dans les cégeps francophones et anglophones;
- contremaître et supervision dans les cégeps francophones et anglophones;
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps anglophones;
- métiers dans les cégeps francophones et anglophones;
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps anglophones.

Par ailleurs, dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal, on observe une très légère baisse de leur proportion dans trois catégories :

- soutien administratif et de bureau (-0,5 %);
- soutien manuel, entretien et services (-0,4 %);
- professionnel (-0,1 %).

6.2.6 L'évolution de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec

Le tableau 17 présente la représentation des Autochtones au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015 ainsi que les écarts entre ces deux dates selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement des cégeps situés dans les autres régions du Québec.⁵³

Tableau 17						
Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle et la langue d'enseignement dans les cégeps des autres régions du Québec au 31 mars 2007 au 30 juin 2015						
Catégories professionnelles	Autres régions du Québec					
	Cégeps francophones			Cégeps anglophones		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	1 0,5 %	1 0,4 %	0 -0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	1 0,4 %	0 0 %	-1 -0,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	18 0,2 %	20 0,2 %	2 0 %	2 0,4 %	3 0,4 %	1 0 %
Personnel technique	1 0,1 %	2 0,1 %	1 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	4 0,3 %	5 0,4 %	1 0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de métiers	1 0,7 %	2 1,6 %	1 0,9 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	2 0,2 %	4 0,6 %	2 0,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
TOTAL	28 0,2 %	34 0,2 %	6 0 %	2 0,3 %	3 0,3 %	1 0 %

⁵³ Voir à l'annexe VI les tableaux 44 et 45 sur l'effectif total et la situation des Autochtones au 31 mars 2007 au 30 juin 2015 dans les cégeps francophones et anglophones situés dans les autres régions du Québec.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, il n'y a eu aucune progression de la proportion d'Autochtones dans les cégeps francophones ni dans les cégeps anglophones.

Dans les cégeps francophones, de très faibles hausses de la représentation des Autochtones sont constatées dans trois catégories :

- métiers (0,9 %);
- soutien manuel, entretien et services (0,4 %);
- soutien administratif et de bureau (0,1 %).

On constate une très faible hausse du nombre d'Autochtones, mais non de leur proportion (0 %) parmi le personnel :

- professionnel dans les cégeps francophones et anglophones;
- technique dans les cégeps francophones.

Dans les cégeps francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, il n'y a eu aucune augmentation ou diminution du nombre d'Autochtones parmi le personnel de direction.

De plus, les membres de ce groupe sont toujours absents (0 %), surtout dans les cégeps anglophones, dans les catégories suivantes :

- direction dans les cégeps anglophones;
- cadre de premier niveau dans les cégeps anglophones;
- contremaître et de supervision dans les cégeps francophones et anglophones;
- technique dans les cégeps anglophones;
- soutien administratif et de bureau dans les cégeps anglophones;
- métiers dans les cégeps anglophones;
- soutien manuel, entretien et services dans les cégeps anglophones.

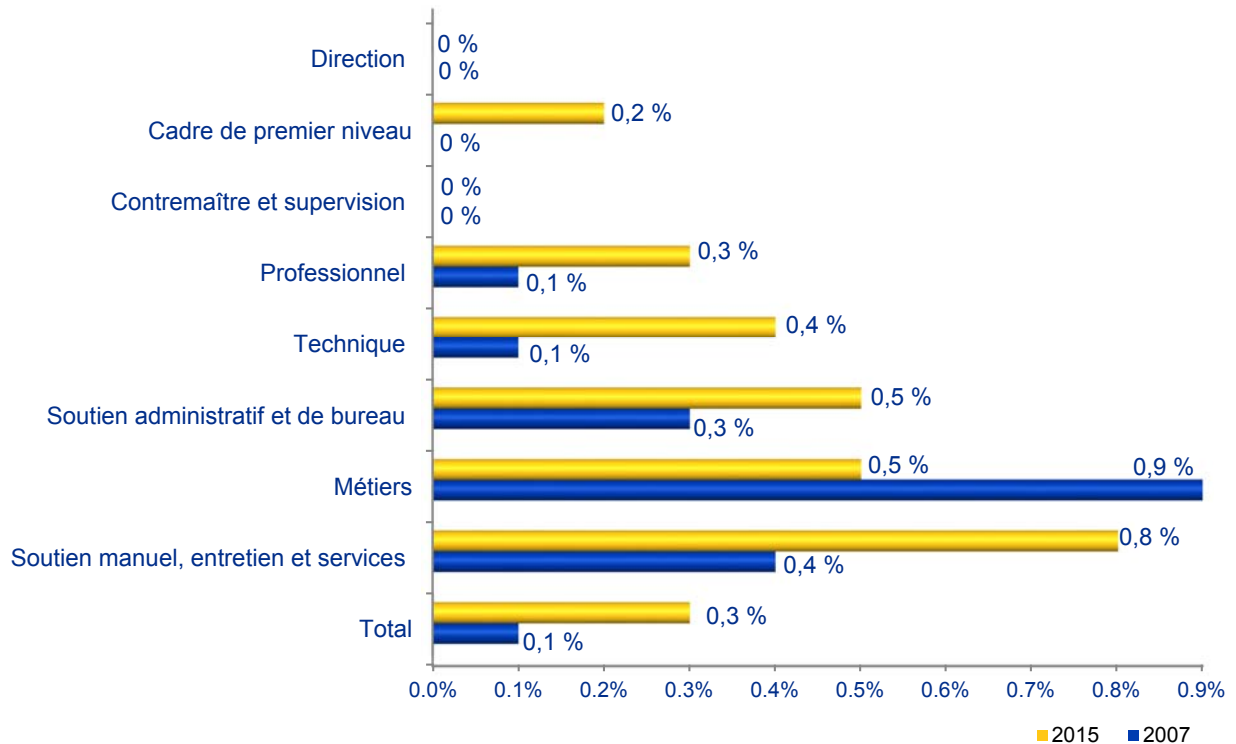
Par ailleurs, on observe une très légère baisse de la représentation des Autochtones parmi le personnel cadre de premier niveau (-0.4 %) dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

6.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

6.3.1 La sous-représentation globale des Autochtones dans les cégeps en 2007 et en 2015

Le graphique 11 permet de comparer la sous-représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 30 juin 2015.

Graphique 11
Sous-représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015



On constate que la sous-représentation globale des Autochtones :

- a augmenté parmi le personnel cadre de premier niveau, professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services;
- a diminué pour le personnel de métiers.

Par ailleurs, on constate qu'il n'y a pas de sous-représentation pour le personnel de direction ainsi que contremaître et de supervision.

Au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi, seulement 14 cégeps avaient des objectifs de représentation à atteindre pour les Autochtones. Au terme de la première période d'implantation du programme, le nombre de cégeps ayant une sous-représentation pour les membres de ce groupe est dorénavant de 26, soit un peu plus de la moitié d'entre eux.

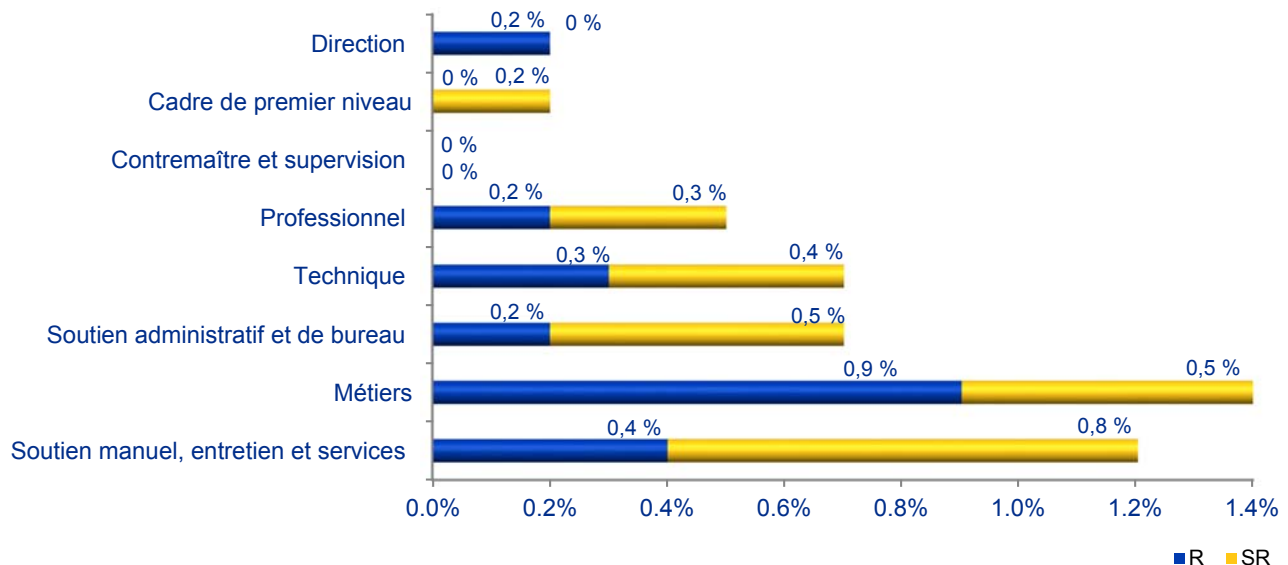
L'augmentation du nombre de cégeps ayant des objectifs à atteindre pour les Autochtones s'explique en partie par l'utilisation de données statistiques plus récentes.⁵⁴

Ceci démontre bien que tout reste à faire pour améliorer la situation et corriger la sous-représentation des Autochtones dans les cégeps.

6.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des Autochtones dans les cégeps en 2015

Le graphique 12 permet de comparer la représentation des Autochtones en 2015 avec leur sous-représentation, soit les objectifs à atteindre, dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

Graphique 12
Représentation (R) et sous-représentation (SR) des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 30 juin 2015



Il n'y a aucun objectif de représentation à atteindre pour le personnel de direction ainsi que contremaître et de supervision. Par ailleurs, à l'exception du personnel de métiers, plus de la moitié des objectifs et même davantage doit encore être atteints dans les autres catégories professionnelles.

6.3.3 Les principaux enjeux au cours de la prochaine période d'implantation

Compte tenu de l'absence de progression observée quant à la représentation des Autochtones, la Commission évaluera les résultats des programmes d'accès à l'égalité au terme de la prochaine période d'implantation, en tenant compte des éléments suivants : l'atteinte de tous les

⁵⁴ La détermination initiale de la sous-représentation des membres de groupes visés a été effectuée avec les données du recensement de 2001, alors que celle de 2015 a été effectuée avec les données du recensement de 2006.

objectifs de représentation et le suivi de l'identification des groupes visés parmi les personnes nouvellement embauchées.

Les principaux enjeux concernant la représentation des Autochtones dans chacune des catégories varient selon la région et la langue d'enseignement des cégeps. Des efforts accrus doivent être consentis pour atteindre tous les objectifs de représentation des Autochtones. Il reste encore plus de la moitié des objectifs à atteindre dans les quatre catégories professionnelles énumérées ci-après.

Professionnel

- Le nombre d'Autochtones doit tripler dans la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des membres de ce groupe doit être quatre fois plus grande dans les cégeps francophones et doubler dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les Autochtones doivent être deux fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Technique

- La représentation des Autochtones doit être six fois plus grande à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.
- Les Autochtones doivent être cinq fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Soutien administratif et de bureau

- La représentation des Autochtones doit être cinq fois plus grande dans la région métropolitaine de Montréal et doubler ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit être cinq fois plus grande dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les Autochtones doivent être deux fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Soutien manuel, entretien et services

- La représentation des Autochtones doit tripler dans la région métropolitaine de Montréal et doubler ailleurs au Québec.
- La présence des membres de ce groupe doit tripler dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.
- Les Autochtones doivent être deux fois plus nombreux dans les cégeps francophones situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

7 L'APPLICATION DES MESURES AU COURS DE LA PREMIÈRE PÉRIODE D'IMPLANTATION

Tous les cégeps ont rempli un questionnaire sur les mesures adoptées au cours de la première période d'implantation de leur programme. Les données présentées dans ce chapitre ont été recueillies dans ces questionnaires et analysées par la Commission.

Ces analyses ont porté notamment sur les mesures que la Commission considère comme essentielles⁵⁵ dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il est important de préciser que plusieurs de ces mesures n'ont pas toutes été appliquées ou ne l'ont pas été avec la même intensité. En effet, bon nombre d'entre elles ont été identifiées comme essentielles par la Commission, après le début de la première période d'implantation des programmes dans les cégeps.

Les analyses réalisées ont permis de connaître les fréquences et l'intensité d'application, notamment des mesures essentielles, et de cerner leur contribution à l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés.

7.1 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES DE REDRESSEMENT

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires. Les avantages accordés aux membres des groupes visés sont justifiés tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

7.1.1 Le taux de nomination préférentielle

La Commission recommande l'application d'un taux global de nomination préférentielle⁵⁶ d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés par le programme. Ce taux constitue une mesure de redressement qui indique la proportion des postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie de groupes visés sous-représentés dans un regroupement d'emplois. Cette mesure est considérée comme essentielle par la Commission.

- Les deux tiers des cégeps appliquent le taux de nomination préférentielle régulièrement, et ce, dans l'ensemble des régions. Quant aux cégeps qui ne l'appliquent pas, ils ont tous reçu une recommandation en ce sens dans le rapport d'évaluation des résultats de leur programme que la Commission leur a fait parvenir.

⁵⁵ L'annexe VIII présente les mesures que la Commission considère essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité à l'emploi.

⁵⁶ Le taux de nomination préférentielle signifie qu'une proportion des postes à pourvoir d'un organisme sera accordée à des membres des groupes visés compétents. Par exemple, s'il y a un poste à pourvoir et que plusieurs candidats ou candidates possèdent un niveau de compétence jugé de valeur équivalente, la préférence sera accordée à un candidat ou à une candidate d'un groupe visé.

- Cette mesure est appliquée plus fréquemment par les cégeps francophones (69,8 %). Deux cégeps anglophones (40 %) – Heritage College et Dawson College – affirment le faire. Ce taux n'est pas appliqué à Vanier College, où l'on observe des baisses considérables de la représentation des membres des minorités visibles (-15 %) et des minorités ethniques (-18 %).

Les cégeps francophones et ceux situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal ont davantage de motifs pour expliquer la non-application du taux de nomination.

Ainsi, ces cégeps rencontrent plus de difficultés à obtenir des candidatures de membres des groupes visés, à l'exception des femmes. De plus, selon eux, lorsque des personnes appartenant notamment aux minorités visibles ou ethniques posent leur candidature, celles-ci ont plus de difficultés à franchir les étapes de présélection et de sélection.

7.1.2 L'information à la haute direction

L'engagement de la haute direction est nécessaire pour l'atteinte des objectifs. C'est pourquoi il est important qu'elle soit informée des objectifs et des modalités d'application du taux de nomination préférentielle.

7.1.2.1 L'information concernant les objectifs à atteindre

La vaste majorité des cégeps n'informe pas la haute direction concernant les objectifs à atteindre.

Près de la moitié (47,9 %) des cégeps n'ont pas répondu à la question sur l'information à la haute direction concernant les objectifs à atteindre dans le questionnaire qu'ils devaient remplir.

Parmi ceux qui l'ont fait, 40 % des cégeps affirment le faire annuellement alors que 56 % affirment ne jamais le faire. Parmi ces derniers, on retrouve :

- une proportion plus grande à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (62,5 %) que dans cette dernière région (44,4 %);
- 52,2 % des cégeps francophones et les deux cégeps anglophones ayant répondu à la question.

7.1.2.2 L'information concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle

La vaste majorité des cégeps n'informe pas à la fois la haute direction et les gestionnaires concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.

- Un peu plus du tiers (35,6 %) des cégeps informent tous les gestionnaires et les membres de la haute direction.
- Une proportion presque équivalente (33,3 %) de cégeps informent certains gestionnaires ou membres de la haute direction.

- 4 cégeps (8,9 %) n'informent que les membres de la haute direction.
- 6 cégeps (13,3 %) informent ni la haute direction, ni les gestionnaires.

Il n'y a pas de distinction significative selon la région ou la langue d'enseignement.

7.1.3 L'information au comité de sélection

L'information aux personnes membres du comité de sélection concernant la sous-représentation dans l'emploi à pourvoir et les modalités d'application du taux de nomination préférentielle constitue une autre mesure essentielle selon la Commission.

Une proportion plus grande de cégeps anglophones n'informe pas les membres des comités de sélection concernant la sous-représentation dans l'emploi à combler ainsi que les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.

Ceci pourrait expliquer en partie le recul de la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal.

7.1.3.1 L'information concernant la sous-représentation dans l'emploi à combler

Un peu plus du tiers des cégeps – davantage chez les anglophones (75 %) que les francophones (30,2 %) – n'applique pas cette mesure. Un autre tiers le fait régulièrement et le dernier tiers le fait sporadiquement.

7.1.3.2 L'information concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle

Plus du tiers des cégeps – davantage chez les anglophones (60 %) que les francophones (34,9 %) – n'appliquent pas cette mesure. Un autre tiers le font régulièrement et le dernier tiers, seulement à l'occasion.

7.1.4 L'information à la personne responsable de l'embauche

7.1.4.1 L'information concernant la sous-représentation dans l'emploi à combler

Plus de la moitié des cégeps (55,3 %) affirment que la personne responsable de la décision d'embauche en est toujours ou souvent informée. Le quart d'entre eux indiquent ne jamais le faire.

Une proportion plus grande de cégeps anglophones n'informent pas la personne responsable de la décision d'embauche. En effet, cette mesure est appliquée plus fréquemment dans les cégeps francophones (59,5 %) que dans les cégeps anglophones (20 %).

7.1.4.2 L'information concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle

Plus de la moitié (55,3 %) des cégeps affirment aussi informer régulièrement les personnes chargées de la décision d'embauche concernant l'application du taux de nomination préférentielle.

Cette proportion est encore plus élevée à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (62,1%) que dans cette dernière région (44,4 %).

L'analyse n'a toutefois relevé aucune différence significative selon la langue d'enseignement des cégeps.

7.2 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES ESSENTIELLES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter au système de gestion de ressources humaines afin d'éliminer les obstacles à l'égalité. Ces mesures sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel; elles demeurent en place même après l'atteinte des objectifs du programme.

Plusieurs mesures d'égalité de chances sont considérées comme essentielles par la Commission. C'est le cas notamment de :

- la neutralisation des titres d'emploi et la mention du programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages de postes;
- l'affichage de postes nommant chacun des groupes visés en les encourageant à poser leur candidature;
- la diversification des sources de recrutement;
- l'étape où le questionnaire d'identification est rempli;
- la comparaison du taux de rejet des candidatures de personnes appartenant aux groupes visés avec celles n'en faisant pas partie;
- la justification par écrit de la décision de non-embauche;
- la formation sur la gestion de la diversité.

7.2.1 La neutralisation des titres d'emploi et la mention du programme dans les affichages de postes

7.2.1.1 La neutralisation des titres d'emploi

Lors des affichages internes et externes de postes à pourvoir, la très grande majorité (93,8 %) des cégeps neutralisent toujours ou souvent les titres de l'emploi à pourvoir.

7.2.1.2 La mention du programme d'accès à l'égalité

La très grande majorité (95,8 %) des cégeps font toujours mention dans leurs affichages que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi. Les autres (4,2 %) – deux cégeps francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal – le font souvent.

7.2.2 L'affichage de postes nommant chacun des groupes visés et les encourageant à poser leur candidature

Lors des affichages de postes, près des trois quarts (72,3 %) des cégeps indiquent fréquemment que les membres des groupes visés sont invités à poser leur candidature. Toutefois, plus du quart (27,7 %) des cégeps francophones – surtout en région – ne le font jamais.

7.2.3 La diversification des sources de recrutement

Certaines sources de recrutement sont plus souvent utilisées que d'autres.

- Site Web de l'organisme : 91,7 % des cégeps.
- Sites Web spécialisés : plus des deux tiers (70,8 %).
- Journaux : un peu plus des deux tiers (68,8 %).
- Établissements d'enseignement : environ trois cégeps sur cinq (60,4 %).
- Placement en ligne d'Emploi-Québec : plus de la moitié (58,3 %).

Seulement deux cégeps francophones ont recours aux conseils de bande pour obtenir des candidatures des Autochtones. L'un est situé dans la région métropolitaine de Montréal et l'autre à l'extérieur de cette région.

Par ailleurs, aucun des 48 cégeps ne maintient de banques distinctes pour les membres de groupes visés.

7.2.4 L'étape où le questionnaire d'identification est rempli

La majorité (58,3 %) des cégeps font remplir ce questionnaire au moment de l'embauche. Les autres le font plutôt lors du dépôt de la candidature ou encore lors de la première convocation en entrevue.

7.2.5 La comparaison du taux de rejet des candidatures des personnes appartenant aux groupes visés avec celles n'en faisant pas partie

Seulement 14 cégeps (29,2 %) ont procédé à une analyse des résultats des membres des groupes visés à l'étape de la présélection. Plus de 90 % affirment que ces résultats sont généralement comparables avec ceux des personnes n'appartenant pas à ces groupes.

Par ailleurs, pour les tests et les entrevues de sélection, 93,8 % des cégeps n'ont pas développé de mécanismes permettant de comparer les résultats des membres de groupes visés avec ceux des personnes n'en faisant pas partie.

7.2.6 La justification par écrit de la décision de non-embauche

La majorité (55,3 %) des cégeps – davantage parmi les cégeps francophones en région – n'ont pas à justifier leur décision par écrit. Par ailleurs, les 16 cégeps (33,3 %) qui doivent toujours le faire sont surtout situés dans la région métropolitaine de Montréal et sont en plus grande proportion des cégeps anglophones.

7.2.7 La formation sur la gestion de la diversité

La moitié des cégeps n'offrent aucune formation sur la gestion de la diversité. Toutefois parmi ces derniers, plus de la moitié prévoient former les gestionnaires prochainement.

Quant aux cégeps qui forment à la diversité, on retrouve davantage de cégeps anglophones (60 %) que francophones (46,5 %). C'est le cas également de près des deux tiers des cégeps situés dans la région métropolitaine de Montréal (64,7 %).

7.3 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DE LA FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

L'adhésion de l'ensemble du personnel étant une condition de réussite du programme, les mesures de consultation et d'information ont pour but de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme.

Parmi les mesures pouvant être adoptées à cette fin, la formation d'un comité consultatif sur l'accès à l'égalité en emploi constitue une mesure de consultation particulière à l'accès à l'égalité en emploi. Il s'agit là d'une mesure importante qui témoigne du niveau élevé d'engagement d'un organisme envers l'accès à l'égalité en emploi.

- Plus de la moitié (56,3 %) des cégeps ont constitué un tel comité.
- Cette mesure est davantage appliquée dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal (61,1 %) que dans ceux situés à l'extérieur de cette région (53,3 %).

Il n'y a toutefois pas de distinction significative selon la langue d'enseignement des cégeps.

7.4 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES DEUX MESURES DE CONTRÔLE PARTICULIÈRES À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Des mesures de contrôle sont également nécessaires pour s'assurer de la mise en place et de l'application des mesures et de l'atteinte des résultats. Parmi ces mesures, deux sont particulières à l'accès à l'égalité en emploi.

Il s'agit de l'identification d'une personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme et de l'imputabilité des gestionnaires quant aux résultats atteints dans le cadre du programme.

7.4.1 La désignation d'une personne responsable

La majorité (82,2 %) des cégeps désignent une personne pour l'ensemble des mesures. Cette proportion est encore plus importante dans les cégeps francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Quant aux autres cégeps, ils désignent une personne pour certaines mesures seulement, particulièrement dans la région métropolitaine de Montréal.

7.4.2 L'imputabilité des gestionnaires pour les résultats

La majorité (93,5 %) des cégeps – davantage chez les francophones (95,2 %) – n'ont pas développé de mécanismes pour rendre les gestionnaires imputables des résultats.

7.5 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Les cégeps qui ont répondu à la question portant sur les difficultés rencontrées lors de l'implantation des mesures de leurs programmes en ont évoqué principalement trois :

- le manque de temps pour implanter les mesures prévues au programme (81 %);
- le manque de ressources humaines ou financières pour la mise en œuvre du programme (71,4 %);
- les difficultés pour transférer le dossier au moment du départ de la personne responsable de l'implantation du programme (59,5 %).

Ce sont toutefois le manque de ressources humaines et la difficulté à transférer le dossier qui sont identifiés comme étant les plus grands défis auxquels ils ont eu à faire face au cours de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

7.6 LES MESURES POUVANT CONTRIBUER À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS

La Commission a procédé à une analyse de l'intensité d'application des mesures essentielles en lien avec les résultats atteints dans les cégeps. Cette analyse a permis d'identifier certaines mesures qui pourraient contribuer à accroître la représentation des groupes visés, lorsqu'elles sont appliquées systematiquement.

Parmi ces mesures, l'application du taux de nomination préférentielle est celle qui a le plus d'impact sur l'évolution de la représentation des groupes visés.

7.6.1 Les mesures les plus déterminantes pour les femmes

Ce sont les femmes qui bénéficient le plus de l'application du taux de nomination préférentielle. Un nombre important (90 %) de cégeps qui ont affirmé avoir appliqué le taux de nomination préférentielle pour l'embauche de personnel régulier ont connu une hausse de la représentation des femmes durant la première phase d'implantation.

Pour le personnel occasionnel, les emplois d'été et saisonniers ainsi que les stages, ces proportions s'élèvent respectivement à 93,3 %, 81,8 % et 75 %.

De plus, l'application du taux de nomination préférentielle de façon soutenue est surtout bénéfique pour les promotions dans les emplois cadres ou de supervision, ainsi que dans les promotions aux emplois non cadres.

L'analyse des fréquences d'application des mesures en lien avec les résultats obtenus dans ce réseau a également permis d'identifier les mesures suivantes qui contribuent à accroître la représentation des femmes, lorsqu'elles sont appliquées systematiquement :

- l'application du taux de nomination préférentielle pour le personnel régulier, le personnel occasionnel, les promotions aux emplois cadres et non cadres;
- l'information aux personnes chargées de la décision d'embauche concernant la sous-représentation dans l'emploi à pourvoir;
- la neutralisation des titres d'emploi lors des affichages internes et externes;
- le recours au site Web de l'organisme, aux journaux, au Placement en ligne d'Emploi-Québec, à des sites Web spécialisés et aux établissements d'enseignement comme sources de recrutement;
- la mention que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages d'offre d'emploi;
- la mention que les personnes issues des groupes visés sont invitées à poser leur candidature dans les affichages d'offre d'emploi;
- la présence d'une personne issue des groupes visés parmi les membres du comité de sélection;
- l'application d'un programme d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché.

7.6.2 Les mesures les plus déterminantes pour les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones

Certaines mesures qui sont appliquées de façon soutenue pour les femmes et qui se révèlent favorables pour elles ont également un effet bénéfique pour les autres groupes, mais dans une moindre mesure :

- la neutralisation des titres d'emploi lors des affichages internes et externes;
- le recours au site Web de l'organisme, aux journaux, au Placement en ligne d'Emploi-Québec et à des sites Web spécialisés;
- a mention que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages d'offre d'emploi;
- la mention que les personnes issues des groupes visés sont invitées à poser leur candidature dans les affichages d'offre d'emploi.

7.6.2.1 Les mesures les plus déterminantes pour les minorités visibles

Pour les minorités visibles, les deux mesures suivantes contribuent davantage à l'atteinte de résultats, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement :

- l'application du taux de nomination préférentielle, lors de stages et de promotion aux emplois cadres;
- l'information aux membres du comité de sélection concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.

7.6.2.2 Les mesures les plus déterminantes pour les minorités ethniques

Pour le groupe des minorités ethniques, trois mesures sont plus déterminantes pour l'atteinte de meilleurs résultats, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement :

- l'application systématique du taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été et saisonniers ainsi que les stages;
- le recours aux organismes d'aide à l'employabilité comme source de recrutement;
- la formation des gestionnaires à la diversité culturelle.

7.6.2.3 Les mesures les plus déterminantes pour les Autochtones

Pour les Autochtones, l'analyse n'a pas permis d'identifier de mesures plus déterminantes pour l'atteinte de meilleurs résultats, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement

8 LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION

L'analyse des résultats atteints par les cégeps révèle que les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont contribué de diverses façons à réduire la sous-représentation des membres des groupes visés, au terme de la première période d'implantation.

Ainsi, ces programmes ont permis d'augmenter de façon marquée le nombre et la proportion de femmes dans l'ensemble des régions. Pour les minorités visibles, on constate une légère augmentation de leur présence surtout dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal. Enfin, la représentation des minorités ethniques et des Autochtones n'a pas réellement progressé dans les organismes de ce réseau.

Par ailleurs, aucun cégep n'est parvenu à corriger la situation de personnes faisant partie de chaque groupe visé, comme prévu à l'article 1 de la Loi.

8.1 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES FEMMES

Les femmes constituent le groupe qui a le plus bénéficié des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans ce réseau. Leur représentation globale a en effet augmenté de 5,1 % dans les cégeps au Québec.

Lors de l'implantation de leur programme et au terme d'une première période d'implantation, l'ensemble des cégeps avait des objectifs à atteindre pour les femmes. La très grande majorité des cégeps (91,7 %) sont parvenus à augmenter leur présence dans une proportion de 1 % à 12 %.

C'est parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision que les plus fortes progressions de la représentation des femmes ont été observées. Les augmentations du nombre et de la proportion de femmes dans ces catégories professionnelles sont encore plus importantes dans la région métropolitaine de Montréal.

Par ailleurs, les progrès réalisés sont moins grands dans d'autres catégories professionnelles. C'est le cas du personnel de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services. Il s'agit là de deux catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

Dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal, la présence des femmes s'est accrue de 4,6 %. Les hausses observées dans les cégeps francophones et anglophones sont sensiblement les mêmes, soit respectivement 5 % et 5,1 %.

Dans les cégeps situés à l'extérieur de cette dernière région, l'augmentation de la présence des femmes est encore plus importante, soit de 5,4 %. La hausse observée dans les cégeps anglophones (6 %) est plus grande que dans les cégeps francophones (5 %).

Des efforts accrus doivent encore être consentis selon la région ou la langue d'enseignement, puisque la représentation des femmes doit doubler pour que les objectifs soient atteints dans deux catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

CONSIDÉRANT la sous-représentation importante à corriger dans ces deux dernières catégories d'emplois;

LA COMMISSION RECOMMANDE À L'ENSEMBLE DES CÉGEPS :

1. **D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes, qui indique que leur établissement d'enseignement est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
2. **De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les femmes, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes de concertation – par exemple une concertation régionale, telle la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), www.cmfemm.org – ainsi que d'autres établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des femmes dans ces emplois.**

8.2 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS VISIBLES

La représentation globale des minorités visibles a augmenté légèrement de 0,4 % dans ce réseau.

Lors de l'implantation de leur programme et au terme d'une première période d'implantation, l'ensemble des cégeps avait des objectifs à atteindre pour les minorités visibles. Deux cégeps sur cinq (39,6 %) – dont neuf à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal – sont parvenus à accroître la présence des membres de ce groupe dans une proportion de 1 % à 5 %.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités visibles a augmenté de 2 % à 5 % dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour le personnel professionnel. Les comités de sélection prévus dans les conventions collectives pour le personnel enseignant de même que la décentralisation de l'application du taux de nomination préférentielle qui en découle pourraient expliquer en partie le peu ou l'absence de progrès observé pour ce groupe dans cette catégorie professionnelle.

De plus, dans cette même région, la représentation globale des minorités visibles a augmenté de 2,2 % dans les cégeps francophones, mais elle a diminué de 7 % dans les cégeps anglophones.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse marquée de la représentation des membres des minorités visibles dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal. Parmi celles-ci, on retrouve notamment :

- les données incomplètes transmises par Vanier College, en raison de l'absence de suivi de l'identification des personnes nouvellement embauchées, notamment parmi le personnel enseignant;
- les difficultés et les résistances plus importantes rencontrées par les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal concernant l'identification des groupes visés;
- la distribution non systématique du questionnaire d'identification dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, la présence des membres de ce groupe a très légèrement progressé de 0,2 % dans les cégeps francophones, mais elle a augmenté davantage (1,1 %) dans les cégeps anglophones.

Plus de la moitié des objectifs et même davantage doivent encore être atteints dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel de métiers.

CONSIDÉRANT le peu de progrès observé dans la représentation des minorités visibles et des efforts accrus qui doivent être consentis, selon la région et la langue d'enseignement, pour corriger la sous-représentation des membres de ce groupe;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS :

3. **D'appliquer systématiquement les mesures qui contribuent à accroître la représentation des minorités visibles, soit : l'application du taux de nomination préférentielle, lors de stages et de promotions aux emplois cadres ainsi que l'information aux membres du comité de sélection concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle.**
4. **D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des minorités visibles, qui indique que leur établissement d'enseignement est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
5. **De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les minorités visibles, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes régionaux de concertation ainsi que d'autres établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des minorités visibles.**

CONSIDÉRANT l'absence de progrès observé dans la représentation des membres des minorités visibles parmi le personnel professionnel composé majoritairement d'enseignants et d'enseignantes;

CONSIDÉRANT les clauses des conventions collectives concernant la formation de comités de sélection pour le personnel enseignant des cégeps;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS :

6. **De réviser les pratiques et les politiques de sélection et de s'assurer de disposer d'un bassin suffisant de candidatures de membres des minorités visibles lors de la dotation de postes pour le personnel enseignant.**

8.3 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS ETHNIQUES

La représentation globale des minorités ethniques a connu une baisse de 0,2 %. Il n'y a donc pas de progression réelle des membres de ce groupe, alors que l'ensemble des cégeps avait initialement des objectifs à atteindre pour ces derniers.

La présence globale des membres de ce groupe a augmenté en nombre et en proportion dans trois catégories professionnelles, soit le personnel cadre de premier niveau, de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

Dans l'ensemble des régions, près de deux cégeps sur cinq (37,5 %) sont toutefois parvenus à accroître la présence des minorités ethniques dans une proportion de 1 % à 4 %.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités ethniques a légèrement augmenté de 0,4 % dans les cégeps francophones, mais elle a diminué de 7,9 % dans les cégeps anglophones. Les raisons permettant d'expliquer cette baisse considérable dans les cégeps de langue anglaise sont les mêmes que celles énoncées pour les minorités visibles.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, la présence des membres de ce groupe a davantage progressé dans les cégeps anglophones (2,4 %) que dans les cégeps francophones (0,3 %).

Plus de la moitié des objectifs et même davantage doivent encore être atteints dans toutes les catégories professionnelles.

CONSIDÉRANT l'absence de progrès observé pour les minorités ethniques et les efforts accrus qui doivent encore être consentis par l'ensemble des cégeps pour corriger la sous-représentation des minorités ethniques;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS :

- 7. D'appliquer systématiquement les mesures qui contribuent à accroître la représentation des minorités ethniques, soit : l'application du taux de nomination préférentielle pour les emplois d'été et les stages, le recours aux organismes d'employabilité comme source de recrutement et la formation des gestionnaires à la diversité culturelle.**
- 8. D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des minorités ethniques, qui indique que leur établissement d'enseignement est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
- 9. De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les minorités ethniques, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes régionaux de concertation ainsi que d'autres établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des minorités ethniques.**

8.4 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES AUTOCHTONES

La représentation globale des Autochtones dans ce réseau est demeurée inchangée, soit 0,2 %. Il n'y a pas de progression des Autochtones dans les cégeps au Québec. En effet, seulement cinq cégeps (10,4 %) sont parvenus à accroître leur représentation de 1 % à 2 %.

Lors de l'implantation de leur programme, 14 cégeps (29,2 %) avaient des objectifs à atteindre pour les Autochtones. Au terme d'une première période d'implantation, ce nombre était désormais de 26 cégeps (54,2 %).

La présence globale des membres de ce groupe a très légèrement augmenté dans trois catégories professionnelles, soit le personnel technique, de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des Autochtones est demeurée à 0,2 %. La présence des membres de ce groupe a baissé de 0,1 % dans les cégeps francophones, mais elle a augmenté d'autant, soit 0,1 % dans les cégeps anglophones.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, la représentation des Autochtones a augmenté de 0,2 % à 0,3 %. Leurs proportions sont toutefois demeurées inchangées dans les cégeps francophones et anglophones.

Plus de la moitié des objectifs et même davantage doivent encore être atteints dans quatre catégories : le personnel professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

CONSIDÉRANT l'absence de progrès dans la représentation des Autochtones et des efforts accrus qui doivent encore être consentis pour atteindre tous les objectifs de représentation des membres de ce groupe;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS AYANT DES OBJECTIFS À ATTEINDRE POUR LES MEMBRES DE CE GROUPE :

- 10. D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des Autochtones, qui indique que leur établissement d'enseignement est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
- 11. De développer une stratégie de recrutement et de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les Autochtones, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes de concertation – par exemple une table de concertation régionale ou des activités organisées avec des Conseils de bande – ainsi que d'autres établissements d'enseignement afin de favoriser davantage l'accès et l'intégration des Autochtones parmi leurs effectifs.**

8.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ENSEMBLE DES GROUPES VISÉS

Afin d'accroître l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la Commission est d'avis que les cégeps doivent s'assurer de cibler l'ensemble des groupes visés dans leur plan d'action.

CONSIDÉRANT le peu de progrès observé dans la représentation des membres des minorités visibles;

CONSIDÉRANT l'absence de progrès dans la représentation des minorités ethniques et des Autochtones;

CONSIDÉRANT le fait que les personnes handicapées sont intégrées dans le plan d'action des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour la prochaine période d'implantation;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS :

- 12. D'appliquer l'ensemble des mesures de leur programme d'accès à l'égalité en emploi, notamment les mesures essentielles, de façon à atteindre les objectifs de représentation pour tous les groupes visés.**
- 13. D'informer la haute direction et tous les gestionnaires concernés de l'application du taux de nomination préférentielle et de la sous-représentation à corriger pour tous les groupes visés.**

CONSIDÉRANT le recul important constaté dans la représentation des membres des minorités visibles et des minorités ethniques dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal, alors que ces groupes y étaient initialement plus représentés que dans les cégeps anglophones;

CONSIDÉRANT les difficultés rencontrées lors de l'identification des groupes visés par les cégeps anglophones de cette région ainsi que les données incomplètes fournies par Vanier College;

CONSIDÉRANT le fait que les données transmises par les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal ne reflètent donc pas la situation réelle des membres des groupes visés;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS ANGLOPHONES DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

- 14. De procéder à un nouveau processus d'identification des membres des groupes visés parmi l'ensemble de leur personne.**

8.6 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'APPLICATION DES MESURES

Plusieurs mesures considérées comme essentielles par la Commission ont été appliquées régulièrement par les cégeps.

La très grande majorité des cégeps (93,8 %) neutralisent toujours ou souvent les titres dans les affichages des emplois à pourvoir. Une proportion plus grande encore (95,8 %) y fait mention que leur établissement d'enseignement applique un programme d'accès à l'égalité en emploi. Près des trois quarts des cégeps (72,3 %) y indiquent le nom des groupes visés et les encouragent à poser leur candidature.

Les deux tiers des cégeps – davantage parmi les francophones – affirment avoir régulièrement appliqué le taux de nomination préférentielle. Concernant la sous-représentation de l'emploi à pourvoir et les modalités d'application du taux de nomination préférentielle, entre le tiers et la moitié des cégeps en informent souvent ou toujours la haute direction, les membres des comités de sélection et les personnes responsables de la décision d'embauche.

Par ailleurs, d'autres mesures ont également été appliquées par un plus petit nombre de cégeps. C'est le cas notamment de la demande à la personne candidate de remplir le questionnaire d'identification lors du recrutement, de la justification par écrit de la décision de non-embauche et de la formation sur la gestion de la diversité.

Parmi les mesures appliquées dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, l'application du taux de nomination préférentielle constitue la mesure qui a le plus d'impact sur l'accroissement de la représentation des groupes visés. D'autres ont été également identifiées comme déterminantes, car elles contribuent à accroître la présence des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques lorsqu'elles sont appliquées systématiquement.

La Commission considère que la présence des groupes visés aurait été encore plus grande et que leur sous-représentation globale aurait davantage diminué, si ces mesures déterminantes avaient été appliquées de façon systématique par les cégeps.

L'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics prévoit que :

« Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu.

Il fait rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de ce programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus. »

La Commission a déjà transmis à chacun des cégeps, un rapport d'évaluation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi avec des recommandations concernant les mesures à prendre pour la prochaine période d'implantation et auxquelles ceux-ci doivent se conformer.

En effet, selon l'article 18 de la Loi,

« À défaut par un organisme de se conformer à une recommandation de la Commission, celle-ci peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne qui peut ordonner à l'organisme, dans le délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Le programme est déposé devant ce Tribunal qui peut y apporter les modifications qu'il juge adéquates. »

CONSIDÉRANT l'importance, pour l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés, de l'engagement de la haute direction et de la mise en place de mécanismes d'imputabilité;

CONSIDÉRANT l'importance de mettre en place toutes les mesures considérées comme essentielles par la Commission;

CONSIDÉRANT l'importance pour la stabilité et la continuité des programmes d'accès à l'égalité en emploi de désigner une ou des personnes responsables de l'implantation des mesures;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS :

- 15. D'affirmer fermement et de façon constante l'engagement de la haute direction à atteindre des résultats dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi.**
- 16. D'appliquer systématiquement des mesures précises d'embauche préférentielle des groupes visés dans les types d'emploi où ceux-ci sont sous-représentés.**
- 17. De rendre leurs gestionnaires imputables au regard de l'atteinte de résultats.**
- 18. De constituer, le cas échéant, un comité d'accès à l'égalité en emploi et de lui confier le mandat de modifier les mesures prises dans le cadre de leur programme de façon à tenir compte des recommandations formulées dans ce rapport sectoriel.**
- 19. D'accorder les ressources humaines et financières nécessaires à l'implantation et à l'application des mesures ainsi que de prévoir des mécanismes de transfert, lors du départ de la personne responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi.**

8.7 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (MEES)

Considérant les difficultés rencontrées par les cégeps, notamment le manque de temps, le manque de ressources ainsi que le transfert du dossier lors du départ de la personne responsable du programme;

LA COMMISSION RECOMMANDE AU MEES :

- 20. De maintenir le comité de soutien aux employeurs afin que ce comité continue d'assister les cégeps dans l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi et de l'ensemble des recommandations de la Commission.**

8.8 LA PRINCIPALE RECOMMANDATION DE LA COMMISSION

CONSIDÉRANT le fait que plusieurs des recommandations qui précèdent ont déjà été formulées dans le rapport d'évaluation que la Commission a transmis à chacun des cégeps concernant les résultats de leur programme d'accès à l'égalité en emploi;

CONSIDÉRANT le fait que les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont surtout bénéficié aux femmes au cours de la première période d'implantation, mais non aux autres groupes visés par la Loi;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX CÉGEPS

21. De respecter la Loi en prenant les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu (article 20).

À défaut de résultats satisfaisants dans la représentation des groupes visés au terme de la deuxième période d'implantation, la Commission exercera les pouvoirs que lui confère la Loi (article 18).

CONCLUSION

Un programme d'accès à l'égalité en emploi constitue un outil privilégié de lutte contre la discrimination en emploi et demeure primordial pour corriger la situation des personnes faisant partie des groupes visés dans un organisme en vue de leur intégration économique et sociale. Ceci est vrai, à condition que des mesures raisonnables soient prises par l'organisme pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu (article 20 de la Loi).

Or, l'analyse des résultats obtenus et des mesures prises par les cégeps dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité en emploi révèle qu'ils sont loin d'être satisfaisants pour certains groupes visés. De plus, ils n'ont pas permis de corriger la situation pour aucun de ces groupes (article 1 de la Loi).

Ce sont principalement les femmes qui ont le plus bénéficié de ces programmes dans ce réseau, particulièrement parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision. Elles sont désormais représentées dans une proportion supérieure à 55 % dans la moitié des catégories professionnelles. Par ailleurs, leur progression est plus faible parmi le personnel de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services.

Pour les minorités visibles, on constate une légère progression de leur représentation dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal, mais leur présence a considérablement diminué dans les cégeps anglophones de cette région. À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, leur représentation a légèrement augmenté dans les cégeps anglophones, mais non dans les cégeps francophones.

Par ailleurs, l'absence de progression de la représentation des minorités ethniques et des Autochtones est inadmissible. En effet, 31 ans se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur des dispositions concernant les programmes d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre de la Charte des droits et libertés de la personne et quinze ans depuis l'entrée en vigueur de la Loi.

Les objectifs de représentation sont loin d'être atteints pour l'ensemble des groupes visés. La présence des femmes doit doubler dans les emplois traditionnellement occupés par les hommes. Pour les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones, plus de la moitié des objectifs doit encore être atteinte dans plusieurs ou l'ensemble des catégories professionnelles.

De plus, plusieurs mesures considérées comme essentielles par la Commission ont été régulièrement appliquées par la plupart des cégeps. Toutefois, d'autres mesures qui contribuent à accroître la représentation des groupes visés lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, n'étaient pas encore implantées ou appliquées de façon soutenue, notamment le taux de nomination préférentielle.

C'est pourquoi les cégeps devront maintenir et même accentuer leurs efforts afin de répondre à leurs obligations à l'égard des groupes visés et d'atteindre l'égalité réelle.

L'engagement de la haute direction à promouvoir la diversité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux constitue la pierre angulaire de l'intégration et de l'avancement de l'ensemble des groupes visés au sein des effectifs des cégeps.

Il est impératif qu'elle exerce un leadership ferme et constant, affirme avec assiduité son engagement envers l'accès à l'égalité en emploi et se dote de processus internes lui permettant une compréhension adéquate de la discrimination systémique pour l'ensemble des groupes visés.

Pour atteindre l'égalité réelle, les cégeps doivent faire preuve d'innovation dans le développement de stratégies distinctes pour se rapprocher des communautés de chacun des groupes visés. Ils doivent également les recruter, appliquer l'ensemble des mesures essentielles, s'assurer de cibler tous les groupes visés ainsi que se conformer aux recommandations formulées par la Commission lors de l'évaluation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Pour sa part, la Commission exercera un suivi des recommandations formulées dans ce rapport sectoriel, notamment celle concernant les mesures raisonnables que doivent prendre les cégeps pour atteindre les objectifs poursuivis selon les échéanciers prévus. De plus, elle continuera de soutenir les efforts des cégeps en offrant des services-conseils concernant les mesures plus efficaces ainsi que les stratégies nécessaires pour assurer le dynamisme de leur programme.

La présence grandissante de personnes venant d'horizons culturels variés au sein de la population québécoise constitue une tendance appelée à se maintenir dans le futur. Dans ce contexte, les programmes d'accès à l'égalité en emploi constituent plus que jamais un levier important pour assurer l'intégration harmonieuse des groupes visés dans les cégeps, prévenant mieux ainsi en amont toute forme de discrimination. Ceci aura pour effet de refléter à la population québécoise l'image d'organismes publics où la diversité de la société est représentée.

ANNEXE I

LES GROUPES VISÉS PAR LA LOI

Les groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé. Ainsi, une femme peut être à la fois une personne handicapée et une personne appartenant à une minorité visible.

Par ailleurs, les définitions des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut appartenir qu'à un seul de ces trois groupes.

Les femmes

La définition de ce groupe visé est très explicite en soi et elle inclut toute personne de sexe féminin.

Les Autochtones

Les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

Cette définition est celle qui est utilisée aux fins de l'application de la Loi et elle provient du questionnaire utilisé dans le cadre du recensement effectué tous les cinq ans au Canada.

Les minorités visibles

Selon l'article 1 de la Loi, les membres de ce groupe visé comprennent les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau.

La définition des minorités visibles s'appuie également sur celle utilisée par Statistique Canada, à savoir : des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Le questionnaire utilisé pour le recensement fournit des exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains...)
- personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde...)
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie...)
- Coréens
- Japonais
- personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens...)
- Philippins
- autres personnes originaires des îles du Pacifique

- personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes⁵⁷ (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs...)
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques...)

Les minorités ethniques

En vertu de l'article 1 de la Loi, les membres de ce groupe visé correspondent aux personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier pendant l'enfance et qu'une personne peut encore comprendre.

Aux fins de l'application de la Loi, ces personnes sont désignées sous l'appellation de minorités ethniques.

La définition des minorités ethniques est dictée par la Loi, mais elle est également tirée d'un ensemble d'informations que Statistique Canada utilise afin d'identifier, parmi les données du recensement, les personnes autres que les Autochtones et les personnes faisant partie d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais. Selon Statistique Canada, voici quelques exemples de langues maternelles des personnes faisant partie d'une minorité ethnique :

- Allemand
- Bulgare
- Espagnol
- Grec
- Hongrois
- Italien
- Polonais
- Portugais
- Roumain
- Russe
- Ukrainien

⁵⁷ Selon Statistique Canada, les Maghrébins (Tunisiens, Algériens, Marocains...) sont considérés comme faisant partie d'une minorité visible.

Les personnes handicapées

Les groupes visés cités à l'article 1 de la Loi incluent les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Cette dernière loi 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**. »

Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- une **déficience** soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie;
- entraînant une **incapacité** soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique ou dans des limites considérées comme normales;
- **significative** dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou, encore, d'une orthèse telles des semelles ou des chaussures orthopédiques;
- **persistante** dont on ne peut pas prévoir la disparition;
- sujette à rencontrer des **obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes**.

La liste qui suit n'est pas exhaustive et il ne s'agit pas de définitions légales. Cette liste fournit quelques exemples de situations problématiques que les personnes ayant des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.

Il est important de préciser que c'est la personne elle-même qui doit s'identifier comme personne handicapée. De plus, il s'agit du seul groupe visé où cette identification peut être modifiée ultérieurement. En effet, une personne peut être handicapée à la naissance ou le devenir au cours de sa vie.

ANNEXE II

LE CONTENU DE LA LOI

L'OBJET DE LA LOI

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

Ces groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible ainsi que les personnes handicapées (article 1 de la Loi).

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

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

LES ÉTAPES DE RÉALISATION DÉFINIES DANS LA LOI

1. L'analyse des effectifs

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

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

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

Enfin, les organismes doivent transmettre leur rapport à la Commission, après consultation de leur personnel ou de leurs représentants et représentantes (article 5 de la Loi).

2. La détermination de la sous-représentation

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

Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).

Lorsque la Commission estime qu'il y a sous-représentation, elle en informe les organismes qui doivent, dans un délai de douze mois suivant cet avis, élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi (articles 8, 9 et 10 de la Loi).

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

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

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

Ce programme doit comprendre les éléments suivants (article 13 de la Loi) :

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

4. L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité

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

5. Le rapport d'implantation des organismes

Tous les trois ans, les organismes doivent faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme (article 20 de la Loi). Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport, tous les trois ans, sur l'état de leur situation (article 21 de la Loi).

LE RAPPORT TRIENNAL DE LA COMMISSION

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

LES POUVOIRS DE LA COMMISSION

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

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

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

LE RAPPORT DU MINISTRE

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

ANNEXE III

LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DES RAPPORTS SECTORIELS

En vertu de l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les organismes tenus d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doivent rendre compte des mesures prises et des résultats obtenus concernant leur programme dans un rapport, transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse après une première période d'implantation d'une durée de trois ans.

LES AVANTAGES D'UNE ANALYSE PAR SECTEUR OU PAR RÉSEAU

Afin d'évaluer si les résultats obtenus par ces programmes ont permis ou non de corriger la sous-représentation des membres des groupes visés par la Loi, la Commission analyse les résultats atteints et produit des rapports sectoriels, pour chacun des secteurs ou des réseaux auxquels appartiennent les organismes publics assujettis à la Loi.

L'analyse des résultats de l'ensemble des organismes publics d'un même secteur ou réseau offre l'avantage de comparer des milieux semblables, tant en ce qui concerne les types d'emplois et la répartition de leur effectif total que les structures décisionnelles, les règles et les politiques de dotation ainsi que les unités syndicales que l'on y retrouve. Cette analyse permet aussi d'évaluer si l'ensemble des organismes de ces secteurs ou réseaux ont corrigé la situation des groupes victimes de discrimination en emploi visés par la Loi.

À l'exception de la Sûreté du Québec, seul organisme nommé expressément dans la Loi pour ses effectifs policiers, tous les autres organismes qui y sont assujettis sont rattachés à neuf réseaux ou secteurs. Ceux-ci regroupent 70 commissions scolaires, 48 cégeps, 38 établissements d'enseignement privés, 19 établissements d'enseignement universitaire, 197 établissements du réseau de la santé et des services sociaux, 55 municipalités, 8 sociétés de transport, 27 sociétés d'État ainsi que 3 régies intermunicipales de police.

LES OUTILS DE CUEILLETTE DE DONNÉES

La Commission a développé des outils à l'intention des organismes pour faciliter la production de leur rapport, notamment celui sur l'implantation du programme après une première période de trois ans, comme prévu à l'article 20 de la Loi. Ces outils lui permettent également de colliger des données pour analyser les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi par secteur ou par réseau. Les éléments que les organismes doivent transmettre à la Commission sont les suivants :

1. La mise à jour des données de l'analyse des effectifs dans chacun des emplois ou des types d'emploi de l'organisme.

Cette mise à jour permet à la Commission de procéder à la comparaison des données de l'analyse des effectifs utilisées pour déterminer la sous-représentation initiale de chacun des groupes visés avec celles utilisées pour la détermination de leur sous-représentation

au terme de la première période d'implantation. Les écarts de représentation des membres des groupes visés dans un même emploi ou un même type d'emploi indiquent si leur présence a progressé ou non.

2. Le rapport d'implantation⁵⁸ de l'organisme

- a) Partie 1 – Mesures et résultats : cette partie du rapport d'implantation permet à l'organisme de rendre compte des résultats obtenus pour chacune des mesures adoptées lors de l'élaboration de son programme d'accès à l'égalité en emploi. L'organisme y indique également les mesures qui seront reportées ou ajoutées au cours de la deuxième période d'implantation ainsi que des précisions concernant le contexte, l'environnement, la consultation et les mesures de contrôle du programme.
- b) Partie 2 – Questionnaire d'analyse du programme : ce questionnaire comprend 111 questions, pour la plupart à choix de réponses multiples. Il sert à recueillir des informations sur l'application des mesures en vigueur ainsi que sur les obstacles rencontrés par l'organisme lors de l'implantation de son programme.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS QUANTITATIFS

Afin de comprendre les résultats atteints dans le cadre de ces programmes, il convient de rappeler la méthodologie utilisée par la Commission pour déterminer la sous-représentation des membres des groupes visés.

La méthode de calcul pour déterminer la sous-représentation

La détermination de la sous-représentation pour chacun des groupes visés est établie par les analyses de disponibilité effectuées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en vertu de l'article 7 de la Loi.

Ces dernières sont réalisées à partir de l'analyse des effectifs que chaque organisme doit fournir par type d'emploi, en précisant pour chacun d'eux le nombre de personnes faisant partie de ces groupes. Afin de déterminer la sous-représentation de chacun des groupes visés, la Commission doit comparer leur disponibilité sur le marché du travail pour chacun des types d'emploi avec leur représentation dans l'organisme.

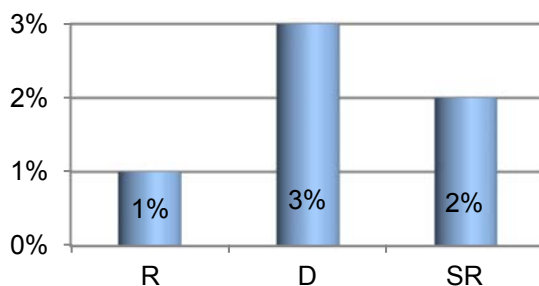
Le taux de disponibilité (D) correspond à la proportion des membres d'un groupe visé ayant les compétences requises pour occuper chaque type d'emploi au sein d'un organisme dans la zone appropriée de recrutement ou qui sont aptes à acquérir ces compétences dans un délai raisonnable.

⁵⁸ Les outils et le modèle mis à la disposition des organismes pour produire leur rapport d'implantation peuvent être consultés sur le site de la Commission à l'adresse : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

Le taux de représentation (R) indique le pourcentage que représentent les membres de ce groupe parmi les effectifs de chacun des types d'emploi de l'organisme.

Quant au taux de sous-représentation (SR), il correspond à l'écart à combler entre le taux de disponibilité (D) et le taux de représentation (R). Les membres d'un groupe visé sont sous-représentés dans un type d'emploi lorsque le taux de disponibilité est plus grand que le taux de représentation. L'objectif de représentation à atteindre pour chaque type d'emploi d'un organisme correspond donc au taux de disponibilité établi pour chacun d'eux.

Par exemple, dans un type d'emploi d'un organisme, si le taux de représentation (R) des membres d'un groupe visé correspond à 1 % des effectifs et que le taux de disponibilité (D) est de 3 %, le taux de sous-représentation (SR) est alors de 2 %.



Pour chaque type d'emploi de l'organisme, la Commission détermine, après validation avec l'organisme, l'exigence requise la plus appropriée pour établir le taux de disponibilité.

Ainsi, pour chacun des types d'emploi requérant un an d'expérience, la Commission s'assure que cette exigence est absolument essentielle, car le choix de la source statistique pour le calcul de la disponibilité varie si c'est le cas ou non. De même, si un type d'emploi requiert un diplôme de secondaire V et un permis de conduire, mais aucune expérience, le choix de la source statistique sera les personnes titulaires de ce permis de conduire si cette exigence est requise dès l'embauche ou les personnes ayant obtenu leur diplôme de secondaire V, si un délai de quelques mois est accordé au moment de l'entrée en fonction pour obtenir ce permis.

Le taux de disponibilité établi pour chacun des types d'emploi dans le but de déterminer la sous-représentation s'appuie sur des données statistiques⁵⁹ relativement précises. Ces données portent sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP), les niveaux et les domaines de formation, les ordres professionnels et les classes de permis de conduire.

De telles données existent pour quatre des groupes visés par la Loi, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Quant aux personnes handicapées, les données statistiques utilisées pour déterminer leur sous-représentation proviennent d'autres sources et sont disponibles seulement par catégories professionnelles.

⁵⁹ Voir l'annexe V sur les statistiques utilisées pour déterminer la sous-représentation des membres des groupes visés.

L'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité après une première période d'implantation est effectuée pour les quatre groupes visés initialement par la Loi en 2001, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.

Comme les personnes handicapées ont été ajoutées à la Loi en 2005, elles n'étaient pas incluses au début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi dans la plupart des organismes publics.

Les catégories professionnelles retenues aux fins de l'analyse des résultats quantitatifs varient selon le secteur ou le réseau concerné. Pour tous les groupes visés, ces catégories sont toutefois les mêmes que celles utilisées pour présenter les résultats de la détermination initiale de la sous-représentation⁶⁰. Ceci facilite la comparaison de ces résultats avec ceux atteints au terme d'une première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité.

L'analyse des résultats des programmes des organismes d'un même secteur ou réseau tient compte également des deux indicateurs prévus par la Loi pour mesurer la situation des membres des groupes visés. Il s'agit de la représentation et de la sous-représentation des membres de ces groupes.

La représentation : l'indicateur le plus fiable sur le plan statistique⁶¹ pour mesurer les progrès réalisés

La disponibilité des membres des groupes visés établie par la Commission pour chacun des groupes visés et pour chacun des types d'emploi fluctue dans le temps. Elle peut augmenter ou diminuer pour un type d'emploi ou pour un groupe visé, à la suite de l'utilisation de données statistiques plus récentes ou encore d'un changement de zone de recrutement ou de choix de sources statistiques.

Il en va de même pour la sous-représentation qui est calculée à partir de la disponibilité pour chacun des types d'emploi et pour chacun des groupes visés. Ainsi, malgré une augmentation de la représentation des membres d'un groupe visé au cours d'une période donnée, la sous-représentation peut également augmenter, si la disponibilité des membres d'un groupe visé devient plus élevée avec les années.

⁶⁰ Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009 à l'adresse : http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2004_2007.pdf.

⁶¹ Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité, Bilan et perspectives*, 1998. La plus grande fiabilité de la représentation sur le plan statistique a été reconnue par la Commission dans le cadre de ce rapport.

La Commission est d'avis que la représentation des membres d'un groupe visé constitue l'indicateur le plus fiable sur le plan statistique pour mesurer le niveau d'atteinte des objectifs au cours d'une période donnée. En effet, seule la représentation des membres des groupes visés n'est pas affectée dans le temps par les variations découlant du choix des données statistiques ou d'une zone de recrutement.

Les écarts de représentation, soit les variations de la présence des membres de groupes visés entre la détermination initiale de la sous-représentation et celle effectuée au terme de la première période d'implantation, font l'objet d'une analyse. Ces écarts permettent de mesurer la progression de la présence des groupes visés dans chacune des catégories professionnelles.

Ces écarts sont également analysés en fonction de l'augmentation ou de la réduction des effectifs de chacune des catégories professionnelles. Ceci permet notamment de déterminer, pour chacune d'elles, si les membres des groupes visés ont bénéficié du programme d'accès à l'égalité en emploi, c'est-à-dire si leur présence, en nombre ou en pourcentage, a augmenté en fonction d'une hausse des effectifs globaux ou alors, en dépit d'une baisse de ces mêmes effectifs.

De même, l'analyse vérifiera si les membres des groupes visés ont fait ou non les frais des baisses d'effectifs, le cas échéant, dans les catégories professionnelles concernées.

La sous-représentation : un indicateur permettant de mesurer les objectifs de représentation à atteindre

La sous-représentation constitue les objectifs de représentation à atteindre pour chacun des groupes visés. L'analyse de la sous-représentation permet de savoir si un rattrapage doit être effectué pour une ou plusieurs catégories professionnelles.

L'ampleur de la sous-représentation, en pourcentage ou en nombre, permet également de repérer les catégories d'emplois ayant une sous-représentation plus marquée. Celle-ci permet de mieux cibler les catégories qui devront faire l'objet d'efforts accrus en priorité, sans pour autant mettre de côté les efforts requis pour celles où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'IMPLANTATION DES MESURES

Les mesures⁶² du programme d'accès à l'égalité en emploi sont adoptées par les organismes afin de favoriser l'atteinte des objectifs quantitatifs fixés, mais également d'éliminer ou de modifier des pratiques discriminatoires ou susceptibles d'avoir des effets préjudiciables à l'endroit des membres de groupes visés.

⁶² Une liste de mesures a été dressée par la Commission et peut être consultée sur son site à l'adresse suivante : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

La plupart des mesures constituent de saines pratiques de gestion des ressources humaines. Toutefois, certaines d'entre elles sont particulières à l'accès à l'égalité en emploi et sont considérées, par la Commission, comme essentielles⁶³ pour l'atteinte des résultats. C'est le cas notamment de la diversification des sources de recrutement ou encore de la mention du programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages de postes vacants des organismes assujettis à la Loi.

Dans les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi, le 1^{er} avril 2001, la Commission avait identifié quatre mesures essentielles devant être appliquées, en plus de celles retenues par l'organisme. Depuis lors, le travail de vérification du contenu des programmes par la Commission a beaucoup progressé, ce qui l'a amené à porter à treize le nombre de mesures essentielles qui doivent dorénavant être appliquées par les organismes publics, lors de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi pour une durée de trois ans.

Ainsi, informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle ou encore demander à toutes les personnes posant leur candidature de répondre au questionnaire d'identification font partie des nouvelles mesures essentielles qui ont été ajoutées au fil du temps par la Commission.

Les données recueillies dans la partie 1 du rapport d'implantation des organismes publics fournissent des précisions sur les résultats de l'application des mesures. Il faut toutefois faire appel aux informations contenues dans la partie 2 du rapport d'implantation, soit le questionnaire d'analyse du programme, pour apprécier la fréquence ou l'intensité d'application des mesures par les organismes publics.

Le portrait des mesures pour tous les groupes visés

Les informations contenues dans la partie 1 du rapport d'implantation transmis par les organismes ont permis à la Commission d'effectuer une compilation des mesures⁶⁴ déjà implantées ou en voie de l'être ainsi que de celles recommandées⁶⁵ pour l'ensemble des groupes visés, par type de mesure pour chacun des secteurs ou des réseaux.

Cette compilation a été réalisée à partir des rapports transmis par les organismes publics et des informations additionnelles recueillies lors d'échanges avec ces derniers. Elle permet d'identifier les mesures implantées ou en voie de l'être dans la majorité des organismes publics.

La compilation des mesures comprend également l'ensemble des mesures particulières aux personnes handicapées. En effet, le rapport d'élaboration des mesures particulières pour les

⁶³ Voir l'annexe VIII sur les mesures essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

⁶⁴ Une compilation de l'ensemble des mesures des programmes d'accès à l'égalité mises en place par les organismes publics est présentée en annexe dans chacun des rapports sectoriels.

⁶⁵ Les mesures recommandées par la Commission correspondent à l'ensemble des recommandations, incluant celles portant sur l'application systématique des mesures essentielles, qui sont indiquées dans le rapport d'évaluation de la première période d'implantation du programme qu'elle fait parvenir à chacun des organismes publics.

personnes handicapées⁶⁶ qui a été transmis par les organismes fait l'objet d'une vérification de la part de la Commission en même temps qu'elle procède à l'évaluation du rapport d'implantation de leur programme après une première période de trois ans. Lors de la prochaine période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, les mesures particulières pour les personnes handicapées seront ainsi appliquées et ajoutées aux mesures déjà en place dans l'organisme pour les autres groupes visés par la Loi.

Il est toutefois important de souligner qu'un certain temps s'est écoulé, deux ans ou plus selon le secteur ou le réseau concerné, depuis l'évaluation, par la Commission, de la mise en œuvre des mesures au terme de la première période d'implantation de même que de l'élaboration des mesures pour les personnes handicapées.

Depuis lors, de nouvelles mesures peuvent avoir été négociées, adoptées ou encore mises en place. De même, des mesures considérées comme déjà en place ou implantées par les organismes publics peuvent avoir fait l'objet de recommandations de la part de la Commission, comme prévu aux articles 17 et 24 de la Loi.

L'analyse de l'application des mesures

Quant à la partie 2 du rapport d'implantation des organismes, soit le questionnaire rempli par les organismes, elle a fourni les données permettant à la Commission de développer un modèle d'analyse⁶⁷ de l'application des mesures des programmes d'accès à l'égalité. Ces analyses ont été effectuées afin d'établir un lien entre l'application des mesures essentielles et l'atteinte des objectifs de représentation des membres des groupes visés.

Ces analyses permettent d'affiner le portrait en fonction de certaines variables notamment la région, la taille et, pour les commissions scolaires, le réseau linguistique. Des questions font aussi l'objet d'une analyse plus approfondie dans certaines régions administratives, notamment des questions concernant les Autochtones⁶⁸.

Les fréquences de l'application des mesures essentielles et particulières à l'accès à l'égalité en emploi sont examinées plus attentivement dans les organismes ayant réussi à augmenter la représentation des membres des groupes visés.

⁶⁶ Le guide, les outils et le modèle mis à la disposition des organismes pour produire le rapport d'élaboration des personnes handicapées peuvent être consultés sur le site de la Commission à l'adresse suivante : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

⁶⁷ Ce modèle d'analyse présenté à l'annexe IV porte sur le lien de causalité entre l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et la progression des groupes visés.

⁶⁸ La région administrative est la plus petite unité territoriale pour laquelle il est possible d'obtenir des données. À titre d'exemple, bien que la majorité des réserves autochtones de la région de la Côte-Nord se retrouvent en basse Côte-Nord, il est impossible d'obtenir des données fragmentées qui permettraient de dénombrer la population autochtone de cette sous-région. Ceci explique pourquoi les réponses à ces questions ont été examinées plus attentivement dans les régions administratives à forte présence autochtone selon le Secrétariat des affaires autochtones du Québec, soit l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec, le Saguenay – Lac Saint-Jean, les Laurentides, la Mauricie et l'Outaouais.

Dans les secteurs ou les réseaux comportant un nombre suffisamment élevé⁶⁹ d'organismes, par exemple celui des 70 commissions scolaires assujetties à la Loi au Québec, les fréquences de l'application de ces mesures dans les organismes ayant augmenté la représentation des membres des groupes visés font ensuite l'objet d'une comparaison avec celles des organismes n'y étant pas parvenu. Cette comparaison permet ainsi d'identifier des mesures plus déterminantes, c'est-à-dire qui ont un impact plus grand, pour l'atteinte des objectifs quantitatifs de chacun des groupes visés dans les organismes d'un même secteur ou réseau.

⁶⁹ Pour que les résultats d'une analyse soient significatifs sur le plan statistique, il faut avoir un nombre suffisamment grand d'organismes, par exemple une soixantaine, pour être en mesure de généraliser les tendances qui se dégagent de l'analyse à l'ensemble des organismes d'un même secteur ou réseau.

ANNEXE IV

LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET LA PROGRESSION DES GROUPES VISÉS

Les analyses de l'impact de l'application des mesures sur la représentation des groupes visés

Les résultats de la mise à jour de l'analyse des effectifs⁷⁰ ainsi que les informations recueillies dans les rapports d'implantation des organismes publics après une première période d'implantation⁷¹ permettent de mesurer, lorsqu'ils sont croisés, l'impact des mesures retenues par les organismes sur la représentation et la sous-représentation des groupes visés.

C'est pourquoi la Commission a décidé de tester un certain nombre d'analyses dans le but de développer un modèle d'analyse. Un premier type d'analyse, soit les analyses de fréquences d'application des mesures par les organismes publics, permet d'obtenir des statistiques descriptives sur l'application des mesures ainsi que sur l'intensité d'application de celles-ci.

Un autre type d'analyse, soit les analyses bivariées ou multivariées, c'est-à-dire croisées à l'aide de deux ou plusieurs variables, sert à mesurer l'impact de l'application des mesures par les organismes sur l'augmentation de la représentation des groupes visés. Les variables retenues pour ces analyses sont notamment la région (région métropolitaine de Montréal ou autres régions du Québec) et la taille (petite, moyenne ou grande) des organismes publics.

Ces tests ont été réalisés par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils en collaboration avec le service de la recherche de la Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications. Ils ont donné des résultats significatifs sur le plan statistique.

Ceci a permis à la Commission de développer un modèle d'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité après une première période d'implantation pour chacun des secteurs ou réseaux auxquels appartiennent les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Le modèle d'analyse

Le modèle d'analyse développé par la Commission repose sur plusieurs analyses. Ces analyses sont d'abord réalisées pour l'ensemble des organismes d'un même réseau ou secteur, puis en tenant compte de certaines variables. Ces variables sont : la région métropolitaine de recensement de Montréal ou les autres régions du Québec, la taille de l'organisme ainsi que le réseau linguistique, dans le cas des commissions scolaires, en raison du contexte linguistique

⁷⁰ L'analyse des effectifs a été effectuée initialement lors de la détermination de la sous-représentation des groupes visés (article 7 de la Loi).

⁷¹ Tel que prévu à l'article 20 de la Loi.

particulier à ce réseau au Québec. Les analyses proposées dans ce modèle sont présentées ci-après.

Tout d'abord, des analyses de fréquence sur l'application des mesures sont effectuées, à l'aide des données recueillies dans le questionnaire d'analyse du programme rempli par les organismes, pour mesurer, en nombre et en proportion (%), si les mesures retenues par les organismes ont été implantées, reportées ou annulées.

Par la suite, des analyses de fréquence sur l'intensité d'application des mesures sont effectuées pour l'ensemble des organismes et avec les mêmes variables pour mesurer, en nombre et en proportion (%), si les mesures retenues ont été appliquées systématiquement, régulièrement, rarement ou jamais par les organismes.

Puis, des analyses bivariées croisant les fréquences d'application des mesures avec la représentation des groupes visés sont ensuite réalisées pour identifier les mesures les plus déterminantes, soit celles qui sont le plus fréquemment mises de l'avant par les organismes qui enregistrent une progression des membres des groupes visés dans leurs effectifs.

De plus, des analyses bivariées de fréquence sur l'intensité d'application des mesures et les résultats de représentation des groupes visés sont effectuées afin de voir si l'intensité d'application des mesures a un impact sur les résultats obtenus par les organismes d'un même secteur ou réseau. Dans ce dernier type d'analyse, il faut rechercher une relation linéaire entre ces deux variables pour statuer si une mesure a un réel impact sur la représentation des groupes visés. En d'autres termes, plus la mesure est appliquée systématiquement, plus la représentation des groupes visés devrait augmenter.

Ce modèle d'analyse constitue le modèle retenu pour les rapports sectoriels que la Commission produit sur les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi après une première période d'implantation pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes assujettis à la Loi.

La Commission aurait souhaité être en mesure de réaliser une analyse de régression logistique⁷² pour l'intégrer au modèle d'analyse retenu pour les rapports sectoriels. Cette analyse aurait en effet permis de dégager, par ordre d'importance selon chaque secteur ou réseau et selon chaque groupe visé, les mesures ayant le plus d'impact, c'est-à-dire celles qui sont les plus susceptibles d'avoir un impact sur la croissance de la représentation des groupes visés.

Toutefois, pour que cette analyse soit significative sur le plan statistique, il faudrait un nombre très élevé d'organismes, par exemple plus d'une centaine et même davantage. Or, ce n'est pas le cas de la plupart des réseaux et des secteurs, car aucun d'eux, à l'exception de celui de la santé et des services sociaux, n'excède 70 organismes.

⁷² Une analyse de régression logistique permet d'analyser la relation d'une variable par rapport à plusieurs autres. Par exemple, quelles sont les mesures du programme d'accès à l'égalité en emploi qui contribuent le plus à la progression des groupes visés.

C'est pourquoi une telle analyse de régression logistique ne pourra être réalisée, pour chaque groupe visé ainsi que pour l'ensemble d'entre eux, que lorsque les données auront été colligées et traitées pour l'ensemble des secteurs et des réseaux des organismes visés par la Loi.

Les bénéfices à tirer de ces analyses

L'ensemble des analyses proposées jusqu'à présent permet d'identifier les mesures susceptibles de constituer les meilleures pratiques pour la progression des groupes visés et de ce fait, de bonifier les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Elles offrent l'occasion de cibler les mesures qui sont plus déterminantes pour ces groupes et qui leur procurent des effets bénéfiques. Ce faisant, elles permettent de solidifier les assises sur lesquelles reposent les recommandations qui sont faites aux organismes assujettis à la Loi, en les fondant sur une démonstration statistique qui permet de dégager des perspectives d'avenir à partir de données probantes.

De telles analyses font partie d'un processus d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi et s'inscrivent dans une démarche visant à accroître l'impact de ces programmes sur la représentation des groupes visés.

Est-il réellement possible d'établir un lien de causalité entre l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et la progression des groupes visés?

Malgré les bénéfices des analyses énoncées précédemment, celles-ci ne permettent pas d'établir avec précision si l'augmentation de la représentation des groupes visés est essentiellement attribuable aux programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Il faut voir ici le programme d'accès à l'égalité en emploi comme une mesure systémique visant à lutter contre un problème de nature systémique. En ce sens, il constitue certainement un facteur contributif de l'amélioration de la représentation des groupes visés dans les organismes publics, mais il ne peut l'expliquer à lui seul.

Pour parvenir à cerner l'influence réelle du programme d'accès à l'égalité en emploi sur la progression des groupes visés, il faudrait développer une analyse statistique qui intégrerait des facteurs externes aux programmes d'accès à l'égalité et qui sont liés à l'évolution du marché du travail.

Ces facteurs externes comprendraient notamment l'évolution de l'organisation du travail, les changements démographiques, l'évolution de la main-d'œuvre, les développements technologiques et les offres de formation.

D'autres facteurs pourraient aussi être explorés dans une telle analyse : secteurs d'activités en croissance ou décroissance, conditions d'emplois plus ou moins avantageuses dans le secteur privé, régime de travail proposé (temps plein ou temps partiel), abondance ou pénurie de travailleurs dans certaines catégories d'emploi, contexte organisationnel (restructurations, fusions, départs massifs à la retraite, impartitions, attritions de postes, gel d'embauches, etc.).

Ce type d'analyse viserait à vérifier si le programme d'accès à l'égalité en emploi joue effectivement un rôle déterminant dans la croissance de la représentation des groupes visés.

Toutefois, aucune analyse ne parviendrait à tenir compte de tous les facteurs pouvant potentiellement avoir un impact sur la croissance de la représentation de ces groupes.

Peu importe les facteurs retenus, il faudrait recueillir des données sur chacun d'eux. De plus, la liste des facteurs ne pourrait jamais être exhaustive et l'on pourra se faire objecter, avec raison, que certains facteurs n'ont pas été considérés dans l'analyse.

Par ailleurs, il faudrait rester à l'affût de la situation. En effet, même si l'on ne peut prévoir l'influence qu'exercera chaque facteur dans le cadre d'une analyse, certains d'entre eux joueraient un rôle plus important à certains moments, alors qu'à d'autres moments, leur influence serait limitée. De même, de nouveaux facteurs pourraient s'ajouter, ce qui rendrait caduques les comparaisons dans le temps.

En somme, une telle analyse représenterait une entreprise hasardeuse. En effet, il serait impossible de dégager avec précision l'influence du programme d'accès à l'égalité en emploi sur la croissance des groupes visés par rapport à celle exercée par les autres facteurs externes évoqués précédemment, par exemple les changements démographiques ou encore les développements technologiques.

La réalité du marché du travail étant dynamique et en constante évolution, ceci explique aussi pourquoi aucune analyse de ce type n'a été développée jusqu'à présent au Québec ou au Canada, ni d'ailleurs dans aucun autre pays.

ANNEXE V

LES STATISTIQUES UTILISÉES POUR DÉTERMINER LA SOUS-REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS

Les sources statistiques pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques

Les statistiques les plus largement utilisées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour effectuer une analyse de disponibilité et déterminer la sous-représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques proviennent du recensement de 2006 de Statistique Canada, car les données du recensement de 2011 ne sont pas assez fiables.

D'autres statistiques proviennent du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), de la Société de l'assurance automobile du Québec et de l'Office des professions du Québec.

Certaines de ces statistiques sont produites à la fois pour les régions métropolitaines de recensement, les régions économiques, le Québec et le Canada. D'autres statistiques le sont uniquement pour le Québec, par exemple les personnes diplômées d'une université ou les membres d'une corporation professionnelle.

Par ailleurs, quelques-unes sont disponibles pour un groupe visé seulement; c'est le cas des données statistiques relatives aux permis de conduire ou aux membres d'une corporation qui sont fournies uniquement pour les femmes.

Le choix des sources statistiques pour chacun des types d'emploi se fait en tenant compte principalement des facteurs suivants :

- les exigences de l'emploi indiquées dans le rapport de l'organisme notamment la formation ou l'expérience;
- les statistiques disponibles selon le groupe visé;
- la zone de recrutement appropriée pour l'emploi.

La zone géographique des statistiques est déterminée, en bonne partie, par la zone de recrutement indiquée dans le rapport de l'organisme ainsi que par la disponibilité des statistiques. Toutefois, la Commission peut réviser et redéfinir la zone de recrutement identifiée par l'organisme pour chaque type d'emploi afin de s'assurer que celle-ci soit appropriée et respecte de manière uniforme et complète l'ensemble des dispositions, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Les sources statistiques pour les personnes handicapées

Les seules données statistiques fiables disponibles pour les personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)⁷³.

Ces données ne sont pas fournies par types d'emploi, comme c'est le cas pour les autres groupes visés, mais pour chacune des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). De plus, ces données sont produites globalement pour le Québec ou pour le Canada.

Les quatorze CPEME sont établies en fonction des niveaux de compétence qui sont définis dans la Classification nationale des professions⁷⁴ (CNP) et elles sont définies dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi⁷⁵ du gouvernement fédéral. L'annexe II du Règlement fournit la liste des codes de la CNP pour chacune de ces catégories.

C'est donc le code de la CNP alloué à chaque type d'emploi dans l'analyse des effectifs de l'organisme qui détermine la catégorie professionnelle à laquelle ce type d'emploi appartient.

Le taux de disponibilité correspond au nombre de personnes handicapées occupant un emploi dans une CPEME qui comprend plusieurs types d'emploi. Par exemple, pour la catégorie du personnel professionnel, on retrouve des enseignants et enseignantes, des psychologues, des comptables, des avocats et avocates, des ingénieurs et ingénieures, des biologistes et des architectes.

Le taux de représentation d'une CPEME correspond au pourcentage de personnes qui se sont identifiées comme personnes handicapées dans chacun des emplois compris dans cette catégorie. Enfin, le taux de sous-représentation est obtenu par l'écart entre le taux de disponibilité et le taux de représentation de la CPEME concernée.

Les perspectives d'avenir

L'abandon, par le gouvernement fédéral, de l'obligation de répondre au questionnaire long du recensement canadien de 2011 a brisé en quelque sorte la chaîne historique des données statistiques utilisées pour les analyses de disponibilité de la Commission.

⁷³Source : *Politique, rapports et élaboration des données, Normes du travail et équité en milieu de travail*, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences. Il s'agit d'une enquête postcensitaire, car ce sont les données du recensement de 2006 qui ont servi de base de sondage pour repérer la population cible. Financée par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS), cette enquête s'est déroulée de novembre 2006 à février 2007. Elle a permis de recueillir des renseignements sur les personnes avec incapacité et dont les activités sont limitées à cause d'un état ou d'un problème relié à la santé.

⁷⁴On peut consulter le site de la Classification nationale des professions, à l'adresse suivante : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC>.

⁷⁵On peut consulter l'annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi, à l'adresse suivante : <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/page-11.html#h-21>.

Ceci a d'ailleurs fait l'objet de vives critiques de la part des organismes et des groupes qui utilisent les données du recensement aux fins de leurs programmes, de leurs bilans ou encore de leurs études.

La Commission est d'avis que les données du recensement de 2011 ne sont pas suffisamment fiables pour déterminer les objectifs à atteindre dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Elle est confiante toutefois, à la suite de l'annonce du gouvernement canadien à l'automne 2015 de rendre obligatoire le questionnaire long lors du prochain recensement de 2016, de disposer ensuite de statistiques plus fiables aux fins de la détermination de la sous-représentation des groupes visés dans les organismes publics.

ANNEXE VI

ÉVOLUTION DE L'FFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES CÉGEPs SELON LA RÉGION ET SELON LA LANGUE D'ENSEIGNEMENT

Tableau 18									
Effectif total et situation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015									
Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	317	442	125	80	187	107	80	61	-19
	1,3 %	1,7 %	0,4 %	25,2 %	42,3 %	17,1 %	25,2 %	13,8 %	-11,4 %
Personnel cadre de premier niveau	445	497	52	175	243	68	69	44	-25
	1,8 %	1,9 %	0,1 %	39,3 %	48,9 %	9,6 %	15,5 %	8,9 %	-6,6 %
Personnel contremaître et de supervision	188	198	10	94	114	20	19	5	-14
	0,8 %	0,7 %	-0,1 %	50 %	57,6 %	7,6 %	10 %	2,4 %	-7,6 %
Personnel professionnel	17 551	19 012	1461	8391	10 401	2010	1138	772	-366
	70,5 %	71,1 %	0,6 %	47,8 %	54,7 %	6,9 %	6,5 %	4,1 %	-2,4 %
Personnel technique	2205	2758	553	1117	1569	452	79	53	-26
	8,9 %	10,3 %	1,4 %	50,7 %	56,9 %	6,2 %	3,6 %	1,9 %	-1,7 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	2701	2 406	-295	2430	2088	-342	0	0	0
	10,9 %	9 %	-1,9 %	90 %	86,8 %	-3,2 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de métiers	224	218	-6	0	4	4	8	4	-4
	0,9 %	0,8 %	-0,1 %	0 %	1,8 %	1,8 %	3,6 %	1,8 %	-1,8 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	1256	1 192	-64	341	312	-29	279	290	11
	5 %	4,5 %	-0,5 %	27,1 %	26,2 %	-0,9 %	22,2 %	24,3 %	2,1 %
TOTAL	24 887	26 723	1 836	12 628	14 918	2290	1 672	1 229	-443
	100 %	100 %	---	50,7 %	55,8 %	5,1 %	6,7 %	4,6 %	-2,1 %

Tableau 19

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	317 1,3 %	442 1,7 %	125 0,4 %	2 0,6 %	5 1,1 %	3 0,5 %	1 0,3 %	17 3,8 %	16 3,5 %
Personnel cadre de premier niveau	445 1,8 %	497 1,9 %	52 0,1 %	1 0,2 %	15 3 %	14 2,8 %	15 3,4 %	24 4,8 %	9 1,4 %
Personnel contremaître et de supervision	188 0,8 %	198 0,7 %	10 -0,1 %	3 1,6 %	8 4 %	5 2,4 %	6 3,2 %	9 4,5 %	3 1,3 %
Personnel professionnel	17 551 70,5 %	19 012 71,1 %	1461 0,6 %	575 3,3 %	609 3,2 %	34 -0,1 %	1146 6,5 %	1528 8 %	382 1,5 %
Personnel technique	2205 8,9 %	2758 10,3 %	553 1,4 %	46 2,1 %	83 3 %	37 0,9 %	78 3,5 %	193 7 %	115 3,5 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	2701 10,9 %	2 406 9 %	-295 -1,9 %	35 1,3 %	69 2,9 %	34 1,6 %	74 2,7 %	101 4,2 %	27 1,5 %
Personnel de métiers	224 0,9 %	218 0,8 %	-6 -0,1 %	2 0,9 %	7 3,2 %	5 2,3 %	0 0 %	1 0,5 %	1 0,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	1256 5 %	1 192 4,5 %	-64 -0,5 %	20 1,6 %	38 3,2 %	18 1,6 %	37 2,9 %	71 6 %	34 3,1 %
TOTAL	24 887 100 %	26 723 100 %	1836 ---	684 2,7 %	834 3,1 %	150 0,4 %	1 357 5,5 %	1 944 7,3 %	587 1,8 %

Tableau 20

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	317 1,3 %	442 1,7 %	125 0,4 %	6 1,9 %	6 1,4 %	0 -0,5 %	4 1,3 %	16 3,6 %	12 2,3 %
Personnel cadre de premier niveau	445 1,8 %	497 1,9 %	52 0,1 %	4 0,9 %	8 1,6 %	4 0,7 %	12 2,7 %	23 4,6 %	11 1,9 %
Personnel contremaître et de supervision	188 0,8 %	198 0,7 %	10 -0,1 %	7 3,7 %	2 1 %	-5 -2,7 %	10 5,3 %	12 6,1 %	2 0,8 %
Personnel professionnel	17 551 70,5 %	19 012 71,1 %	1461 0,6 %	578 3,3 %	583 3,1 %	5 -0,2 %	955 5,4 %	1009 5,3 %	54 -0,1 %
Personnel technique	2205 8,9 %	2758 10,3 %	553 1,4 %	56 2,5 %	39 1,4 %	-17 -1,1 %	56 2,5 %	122 4,4 %	66 1,9 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	2701 10,9 %	2 406 9 %	-295 -1,9 %	54 2 %	44 1,8 %	-10 -0,2 %	77 2,9 %	93 3,9 %	16 1 %
Personnel de métiers	224 0,9 %	218 0,8 %	-6 -0,1 %	2 0,9 %	5 2,3 %	3 1,4 %	4 1,8 %	5 2,3 %	1 0,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	1256 5 %	1 192 4,5 %	-64 -0,5 %	14 1,1 %	32 2,7 %	18 1,6 %	28 2,2 %	29 2,4 %	1 0,2 %
TOTAL	24 887 100 %	26 723 100 %	1836 ---	721 2,9 %	719 2,7 %	-2 -0,2 %	1 146 4,6 %	1 309 4,9 %	163 0,3 %

Tableau 21

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps au Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	317 1,3 %	442 1,7 %	125 0,4 %	1 0,3 %	1 0,2 %	0 -0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	445 1,8 %	497 1,9 %	52 0,1 %	1 0,2 %	0 0 %	-1 -0,2 %	0 0 %	1 0,2 %	1 0,2 %
Personnel contremaître et de supervision	188 0,8 %	198 0,7 %	10 -0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	17 551 70,5 %	19 012 71,1 %	1461 0,6 %	32 0,2 %	36 0,2 %	4 0 %	11 0,1 %	55 0,3 %	44 0,2 %
Personnel technique	2205 8,9 %	2758 10,3 %	553 1,4 %	3 0,1 %	7 0,3 %	4 0,2 %	3 0,1 %	10 0,4 %	7 0,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	2701 10,9 %	2 406 9 %	-295 -1,9 %	9 0,3 %	6 0,2 %	-3 -0,1 %	9 0,3 %	13 0,5 %	4 0,2 %
Personnel de métiers	224 0,9 %	218 0,8 %	-6 -0,1 %	1 0,4 %	2 0,9 %	1 0,5 %	2 0,9 %	1 0,5 %	-1 -0,4 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	1256 5 %	1 192 4,5 %	-64 -0,5 %	4 0,3 %	5 0,4 %	1 0,1 %	5 0,4 %	9 0,8 %	4 0,4 %
TOTAL	24 887 100 %	26 723 100 %	1836 ---	51 0,2 %	57 0,2 %	6 0 %	30 0,1 %	89 0,3 %	59 0,2 %

Tableau 22

**Effectif total et situation des femmes
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	105 1,1 %	136 1,1 %	31 0 %	30 28,6 %	59 43,4 %	29 14,8 %	24 22,9 %	17 12,5 %	-7 -10,4 %
Personnel cadre de premier niveau	56 1,6 %	215 1,8 %	59 0,2 %	64 41 %	113 52,6 %	49 11,6 %	24 15,4 %	14 6,5 %	-10 -8,9 %
Personnel contremaître et de supervision	113 1,1 %	119 1 %	6 -0,1 %	57 50,4 %	73 61,3 %	16 10,9 %	11 9,6 %	0 0 %	-11 -9,6 %
Personnel professionnel	7067 71,5 %	8724 72,5 %	1657 1 %	3472 49,1 %	4820 55,2 %	1348 6,1 %	369 5,2 %	316 3,6 %	-53 -1,6 %
Personnel technique	911 9,2 %	1153 9,6 %	242 0,4 %	471 51,7 %	651 56,5 %	180 4,8 %	25 2,7 %	21 1,8 %	-4 -0,9 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1068 10,8 %	1 141 9,5 %	73 -1,3 %	941 88,1 %	944 82,7 %	3 -5,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de métiers	83 0,8 %	81 0,7 %	-2 -0,1 %	0 0 %	1 1,2 %	1 1,2 %	0 0 %	1 1,2 %	1 1,2 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	387 3,9 %	468 3,9 %	81 0 %	89 23 %	124 26,5 %	35 3,5 %	103 26,6 %	101 21,6 %	-2 -5 %
TOTAL	9 890 100 %	12 037 100 %	2147 ---	5 124 51,8 %	6 785 56,4 %	1661 4,6 %	556 5,6 %	470 3,9 %	-86 -1,7 %

Tableau 23

**Effectif total et situation des femmes
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	212	306	94	50	128	78	56	44	-12
	1,4 %	2,1 %	0,7 %	23,6 %	41,8 %	18,2 %	26,4 %	14,4 %	-12 %
Personnel cadre de premier niveau	289	282	-7	111	130	19	45	30	-15
	1,9 %	1,9 %	0 %	38,4 %	46,1 %	7,7 %	15,6 %	10,6 %	-5 %
Personnel contremaître et de supervision	75	79	4	37	41	4	8	6	-2
	0,5 %	0,5 %	0 %	49,3 %	51,9 %	2,6 %	10,7 %	8,1 %	-2,6 %
Personnel professionnel	10 484	10 288	-196	4919	5581	662	769	456	-313
	69,9 %	70,1 %	0,2 %	46,9 %	54,2 %	7,3 %	7,3 %	4,4 %	-2,9 %
Personnel technique	1294	1605	311	646	918	272	54	32	-22
	8,6 %	10,9 %	2,3 %	49,9 %	57,2 %	7,3 %	4,2 %	2 %	-2,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1633	1 265	-368	1489	1144	-345	0	0	0
	10,9 %	8,6 %	-2,3 %	91,2 %	90,4 %	-0,8 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de métiers	141	137	-4	0	3	3	8	3	-5
	0,9 %	0,9 %	0 %	0 %	2,2 %	2,2 %	5,7 %	2,2 %	-3,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	869	724	-145	252	188	-64	176	189	13
	5,8 %	4,9 %	-0,9 %	29 %	26 %	-3 %	20,3 %	26,1 %	5,8 %
TOTAL	14 997	14 686	-311	7 504	8 133	629	1 116	760	-356
	100 %	100 %	---	50 %	55,4 %	5,4 %	7,4 %	5,2 %	-2,2 %

Tableau 24

**Effectif total et situation des femmes
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	89	110	21	29	51	22	17	11	-6
	1,2 %	1,2 %	0 %	32,6 %	46,4 %	13,8 %	19,1 %	10 %	-9,1 %
Personnel cadre de premier niveau	129	188	59	50	102	52	20	11	-9
	1,7 %	2 %	0,3 %	38,8 %	54,3 %	15,5 %	15,5 %	5,9 %	-9,6 %
Personnel contremaître et de supervision	81	76	-5	44	47	3	5	0	-5
	1,1 %	0,8 %	-0,3 %	54,3 %	61,8 %	7,5 %	5,7 %	0 %	-5,7 %
Personnel professionnel	5340	6693	1353	2663	3724	1061	237	223	-14
	70,3 %	71,8 %	1,5 %	49,9 %	55,6 %	5,7 %	4,4 %	3,3 %	-1,1 %
Personnel technique	724	925	201	368	524	156	24	17	-7
	9,5 %	9,9 %	0,4 %	50,8 %	56,6 %	5,8 %	3,3 %	1,8 %	-1,7 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	832	872	40	683	727	44	0	0	0
	11 %	9,3 %	-1,7 %	82,1 %	83,4 %	1,3 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de métiers	62	61	-1	0	0	0	0	0	0
	0,8 %	0,7 %	-0,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	340	403	63	76	98	22	91	95	4
	4,5 %	4,3 %	-0,2 %	22,4 %	24,3 %	1,9 %	26,8 %	23,6 %	-3,2 %
TOTAL	7 597	9 328	1731	3 913	5 273	1360	394	357	-37
	100 %	100 %	---	51,5 %	56,5 %	5 %	5,2 %	3,8 %	-1,4 %

Tableau 25

**Effectif total et situation des femmes
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	16 0,7 %	26 1 %	10 0,3 %	7 43,8 %	8 30,8 %	1 -13 %	3 16,2 %	6 23,1 %	3 6,9 %
Personnel cadre de premier niveau	27 1,2 %	27 1 %	0 -0,2 %	14 51,9 %	11 40,7 %	-3 -11,2 %	2 8,1 %	3 11,1 %	1 3 %
Personnel contremaître et de supervision	32 1,4 %	43 1,6 %	11 0,2 %	13 40,6 %	26 60,5 %	13 19,9 %	6 18,8 %	0 0 %	-6 -18,8 %
Personnel professionnel	1727 75,3 %	2031 75 %	304 -0,3 %	809 46,8 %	1096 54 %	287 7,2 %	132 7,6 %	93 4,6 %	-39 -3 %
Personnel technique	187 8,2 %	228 8,4 %	41 0,2 %	103 55,1 %	127 55,7 %	24 0,6 %	1 0,5 %	4 1,8 %	3 1,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	236 10,3 %	269 9,9 %	33 -0,4 %	204 86,4 %	217 80,7 %	13 -5,7 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de métiers	21 0,9 %	20 0,7 %	-1 -0,2 %	0 0 %	1 5 %	1 5 %	0 0 %	1 5 %	1 5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	47 2 %	65 2,4 %	18 0,4 %	13 27,7 %	26 40 %	13 12,3 %	12 25,5 %	6 9,2 %	-6 -16,3 %
TOTAL	2 293 100 %	2 709 100 %	416 ---	1 163 50,7 %	1 512 55,8 %	349 5,1 %	156 6,8 %	113 4,2 %	-43 -2,6 %

Tableau 26

**Effectif total et situation des femmes
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	198	266	68	39	110	71	55	38	-17
	1,4 %	1,9 %	0,5 %	19,7 %	41,4 %	21,7 %	27,8 %	14,3 %	-13,5 %
Personnel cadre de premier niveau	262	277	15	101	127	26	40	30	-10
	1,8 %	2 %	0,2 %	38,5 %	45,8 %	7,3 %	15,3 %	10,8 %	-4,5 %
Personnel contremaître et de supervision	75	74	-1	37	39	2	8	5	-3
	0,5 %	0,5 %	0 %	49,3 %	52,7 %	3,4 %	10,7 %	7,3 %	-3,4 %
Personnel professionnel	9920	9602	-318	4661	5213	552	725	421	-304
	69,6 %	69,5 %	-0,1 %	47 %	54,3 %	7,3 %	7,3 %	4,4 %	-2,9 %
Personnel technique	1217	1531	314	595	870	275	54	31	-23
	8,5 %	11,1 %	2,6 %	48,9 %	56,8 %	7,9 %	4,4 %	2 %	-2,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1588	1 224	-364	1499	1104	-395	0	0	0
	11,1 %	8,9 %	-2,2 %	94,4 %	90,2 %	-4,2 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de métiers	141	127	-14	0	1	1	8	3	-5
	1 %	0,9 %	-0,1 %	0 %	0,8 %	0,8 %	5,7 %	2,4 %	-3,3 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	843	713	-130	248	186	-62	169	186	17
	5,9 %	5,2 %	-0,7 %	29,4 %	26,1 %	-3,3 %	20 %	26,1 %	6,1 %
TOTAL	14 244	13 814	-430	7 180	7 650	470	1 059	714	-345
	100 %	100 %	---	50,4 %	55,4 %	5 %	7,4 %	5,2 %	-2,2 %

Tableau 27

**Effectif total et situation des femmes
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	14	40	26	5	18	13	3	6	3
	1,9 %	4,6 %	2,7 %	35,7 %	45 %	9,3 %	21,4 %	15 %	-6,4 %
Personnel cadre de premier niveau	27	5	-22	10	3	-7	5	0	-5
	3,6 %	0,6 %	-3 %	37 %	60 %	23 %	18,5 %	0 %	-18,5 %
Personnel contremaître et de supervision	0	5	5	0	2	2	0	1	1
	0 %	0,6 %	0,6 %	0 %	40 %	40 %	0 %	8,1 %	8,1 %
Personnel professionnel	564	686	122	258	368	110	44	35	-9
	74,9 %	78,7 %	3,8 %	45,7 %	53,6 %	7,9 %	7,8 %	5,1 %	-2,7 %
Personnel technique	77	74	-3	51	48	-3	0	0	0
	10,2 %	8,5 %	-1,7 %	66,2 %	64,9 %	-1,3 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	45	41	-4	44	40	-4	0	0	0
	6 %	4,7 %	-1,3 %	97,8 %	97,6 %	-0,2 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de métiers	0	10	10	0	2	2	0	0	0
	0 %	1,1 %	1,1 %	0 %	20 %	20 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	26	11	-15	4	2	-2	7	3	-4
	3,5 %	1,3 %	-2,2 %	15,4 %	18,2 %	2,8 %	26,9 %	27,3 %	0,4 %
TOTAL	753	872	119	372	483	111	59	45	-14
	100 %	100 %	---	49,4 %	55,4 %	6 %	7,8 %	5,2 %	-2,6 %

Tableau 28

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	105	136	31	2	5	3	0	7	7
	1,1 %	1,1 %	0 %	1,9 %	3,7 %	1,8 %	0 %	5,1 %	5,1 %
Personnel cadre de premier niveau	156	215	59	1	12	11	7	10	3
	1,6 %	1,8 %	0,2 %	0,6 %	5,6 %	5 %	4,5 %	4,7 %	0,2 %
Personnel contremaître et de supervision	113	119	6	3	8	5	6	8	2
	1,1 %	1 %	-0,1 %	2,7 %	6,7 %	4 %	5,3 %	6,7 %	1,4 %
Personnel professionnel	7067	8724	1657	382	396	14	364	601	237
	71,5 %	72,5 %	1 %	5,4 %	4,5 %	-0,9 %	5,2 %	6,9 %	1,7 %
Personnel technique	911	1153	242	38	67	29	68	146	78
	9,2 %	9,6 %	0,4 %	4,2 %	5,8 %	1,6 %	7,5 %	12,7 %	5,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1068	1 141	73	32	56	24	63	83	20
	10,8 %	9,5 %	-1,3 %	3 %	4,9 %	1,9 %	5,9 %	7,3 %	1,4 %
Personnel de métiers	83	81	-2	1	4	3	0	1	1
	0,8 %	0,7 %	-0,1 %	1,2 %	4,9 %	3,7 %	0 %	1,2 %	1,2 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	387	468	81	14	31	17	32	60	28
	3,9 %	3,9 %	0 %	3,6 %	6,6 %	3 %	8,3 %	12,8 %	4,5 %
TOTAL	9 890	12 037	2147	473	579	106	540	916	376
	100 %	100 %	---	4,8 %	4,8 %	0 %	5,5 %	7,6 %	2,1 %

Tableau 29

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	212	306	94	0	0	0	1	10	9
	1,4 %	2,1 %	0,7 %	0 %	0 %	0 %	0,5 %	3,3 %	2,8 %
Personnel cadre de premier niveau	289	282	-7	0	3	3	8	14	6
	1,9 %	1,9 %	0 %	0 %	1,1 %	1,1 %	2,8 %	5 %	2,2 %
Personnel contremaître et de supervision	75	79	4	0	0	0	0	1	1
	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,3 %	1,3 %
Personnel professionnel	10 484	10 288	-196	193	213	20	782	927	145
	69,9 %	70,1 %	0,2 %	1,8 %	2,1 %	0,3 %	7,5 %	9 %	1,5 %
Personnel technique	1294	1605	311	8	16	8	10	47	37
	8,6 %	10,9 %	2,3 %	0,6 %	1 %	0,4 %	0,8 %	2,9 %	2,1 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1633	1 265	-368	3	13	10	11	18	7
	10,9 %	8,6 %	-2,3 %	0,2 %	1 %	0,8 %	0,7 %	1,4 %	0,7 %
Personnel de métiers	141	137	-4	1	3	2	0	0	0
	0,9 %	0,9 %	0 %	0,7 %	2,2 %	1,5 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	869	724	-145	6	7	1	5	11	6
	5,8 %	4,9 %	-0,9 %	0,7 %	1 %	0,3 %	0,6 %	1,5 %	0,9 %
TOTAL	14 997	14 686	-311	211	255	44	817	1 028	211
	100 %	100 %	---	1,4 %	1,7 %	0,3 %	5,4 %	7 %	1,6 %

Tableau 30

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	89 1,2 %	110 1,2 %	21 0 %	0 0 %	3 2,7 %	3 2,7 %	0 0 %	7 6,4 %	7 6,4 %
Personnel cadre de premier niveau	129 1,7 %	188 2 %	59 0,3 %	0 0 %	8 4,3 %	8 4,3 %	7 5,4 %	10 5,3 %	3 -0,1 %
Personnel contremaître et de supervision	81 1,1 %	76 0,8 %	-5 -0,3 %	2 2,5 %	5 6,6 %	3 4,1 %	4 4,9 %	6 7,9 %	2 3 %
Personnel professionnel	5340 70,3 %	6693 71,8 %	1353 1,5 %	155 2,9 %	286 4,3 %	131 1,4 %	335 6,3 %	452 6,8 %	117 0,5 %
Personnel technique	724 9,5 %	925 9,9 %	201 0,4 %	14 1,9 %	50 5,4 %	36 3,5 %	66 9,1 %	119 12,9 %	53 3,8 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	832 11 %	872 9,3 %	40 -1,7 %	9 1,1 %	43 4,9 %	34 3,8 %	63 7,6 %	64 7,3 %	1 -0,3 %
Personnel de métiers	62 0,8 %	61 0,7 %	-1 -0,1 %	0 0 %	4 6,6 %	4 6,6 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	340 4,5 %	403 4,3 %	63 -0,2 %	6 1,8 %	30 7,4 %	24 5,6 %	31 9,1 %	52 12,9 %	21 3,8 %
TOTAL	7 597 100 %	9 328 100 %	1731 ---	186 2,4 %	429 4,6 %	243 2,2 %	506 6,7 %	710 7,6 %	204 0,9 %

Tableau 31

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	16 0,7 %	26 1 %	10 0,3 %	2 12,5 %	2 7,7 %	0 -4,8 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	27 1,2 %	27 1 %	0 -0,2 %	1 3,7 %	4 14,8 %	3 11,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	32 1,4 %	43 1,6 %	11 0,2 %	1 3,1 %	3 7 %	2 3,9 %	2 6,3 %	2 4,7 %	0 -1,6 %
Personnel professionnel	1727 75,3 %	2031 75 %	304 -0,3 %	227 13,1 %	110 5,4 %	-117 -7,7 %	29 1,7 %	149 7,3 %	120 5,6 %
Personnel technique	187 8,2 %	228 8,4 %	41 0,2 %	24 12,8 %	17 7,5 %	-7 -5,3 %	2 1,1 %	27 11,8 %	25 10,7 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	236 10,3 %	269 9,9 %	33 -0,4 %	23 9,7 %	13 4,8 %	-10 -4,9 %	0 0 %	19 7,1 %	19 7,1 %
Personnel de métiers	21 0,9 %	20 0,7 %	-1 -0,2 %	1 4,8 %	0 0 %	-1 -4,8 %	0 0 %	1 5 %	1 5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	47 2 %	65 2,4 %	18 0,4 %	8 17 %	1 1,5 %	-7 -15,5 %	1 2,1 %	8 12,3 %	7 10,2 %
TOTAL	2 293 100 %	2 709 100 %	416 ---	287 12,5 %	150 5,5 %	-137 -7 %	34 1,5 %	206 7,6 %	172 6,1 %

Tableau 32

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	198	266	68	0	0	0	1	9	8
	1,4 %	1,9 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0,5 %	3,4 %	2,9 %
Personnel cadre de premier niveau	262	277	15	0	2	2	7	14	7
	1,8 %	2 %	0,2 %	0 %	0,7 %	0,7 %	2,7 %	5,1 %	2,4 %
Personnel contremaître et de supervision	75	74	-1	0	0	0	0	1	1
	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,4 %	1,4 %
Personnel professionnel	9920	9602	-318	148	152	4	738	886	148
	69,6 %	69,5 %	-0,1 %	1,5 %	1,6 %	0,1 %	7,4 %	9,2 %	1,8 %
Personnel technique	1217	1531	314	3	9	6	10	45	35
	8,5 %	11,1 %	2,6 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,8 %	2,9 %	2,1 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1588	1 224	-364	3	13	10	10	15	5
	11,1 %	8,9 %	-2,2 %	0,2 %	1,1 %	0,9 %	0,6 %	1,2 %	0,6 %
Personnel de métiers	141	127	-14	1	2	1	0	0	0
	1 %	0,9 %	-0,1 %	0,7 %	1,6 %	0,9 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	843	713	-130	3	6	3	5	11	6
	5,9 %	5,2 %	-0,7 %	0,4 %	0,8 %	0,4 %	0,6 %	1,5 %	0,9 %
TOTAL	14 244	13 814	-430	158	184	26	771	981	210
	100 %	100 %	---	1,1 %	1,3 %	0,2 %	5,4 %	7,1 %	1,7 %

Tableau 33

**Effectif total et situation des minorités visibles
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	14	40	26	0	0	0	0	1	1
	1,9 %	4,6 %	2,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2,5 %	2,5 %
Personnel cadre de premier niveau	27	5	-22	0	1	1	1	0	-1
	3,6 %	0,6 %	-3 %	0 %	20 %	20 %	3,7 %	0 %	-3,7 %
Personnel contremaître et de supervision	0	5	5	0	0	0	0	0	0
	0 %	0,6 %	0,6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel professionnel	564	686	122	45	61	16	44	41	-3
	74,9 %	78,7 %	3,8 %	8 %	8,9 %	0,9 %	7,8 %	6 %	-1,8 %
Personnel technique	77	74	-3	5	7	2	0	2	2
	10,2 %	8,5 %	-1,7 %	6,5 %	9,5 %	3 %	0 %	2,7 %	2,7 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	45	41	-4	0	0	0	1	3	2
	6 %	4,7 %	-1,3 %	0 %	0 %	0 %	2,2 %	7,3 %	5,1 %
Personnel de métiers	0	10	10	0	1	1	0	0	0
	0 %	1,1 %	1,1 %	0 %	10 %	10 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	26	11	-15	3	1	-2	0	0	0
	3,5 %	1,3 %	-2,2 %	11,5 %	9,1 %	-2,4 %	0 %	0 %	0 %
TOTAL	753	872	119	53	71	18	46	47	1
	100 %	100 %	---	7 %	8,1 %	1,1 %	6,1 %	5,4 %	-0,7 %

Tableau 34

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	105	136	31	4	3	-1	2	10	8
	1,1 %	1,1 %	0 %	3,8 %	2,2 %	-1,6 %	1,9 %	7,4 %	5,5 %
Personnel cadre de premier niveau	156	215	59	2	6	4	5	14	9
	1,6 %	1,8 %	0,2 %	1,3 %	2,8 %	1,5 %	3,2 %	6,5 %	3,3 %
Personnel contremaître et de supervision	113	119	6	7	2	-5	10	11	1
	1,1 %	1 %	-0,1 %	6,2 %	1,7 %	-4,5 %	8,8 %	9,2 %	0,4 %
Personnel professionnel	7067	8724	1657	410	361	-49	292	406	114
	71,5 %	72,5 %	1 %	5,8 %	4,1 %	-1,7 %	4,1 %	4,7 %	0,6 %
Personnel technique	911	1153	242	52	30	-22	54	98	44
	9,2 %	9,6 %	0,4 %	5,7 %	2,6 %	-3,1 %	5,9 %	8,5 %	-2,6 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1068	1 141	73	54	39	-15	67	76	9
	10,8 %	9,5 %	-1,3 %	5,1 %	3,4 %	-1,7 %	6,3 %	6,7 %	0,4 %
Personnel de métiers	83	81	-2	2	3	1	4	5	1
	0,8 %	0,7 %	-0,1 %	2,4 %	3,7 %	1,3 %	4,8 %	6,2 %	1,4 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	387	468	81	12	27	15	26	26	0
	3,9 %	3,9 %	0 %	3,1 %	5,8 %	2,7 %	6,7 %	5,6 %	-1,1 %
TOTAL	9 890	12 037	2147	543	471	-72	460	646	186
	100 %	100 %	---	5,5 %	3,9 %	-1,6 %	4,7 %	5,4 %	0,7 %

Tableau 35

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	212	306	94	2	3	1	2	6	4
	1,4 %	2,1 %	0,7 %	0,9 %	1 %	0,1 %	0,9 %	2 %	1,1 %
Personnel cadre de premier niveau	289	282	-7	2	2	0	7	9	2
	1,9 %	1,9 %	0 %	0,7 %	0,7 %	0 %	2,4 %	3,2 %	0,8 %
Personnel contremaître et de supervision	75	79	4	0	0	0	0	1	1
	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,3 %	1,3 %
Personnel professionnel	10 484	10 288	-196	168	222	54	663	603	-60
	69,9 %	70,1 %	0,2 %	1,6 %	2,2 %	0,6 %	6,3 %	5,9 %	-0,4 %
Personnel technique	1294	1605	311	4	9	5	2	24	22
	8,6 %	10,9 %	2,3 %	0,3 %	0,6 %	0,3 %	0,2 %	1,5 %	1,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1633	1 265	-368	0	5	5	10	17	7
	10,9 %	8,6 %	-2,3 %	0 %	0,4 %	0,4 %	0,6 %	1,3 %	0,7 %
Personnel de métiers	141	137	-4	0	2	2	0	0	0
	0,9 %	0,9 %	0 %	0 %	1,5 %	1,5 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	869	724	-145	2	5	3	2	3	1
	5,8 %	4,9 %	-0,9 %	0,2 %	0,7 %	0,5 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %
TOTAL	14 997	14 686	-311	178	248	70	686	663	-23
	100 %	100 %	---	1,2 %	1,7 %	0,5 %	4,6 %	4,5 %	-0,1 %

Tableau 36

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	89	110	21	0	1	1	2	8	6
	1,2 %	1,2 %	0 %	0 %	0,9 %	0,9 %	2,2 %	7,3 %	5,1 %
Personnel cadre de premier niveau	129	188	59	1	3	2	5	13	8
	1,7 %	2 %	0,3 %	0,8 %	1,6 %	0,8 %	3,9 %	6,9 %	3 %
Personnel contremaître et de supervision	81	76	-5	0	0	0	9	8	-1
	1,1 %	0,8 %	-0,3 %	0 %	0 %	0 %	11,1 %	10,5 %	-0,6 %
Personnel professionnel	5340	6693	1353	184	220	36	279	328	49
	70,3 %	71,8 %	1,5 %	3,4 %	3,3 %	-0,1 %	5,2 %	4,9 %	-0,3 %
Personnel technique	724	925	201	12	19	7	53	83	30
	9,5 %	9,9 %	0,4 %	1,7 %	2,1 %	0,4 %	7,3 %	9 %	1,7 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	832	872	40	5	26	21	67	57	-10
	11 %	9,3 %	-1,7 %	0,6 %	3 %	2,4 %	8,1 %	6,5 %	-1,6 %
Personnel de métiers	62	61	-1	0	2	2	4	4	0
	0,8 %	0,7 %	-0,1 %	0 %	3,3 %	3,3 %	6,5 %	6,6 %	0,1 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	340	403	63	4	17	13	25	24	-1
	4,5 %	4,3 %	-0,2 %	1,2 %	4,2 %	3 %	7,4 %	6 %	-1,4 %
TOTAL	7 597	9 328	1731	206	288	82	444	525	81
	100 %	100 %	---	2,7 %	3,1 %	0,4 %	5,8 %	5,6 %	-0,2 %

Tableau 37

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	16	26	10	4	2	-2	0	2	2
	0,7 %	1 %	0,3 %	25 %	7,7 %	-17,3 %	0 %	7,7 %	7,7 %
Personnel cadre de premier niveau	27	27	0	1	3	2	0	1	1
	1,2 %	1 %	-0,2 %	3,7 %	11,1 %	7,4 %	0 %	3,7 %	3,7 %
Personnel contremaître et de supervision	32	43	11	7	2	-5	1	3	2
	1,4 %	1,6 %	0,2 %	21,9 %	4,7 %	-17,2 %	3,1 %	7 %	3,9 %
Personnel professionnel	1727	2031	304	226	141	-85	13	78	65
	75,3 %	75 %	-0,3 %	13,1 %	6,9 %	-6,2 %	0,8 %	3,8 %	3 %
Personnel technique	187	228	41	40	11	-29	1	15	14
	8,2 %	8,4 %	0,2 %	21,4 %	4,8 %	-16,6 %	0,5 %	6,6 %	6,1 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	236	269	33	49	13	-36	0	19	19
	10,3 %	9,9 %	-0,4 %	20,8 %	4,8 %	-16 %	0 %	7,1 %	7,1 %
Personnel de métiers	21	20	-1	2	1	-1	0	1	1
	0,9 %	0,7 %	-0,2 %	9,5 %	5 %	-4,5 %	0 %	5 %	5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	47	65	18	8	10	2	1	2	1
	2 %	2,4 %	0,4 %	17 %	15,4 %	-1,6 %	2,1 %	3,1 %	1 %
TOTAL	2 293	2 709	416	337	183	-154	16	121	105
	100 %	100 %	---	14,7 %	6,8 %	-7,9 %	0,7 %	4,5 %	3,8 %

Tableau 38

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	198	266	68	1	2	1	2	6	4
	1,4 %	1,9 %	0,5 %	0,5 %	0,8 %	0,3 %	1 %	2,3 %	1,3 %
Personnel cadre de premier niveau	262	277	15	0	2	2	6	9	3
	1,8 %	2 %	0,2 %	0 %	0,7 %	0,7 %	2,3 %	3,2 %	0,9 %
Personnel contremaître et de supervision	75	74	-1	0	0	0	0	1	1
	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,4 %	1,4 %
Personnel professionnel	9920	9602	-318	120	148	28	640	586	-54
	69,6 %	69,5 %	-0,1 %	1,2 %	1,5 %	0,3 %	6,5 %	6,1 %	-0,4 %
Personnel technique	1217	1531	314	2	5	3	0	23	23
	8,5 %	11,1 %	2,6 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %	0 %	1,5 %	1,5 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1588	1 224	-364	0	3	3	9	15	6
	11,1 %	8,9 %	-2,2 %	0 %	0,2 %	0,2 %	0,6 %	1,2 %	0,6 %
Personnel de métiers	141	127	-14	0	0	0	0	0	0
	1 %	0,9 %	-0,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	843	713	-130	1	4	3	2	3	1
	5,9 %	5,2 %	-0,7 %	0,1 %	0,6 %	0,5 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %
TOTAL	14 244	13 814	-430	124	164	40	659	643	-16
	100 %	100 %	---	0,9 %	1,2 %	0,3 %	4,6 %	4,7 %	0,1 %

Tableau 39

**Effectif total et situation des minorités ethniques
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	14	40	26	1	1	0	0	0	0
	1,9 %	4,6 %	2,7 %	7,1 %	2,5 %	-4,6 %	0 %	0 %	0 %
Personnel cadre de premier niveau	27	5	-22	2	0	-2	1	0	-1
	3,6 %	0,6 %	-3 %	7,4 %	0 %	-7,4 %	3,7 %	0 %	-3,7 %
Personnel contremaître et de supervision	0	5	5	0	0	0	0	0	0
	0 %	0,6 %	0,6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel professionnel	564	686	122	48	74	26	23	17	-6
	74,9 %	78,7 %	3,8 %	8,5 %	10,8 %	2,3 %	4,1 %	2,5 %	-1,6 %
Personnel technique	77	74	-3	2	4	2	2	1	-1
	10,2 %	8,5 %	-1,7 %	2,6 %	5,4 %	2,8 %	2,6 %	1,4 %	-1,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	45	41	-4	0	2	2	1	2	1
	6 %	4,7 %	-1,3 %	0 %	4,9 %	4,9 %	2,2 %	4,9 %	2,7 %
Personnel de métiers	0	10	10	0	2	2	0	0	0
	0 %	1,1 %	1,1 %	0 %	20 %	20 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	26	11	-15	1	1	0	0	0	0
	3,5 %	1,3 %	-2,2 %	3,8 %	9,1 %	5,3 %	0 %	0 %	0 %
TOTAL	753	872	119	54	84	30	27	20	-7
	100 %	100 %	---	7,2 %	9,6 %	2,4 %	3,6 %	2,3 %	-1,3 %

Tableau 40

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps de la région métropolitaine de Montréal
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015	2007	2015	Écarts 2007-2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	105 1,1 %	136 1,1 %	31 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	156 1,6 %	215 1,8 %	59 0,2 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	113 1,1 %	119 1 %	6 -0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	7067 71,5 %	8724 72,5 %	1657 1 %	12 0,2 %	13 0,1 %	1 -0,1 %	5 0,1 %	36 0,4 %	31 0,3 %
Personnel technique	911 9,2 %	1153 9,6 %	242 0,4 %	2 0,2 %	5 0,4 %	3 0,2 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1068 10,8 %	1 141 9,5 %	73 -1,3 %	5 0,5 %	1 0,1 %	-4 -0,4 %	0 0 %	4 0,4 %	4 0,4 %
Personnel de métiers	83 0,8 %	81 0,7 %	-2 -0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	387 3,9 %	468 3,9 %	81 0 %	2 0,5 %	1 0,2 %	-1 -0,3 %	0 0 %	2 0,4 %	2 0,4 %
TOTAL	9 890 100 %	12 037 100 %	2147 ---	21 0,2 %	20 0,2 %	-1 0 %	5 0,1 %	42 0,3 %	37 0,2 %

Tableau 41

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	212	306	94	1	1	0	0	0	0
	1,4 %	2,1 %	0,7 %	0,5 %	0,3 %	-0,2 %	0 %	0 %	0 %
Personnel cadre de premier niveau	289	282	-7	1	0	-1	0	1	1
	1,9 %	1,9 %	0 %	0,4 %	0 %	-0,4 %	0 %	0,4 %	0,4 %
Personnel contremaître et de supervision	75	79	4	0	0	0	0	0	0
	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel professionnel	10 484	10 288	-196	20	23	3	6	19	13
	69,9 %	70,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Personnel technique	1294	1605	311	1	2	1	3	10	7
	8,6 %	10,9 %	2,3 %	0,1 %	0,1 %	0 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1633	1 265	-368	4	5	1	9	9	0
	10,9 %	8,6 %	-2,3 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	0,6 %	0,7 %	0,1 %
Personnel de métiers	141	137	-4	1	2	1	2	1	-1
	0,9 %	0,9 %	0 %	0,7 %	1,5 %	0,8 %	1,4 %	0,7 %	-0,7 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	869	724	-145	2	4	2	5	7	2
	5,8 %	4,9 %	-0,9 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,6 %	1 %	0,4 %
TOTAL	14 997	14 686	-311	30	37	7	25	47	22
	100 %	100 %	---	0,2 %	0,3 %	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %

Tableau 42

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones de la région métropolitaine de
Montréal au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	89 1,2 %	110 1,2 %	21 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	129 1,7 %	188 2 %	59 0,3 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	81 1,1 %	76 0,8 %	-5 -0,3 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	5340 70,3 %	6693 71,8 %	1353 1,5 %	10 0,2 %	8 0,1 %	-2 -0,1 %	4 0,1 %	29 0,4 %	25 0,3 %
Personnel technique	724 9,5 %	925 9,9 %	201 0,4 %	2 0,3 %	4 0,4 %	2 0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	832 11 %	872 9,3 %	40 -1,7 %	5 0,6 %	1 0,1 %	-4 -0,5 %	0 0 %	4 0,5 %	4 0,5 %
Personnel de métiers	62 0,8 %	61 0,7 %	-1 -0,1 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	340 4,5 %	403 4,3 %	63 -0,2 %	2 0,6 %	1 0,2 %	-1 -0,4 %	0 0 %	2 0,5 %	2 0,5 %
TOTAL	7 597 100 %	9 328 100 %	1731 ---	19 0,3 %	14 0,2 %	-5 -0,1 %	4 0,1 %	35 0,4 %	31 0,3 %

Tableau 43

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones de la région métropolitaine de
Montréal au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	16 0,7 %	26 1 %	10 0,3 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel cadre de premier niveau	27 1,2 %	27 1 %	0 -0,2 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel contremaître et de supervision	32 1,4 %	43 1,6 %	11 0,2 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel professionnel	1727 75,3 %	2031 75 %	304 -0,3 %	2 0,1 %	5 0,2 %	3 0,1 %	1 0,1 %	7 0,3 %	6 0,2 %
Personnel technique	187 8,2 %	228 8,4 %	41 0,2 %	0 0 %	1 0,4 %	1 0,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	236 10,3 %	269 9,9 %	33 -0,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de métiers	21 0,9 %	20 0,7 %	-1 -0,2 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	47 2 %	65 2,4 %	18 0,4 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %
TOTAL	2 293 100 %	2 709 100 %	416 ---	2 0,1 %	6 0,2 %	4 0,1 %	1 0 %	7 0,3 %	6 0,3 %

Tableau 44

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps francophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	198	266	68	1	1	0	0	0	0
	1,4 %	1,9 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	-0,1 %	0 %	0 %	0 %
Personnel cadre de premier niveau	262	277	15	1	0	-1	0	1	1
	1,8 %	2 %	0,2 %	0,4 %	0 %	-0,4 %	0 %	0,4 %	0,4 %
Personnel contremaître et de supervision	75	74	-1	0	0	0	0	0	0
	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel professionnel	9920	9602	-318	18	20	2	6	19	13
	69,6 %	69,5 %	-0,1 %	0,2 %	0,2 %	0 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Personnel technique	1217	1531	314	1	2	1	3	9	6
	8,5 %	11,1 %	2,6 %	0,1 %	0,1 %	0 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	1588	1 224	-364	4	5	1	9	8	-1
	11,1 %	8,9 %	-2,2 %	0,3 %	0,4 %	0,1 %	0,6 %	0,7 %	0,1 %
Personnel de métiers	141	127	-14	1	2	1	2	1	-1
	1 %	0,9 %	-0,1 %	0,7 %	1,6 %	0,9 %	1,4 %	0,8 %	-0,6 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	843	713	-130	2	4	2	5	7	2
	5,9 %	5,2 %	-0,7 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,6 %	1 %	0,4 %
TOTAL	14 244	13 814	-430	28	34	6	25	45	20
	100 %	100 %	---	0,2 %	0,2 %	0 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %

Tableau 45

**Effectif total et situation des Autochtones
selon la catégorie professionnelle dans les cégeps anglophones des autres régions du Québec
au 31 mars 2007 et au 30 juin 2015**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015	2007	2015	Écarts 2007- 2015
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	14	40	26	0	0	0	0	0	0
	1,9 %	4,6 %	2,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel cadre de premier niveau	27	5	-22	0	0	0	0	0	0
	3,6 %	0,6 %	-3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel contremaître et de supervision	0	5	5	0	0	0	0	0	0
	0 %	0,6 %	0,6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel professionnel	564	686	122	2	3	1	0	0	0
	74,9 %	78,7 %	3,8 %	0,4 %	0,4 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel technique	77	74	-3	0	0	0	0	1	1
	10,2 %	8,5 %	-1,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,4 %	1,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	45	41	-4	0	0	0	0	1	1
	6 %	4,7 %	-1,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2,4 %	2,4 %
Personnel de métiers	0	10	10	0	0	0	0	0	0
	0 %	1,1 %	1,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	26	11	-15	0	0	0	0	0	0
	3,5 %	1,3 %	-2,2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
TOTAL	753	872	119	2	3	1	0	2	2
	100 %	100 %	---	0,3 %	0,3 %	0 %	0 %	0,2 %	0,2 %

ANNEXE VII

ÉVOLUTION DE L'FFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS CHACUN DES CÉGÉPS ENTRE 2007 ET 2015

FEMMES

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Représentation (R) des femmes						Sous-représentation (SR) des femmes					
		2007	2015	Écart	2007		2015		Écart		2007		2015		Écart	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1001	Cégep André-Laurendeau	364	415	51	48 %	176	52 %	214	4 %	38	5 %	20	5 %	20	0 %	0
E1002	Cégep Beauce-Appalaches	251	258	7	47 %	117	55 %	143	8 %	26	8 %	19	6 %	16	-2 %	-3
E1003	Cégep de Baie-Comeau	162	149	-13	44 %	72	52 %	78	8 %	6	11 %	18	7 %	11	-4 %	-7
E1004	Cégep de Chicoutimi	521	590	69	47 %	243	54 %	316	7 %	73	8 %	41	6 %	37	-2 %	-4
E1005	Cégep de Drummondville	316	460	144	45 %	142	49 %	225	4 %	83	11 %	35	9 %	41	-2 %	6
E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	240	284	44	48 %	115	60 %	169	12 %	54	6 %	14	4 %	12	-2 %	-2
E1007	Cégep de Jonquière	668	699	31	53 %	354	55 %	387	2 %	33	7 %	46	5 %	37	-2 %	-9
E1008	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	443	498	55	47 %	209	54 %	268	7 %	59	9 %	41	6 %	28	-3 %	-13
E1009	Cégep de la Gaspésie et des Îles	741	407	-334	48 %	352	50 %	205	2 %	-147	7 %	55	8 %	34	1 %	-21
E1010	Cégep de La Pocatière	292	305	13	48 %	139	56 %	172	8 %	33	10 %	30	5 %	16	-5 %	-14
E1011	Cégep de Lévis-Lauzon	517	527	10	50 %	256	51 %	268	1 %	12	6 %	32	4 %	23	-2 %	-9
E1012	Cégep de Matane	207	185	-22	50 %	103	50 %	92	0 %	-11	9 %	18	11 %	20	2 %	2
E1013	Cégep de Rimouski	661	620	-41	44 %	291	51 %	314	7 %	23	10 %	69	7 %	46	-3 %	-23
E1014	Cégep de Rivière-du-Loup	248	226	-22	48 %	120	55 %	125	7 %	5	12 %	29	8 %	18	-4 %	-11
E1015	Cégep de Saint-Félicien	274	254	-20	48 %	131	51 %	130	3 %	-1	11 %	30	11 %	27	0 %	-3
E1016	Cégep de Saint-Hyacinthe	452	521	69	54 %	246	64 %	336	10 %	90	4 %	19	1 %	7	-3 %	-12
E1017	Cégep de Saint-Jérôme	561	580	19	55 %	310	58 %	335	3 %	25	9 %	50	6 %	33	-3 %	-17
E1018	Cégep de Saint-Laurent	448	555	107	48 %	214	52 %	286	4 %	72	9 %	40	7 %	39	-2 %	-1
E1019	Cégep de Sainte-Foy	962	1 019	57	55 %	527	59 %	602	4 %	75	6 %	56	4 %	39	-2 %	-17
E1020	Cégep de Sept-Îles	181	171	-10	43 %	77	54 %	92	11 %	15	13 %	23	9 %	16	-4 %	-7
E1021	Cégep de Sorel-Tracy	221	211	-10	49 %	108	55 %	115	6 %	7	9 %	20	7 %	14	-2 %	-6
E1022	Cégep de Trois-Rivières	684	675	-9	47 %	323	53 %	360	6 %	37	8 %	56	4 %	30	-4 %	-26
E1023	Cégep de Victoriaville	414	288	-126	39 %	163	46 %	133	7 %	-30	6 %	26	6 %	16	0 %	-10

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Représentation (R) des femmes						Sous-représentation (SR) des femmes					
		2007	2015	Écart	2007		2015		Écart		2007		2015		Écart	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1024	Cégep du Vieux-Montréal	946	1 019	73	53 %	499	56 %	566	3 %	67	4 %	40	6 %	60	2 %	20
E1025	Cégep Marie-Victorin	523	644	121	58 %	301	65 %	420	7 %	119	6 %	29	2 %	15	-4 %	-14
E1026	Cégep régional de Lanaudière	597	905	308	56 %	335	57 %	519	1 %	184	6 %	33	5 %	42	-1 %	9
E1027	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	422	540	118	56 %	235	60 %	326	4 %	91	6 %	25	4 %	20	-2 %	-5
E1028	Champlain Regional College	572	632	60	47 %	270	53 %	333	6 %	63	9 %	49	6 %	38	-3 %	-11
E1029	Collège Ahuntsic	796	1 042	246	44 %	349	52 %	539	8 %	190	6 %	47	3 %	27	-3 %	-20
E1030	Collège d'Alma	237	221	-16	45 %	107	56 %	124	11 %	17	10 %	24	5 %	12	-5 %	-12
E1031	Collège de Bois-de- Boulogne	373	430	57	62 %	233	61 %	262	-1 %	29	3 %	12	4 %	17	1 %	5
E1032	Collège de l'Outaouais	538	743	205	47 %	255	54 %	398	7 %	143	8 %	45	6 %	44	-2 %	-1
E1033	Cégep de Thetford	208	246	38	41 %	85	50 %	123	9 %	38	13 %	27	7 %	18	-6 %	-9
E1034	Cégep de Limoilou	770	699	-71	44 %	341	54 %	375	10 %	34	7 %	56	4 %	26	-3 %	-30
E1035	Collège de Maisonneuve	766	1 300	534	56 %	429	59 %	772	3 %	343	3 %	22	3 %	41	0 %	19
E1036	Collège de Rosemont	439	427	-12	53 %	234	61 %	262	8 %	28	7 %	29	4 %	17	-3 %	-12
E1037	Cégep de Sherbrooke	1698	865	-833	58 %	977	56 %	488	-2 %	-489	5 %	90	3 %	25	-2 %	-65
E1038	Collège de Valleyfield	302	280	-22	53 %	161	54 %	150	1 %	-11	5 %	14	7 %	19	2 %	5
E1039	Collège Édouard-Montpetit	1005	1 128	123	52 %	525	56 %	632	4 %	107	2 %	25	4 %	41	2 %	16
E1040	Collège François-Xavier-Garneau	760	724	-36	54 %	411	65 %	467	11 %	56	6 %	49	2 %	16	-4 %	-33
E1041	Collège Gérald-Godin	151	198	47	59 %	89	56 %	110	-3 %	21	2 %	3	4 %	8	2 %	5
E1042	Collège Lionel-Groulx	599	692	93	46 %	277	53 %	365	7 %	88	8 %	45	4 %	30	-4 %	-15
E1043	Collège Montmorency	626	898	272	53 %	331	57 %	510	4 %	179	6 %	38	2 %	19	-4 %	-19
E1044	Collège Shawinigan	257	244	-13	53 %	137	61 %	150	8 %	13	7 %	18	2 %	6	-5 %	-12
E1045	Dawson College	972	1 049	77	51 %	491	55 %	578	4 %	87	7 %	71	6 %	65	-1 %	-6
E1046	Heritage College	181	240	59	56 %	102	63 %	150	6 %	48	6 %	10	3 %	8	-3 %	-2
E1047	John Abbott College	625	677	52	51 %	318	58 %	391	7 %	73	7 %	42	3 %	21	-4 %	-21
E1048	Vanier College	696	983	287	50 %	348	55 %	543	5 %	195	7 %	47	3 %	29	-4 %	-18

MINORITÉS VISIBLES

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Minorités visibles											
		2007	2015	Écart	R 2007		R 2015		Écart R		SR 2007		SR 2015		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1001	Cégep André-Laurendeau	364	415	51	1 %	5	5 %	21	4 %	16	10 %	35	10 %	42	0 %	7
E1002	Cégep Beauce-Appalaches	251	258	7	2 %	4	1 %	3	-1 %	-1	4 %	10	7 %	17	3 %	7
E1003	Cégep de Baie-Comeau	162	149	-13	1 %	1	1 %	2	0 %	1	4 %	7	6 %	9	2 %	2
E1004	Cégep de Chicoutimi	521	590	69	1 %	5	0 %	1	-1 %	-4	6 %	29	7 %	40	1 %	11
E1005	Cégep de Drummondville	316	460	144	1 %	3	2 %	9	1 %	6	6 %	20	7 %	31	1 %	11
E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	240	284	44	0 %	1	2 %	7	2 %	6	7 %	16	6 %	18	-1 %	2
E1007	Cégep de Jonquière	668	699	31	0 %	0	0 %	0	0 %	0	6 %	39	9 %	62	3 %	23
E1008	Cégep de l'Abitibi- Témiscamingue	443	498	55	1 %	5	2 %	12	1 %	7	5 %	23	6 %	30	1 %	7
E1009	Cégep de la Gaspésie et des Îles	741	407	-334	0 %	1	0 %	2	0 %	1	7 %	50	7 %	29	0 %	-21
E1010	Cégep de La Pocatière	292	305	13	1 %	2	1 %	4	0 %	2	5 %	15	7 %	20	2 %	5
E1011	Cégep de Lévis-Lauzon	517	527	10	1 %	3	1 %	3	0 %	0	7 %	34	9 %	45	2 %	11
E1012	Cégep de Matane	207	185	-22	0 %	1	1 %	1	1 %	0	5 %	11	8 %	14	3 %	3
E1013	Cégep de Rimouski	661	620	-41	1 %	4	2 %	12	1 %	8	5 %	32	5 %	29	0 %	-3
E1014	Cégep de Rivière-du-Loup	248	226	-22	0 %	0	1 %	3	1 %	3	5 %	13	5 %	11	0 %	-2
E1015	Cégep de Saint-Félicien	274	254	-20	0 %	1	0 %	1	0 %	0	7 %	19	7 %	18	0 %	-1
E1016	Cégep de Saint-Hyacinthe	452	521	69	3 %	13	2 %	8	-1 %	-5	4 %	19	10 %	53	6 %	34
E1017	Cégep de Saint-Jérôme	561	580	19	1 %	4	1 %	5	0 %	1	9 %	48	10 %	58	1 %	10
E1018	Cégep de Saint-Laurent	448	555	107	5 %	23	5 %	30	0 %	7	5 %	23	7 %	40	2 %	17
E1019	Cégep de Sainte-Foy	962	1 019	57	0 %	3	1 %	6	1 %	3	5 %	44	7 %	72	2 %	28
E1020	Cégep de Sept-Îles	181	171	-10	2 %	3	0 %	0	-2 %	-3	4 %	8	8 %	14	4 %	6
E1021	Cégep de Sorel-Tracy	221	211	-10	2 %	4	1 %	3	-1 %	-1	6 %	14	9 %	18	3 %	4
E1022	Cégep de Trois-Rivières	684	675	-9	2 %	13	1 %	10	-1 %	-3	5 %	31	7 %	49	2 %	18
E1023	Cégep de Victoriaville	414	288	-126	0 %	0	0 %	0	0 %	0	5 %	19	7 %	21	2 %	2
E1024	Cégep du Vieux-Montréal	946	1 019	73	2 %	17	4 %	37	2 %	20	7 %	68	8 %	77	1 %	9
E1025	Cégep Marie-Victorin	523	644	121	1 %	6	5 %	32	4 %	26	6 %	32	7 %	42	1 %	10
E1026	Cégep régional de Lanaudière	597	905	308	1 %	8	2 %	20	1 %	12	5 %	29	6 %	58	1 %	29
E1027	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	422	540	118	2 %	8	1 %	8	-1 %	0	6 %	26	9 %	48	3 %	22
E1028	Champlain Regional College	572	632	60	6 %	37	6 %	41	0 %	4	6 %	33	6 %	37	0 %	4
E1029	Collège Ahuntsic	796	1 042	246	3 %	23	5 %	50	2 %	27	6 %	49	8 %	83	2 %	34

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Minorités visibles											
		2007	2015	Écart	R 2007		R 2015		Écart R		SR 2007		SR 2015		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1030	Collège d'Alma	237	221	-16	1 %	2	1 %	2	0 %	0	5 %	12	7 %	15	2 %	3
E1031	Collège de Bois-de-Boulogne	373	430	57	5 %	20	5 %	22	0 %	2	6 %	21	8 %	35	2 %	14
E1032	Collège de l'Outaouais	538	743	205	4 %	20	4 %	28	0 %	8	4 %	20	6 %	42	2 %	22
E1033	Cégep de Thetford	208	246	38	1 %	2	1 %	3	0 %	1	5 %	10	7 %	17	2 %	7
E1034	Cégep de Limoilou	770	699	-71	3 %	20	1 %	8	-2 %	-12	6 %	49	7 %	51	1 %	2
E1035	Collège de Maisonneuve	766	1 300	534	3 %	20	7 %	90	4 %	70	7 %	50	6 %	80	-1 %	30
E1036	Collège de Rosemont	439	427	-12	2 %	10	7 %	30	5 %	20	6 %	26	4 %	16	-2 %	-10
E1037	Cégep de Sherbrooke	1698	865	-833	1 %	11	1 %	7	0 %	-4	6 %	100	8 %	65	2 %	-35
E1038	Collège de Valleyfield	302	280	-22	1 %	3	1 %	3	0 %	0	6 %	19	8 %	23	2 %	4
E1039	Collège Édouard-Montpetit	1005	1 128	123	3 %	28	4 %	42	1 %	14	6 %	61	8 %	91	2 %	30
E1040	Collège François-Xavier-Garneau	760	724	-36	2 %	16	2 %	17	0 %	1	5 %	41	6 %	42	1 %	1
E1041	Collège Gérald-Godin	151	198	47	5 %	8	7 %	13	2 %	5	5 %	7	7 %	14	2 %	7
E1042	Collège Lionel-Groulx	599	692	93	2 %	11	3 %	23	1 %	12	7 %	43	9 %	63	2 %	20
E1043	Collège Montmorency	626	898	272	2 %	11	4 %	34	2 %	23	7 %	46	8 %	69	1 %	23
E1044	Collège Shawinigan	257	244	-13	0 %	1	0 %	1	0 %	0	6 %	15	8 %	20	2 %	5
E1045	Dawson College	972	1 049	77	13 %	124	9 %	91	-4 %	-33	1 %	13	5 %	49	4 %	36
E1046	Heritage College	181	240	59	9 %	16	13 %	30	4 %	14	7 %	13	4 %	10	-3 %	-3
E1047	John Abbott College	625	677	52	8 %	52	7 %	48	-1 %	-4	3 %	16	6 %	41	3 %	25
E1048	Vanier College	696	983	287	16 %	111	1 %	11	-15 %	-100	1 %	5	12 %	116	11 %	111

MINORITÉS ETHNIQUES

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Minorités ethniques											
		2007	2015	Écart	R 2007		R 2015		Écart R		SR 2007		SR 2015		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1001	Cégep André-Laurendeau	364	415	51	4 %	15	3 %	14	-1 %	-1	5 %	19	6 %	23	1 %	4
E1002	Cégep Beauce-Appalaches	251	258	7	1 %	2	1 %	2	0 %	0	4 %	9	3 %	9	-1 %	0
E1003	Cégep de Baie-Comeau	162	149	-13	1 %	1	1 %	1	0 %	0	4 %	7	5 %	7	1 %	0
E1004	Cégep de Chicoutimi	521	590	69	0 %	2	1 %	8	1 %	6	6 %	31	4 %	23	-2 %	-8
E1005	Cégep de Drummondville	316	460	144	1 %	4	3 %	15	2 %	11	4 %	14	3 %	14	-1 %	0
E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	240	284	44	1 %	2	0 %	1	-1 %	-1	4 %	9	5 %	15	1 %	6
E1007	Cégep de Jonquière	668	699	31	1 %	4	1 %	4	0 %	0	5 %	33	6 %	40	1 %	7
E1008	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	443	498	55	3 %	12	2 %	10	-1 %	-2	2 %	11	3 %	17	1 %	6
E1009	Cégep de la Gaspésie et des Îles	741	407	-334	0 %	0	1 %	4	1 %	4	5 %	35	4 %	18	-1 %	-17
E1010	Cégep de La Pocatière	292	305	13	0 %	1	1 %	3	1 %	2	4 %	13	4 %	12	0 %	-1
E1011	Cégep de Lévis-Lauzon	517	527	10	1 %	3	2 %	11	1 %	8	5 %	28	5 %	24	0 %	-4
E1012	Cégep de Matane	207	185	-22	0 %	0	1 %	2	1 %	2	6 %	12	4 %	7	-2 %	-5
E1013	Cégep de Rimouski	661	620	-41	1 %	5	0 %	3	-1 %	-2	5 %	33	4 %	26	-1 %	-7
E1014	Cégep de Rivière-du-Loup	248	226	-22	0 %	0	0 %	1	0 %	1	4 %	9	4 %	8	0 %	-1
E1015	Cégep de Saint-Félicien	274	254	-20	0 %	0	0 %	0	0 %	0	6 %	17	5 %	12	-1 %	-5
E1016	Cégep de Saint-Hyacinthe	452	521	69	1 %	6	1 %	5	0 %	-1	4 %	18	7 %	38	3 %	20
E1017	Cégep de Saint-Jérôme	561	580	19	2 %	11	1 %	6	-1 %	-5	7 %	38	7 %	40	0 %	2
E1018	Cégep de Saint-Laurent	448	555	107	4 %	16	3 %	19	-1 %	3	4 %	19	6 %	32	2 %	13
E1019	Cégep de Sainte-Foy	962	1 019	57	1 %	12	1 %	9	0 %	-3	4 %	41	4 %	43	0 %	2
E1020	Cégep de Sept-Îles	181	171	-10	3 %	6	1 %	2	-2 %	-4	2 %	3	4 %	7	2 %	4
E1021	Cégep de Sorel-Tracy	221	211	-10	1 %	2	0 %	1	-1 %	-1	5 %	10	5 %	11	0 %	1
E1022	Cégep de Trois-Rivières	684	675	-9	0 %	3	0 %	2	0 %	-1	4 %	29	6 %	39	2 %	10
E1023	Cégep de Victoriaville	414	288	-126	1 %	3	1 %	4	0 %	1	3 %	13	3 %	9	0 %	-4
E1024	Cégep du Vieux-Montréal	946	1 019	73	3 %	24	3 %	29	0 %	5	6 %	61	6 %	59	0 %	-2
E1025	Cégep Marie-Victorin	523	644	121	6 %	29	4 %	25	-2 %	-4	4 %	23	5 %	30	1 %	7
E1026	Cégep régional de Lanaudière	597	905	308	2 %	10	2 %	15	0 %	5	3 %	19	5 %	45	2 %	26
E1027	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	422	540	118	1 %	3	1 %	5	0 %	2	5 %	21	6 %	31	1 %	10
E1028	Champlain Regional College	572	632	60	7 %	40	10 %	61	3 %	21	4 %	21	3 %	17	-1 %	-4
E1029	Collège Ahuntsic	796	1 042	246	3 %	21	1 %	14	-2 %	-7	6 %	46	8 %	81	2 %	35

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Minorités ethniques											
		2007	2015	Écart	R 2007		R 2015		Écart R		SR 2007		SR 2015		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1030	Collège d'Alma	237	221	-16	2 %	4	0 %	1	-2 %	-3	4 %	9	5 %	12	1 %	3
E1031	Collège de Bois-de-Boulogne	373	430	57	5 %	18	6 %	26	1 %	8	6 %	22	4 %	18	-2 %	-4
E1032	Collège de l'Outaouais	538	743	205	2 %	9	1 %	11	-1 %	2	6 %	30	5 %	38	-1 %	8
E1033	Cégep de Thetford	208	246	38	2 %	5	1 %	3	-1 %	-2	2 %	5	5 %	12	3 %	7
E1034	Cégep de Limoilou	770	699	-71	1 %	5	2 %	13	1 %	8	6 %	49	4 %	26	-2 %	-23
E1035	Collège de Maisonneuve	766	1 300	534	3 %	20	4 %	47	1 %	27	5 %	39	5 %	63	0 %	24
E1036	Collège de Rosemont	439	427	-12	1 %	6	3 %	14	2 %	8	6 %	28	4 %	19	-2 %	-9
E1037	Cégep de Sherbrooke	1698	865	-833	0 %	4	1 %	6	1 %	2	6 %	95	5 %	46	-1 %	-49
E1038	Collège de Valleyfield	302	280	-22	2 %	6	3 %	9	1 %	3	4 %	11	4 %	11	0 %	0
E1039	Collège Édouard-Montpetit	1005	1 128	123	2 %	16	3 %	34	1 %	18	7 %	70	5 %	60	-2 %	-10
E1040	Collège François-Xavier-Garneau	760	724	-36	1 %	10	1 %	10	0 %	0	5 %	37	4 %	30	-1 %	-7
E1041	Collège Gérald-Godin	151	198	47	1 %	2	5 %	9	4 %	7	5 %	7	6 %	11	1 %	4
E1042	Collège Lionel-Groulx	599	692	93	3 %	17	3 %	21	0 %	4	7 %	39	7 %	45	0 %	6
E1043	Collège Montmorency	626	898	272	2 %	11	3 %	30	1 %	19	6 %	40	5 %	44	-1 %	4
E1044	Collège Shawinigan	257	244	-13	0 %	0	1 %	3	1 %	3	5 %	12	5 %	13	0 %	1
E1045	Dawson College	972	1 049	77	13 %	123	11 %	115	-2 %	-8	1 %	10	2 %	21	1 %	11
E1046	Heritage College	181	240	59	8 %	14	10 %	23	2 %	9	3 %	6	1 %	3	-2 %	-3
E1047	John Abbott College	625	677	52	12 %	77	7 %	45	-5 %	-32	1 %	5	4 %	24	3 %	19
E1048	Vanier College	696	983	287	20 %	137	2 %	23	-18 %	-114	0 %	1	8 %	76	8 %	75

AUTOCHTONES

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Autochtones											
		2007	2015	Écart	R 2007		R 2015		Écart R		SR 2007		SR 2015		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1001	Cégep André-Laurendeau	364	415	51	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1002	Cégep Beauce-Appalaches	251	258	7	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1003	Cégep de Baie-Comeau	162	149	-13	0 %	0	0 %	0	0 %	0	3 %	5	3 %	4	0 %	-1
E1004	Cégep de Chicoutimi	521	590	69	0 %	0	1 %	3	1 %	3	0 %	2	1 %	3	1 %	1
E1005	Cégep de Drummondville	316	460	144	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	1
E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	240	284	44	0 %	0	0 %	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1007	Cégep de Jonquière	668	699	31	0 %	0	0 %	1	0 %	1	0 %	2	1 %	5	1 %	3
E1008	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	443	498	55	0 %	1	1 %	4	1 %	3	0 %	2	1 %	4	1 %	2
E1009	Cégep de la Gaspésie et des Îles	741	407	-334	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1010	Cégep de La Pocatière	292	305	13	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1011	Cégep de Lévis-Lauzon	517	527	10	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1012	Cégep de Matane	207	185	-22	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1013	Cégep de Rimouski	661	620	-41	1 %	4	0 %	3	-1 %	-1	0 %	2	0 %	0	0 %	-2
E1014	Cégep de Rivière-du-Loup	248	226	-22	0 %	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1015	Cégep de Saint-Félicien	274	254	-20	2 %	6	0 %	0	-2 %	-6	0 %	0	0 %	1	0 %	1
E1016	Cégep de Saint-Hyacinthe	452	521	69	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1017	Cégep de Saint-Jérôme	561	580	19	0 %	2	0 %	1	0 %	-1	0 %	0	1 %	3	1 %	3
E1018	Cégep de Saint-Laurent	448	555	107	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	1
E1019	Cégep de Sainte-Foy	962	1 019	57	0 %	0	0 %	1	0 %	1	1 %	5	0 %	5	-1 %	0
E1020	Cégep de Sept-Îles	181	171	-10	0 %	0	2 %	3	2 %	3	2 %	4	2 %	4	0 %	0
E1021	Cégep de Sorel-Tracy	221	211	-10	0 %	0	0 %	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1022	Cégep de Trois-Rivières	684	675	-9	0 %	1	0 %	2	0 %	1	0 %	0	0 %	2	0 %	2
E1023	Cégep de Victoriaville	414	288	-126	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2	0 %	0	0 %	-2
E1024	Cégep du Vieux-Montréal	946	1 019	73	0 %	1	0 %	2	0 %	1	0 %	1	0 %	4	0 %	3
E1025	Cégep Marie-Victorin	523	644	121	2 %	9	1 %	4	-1 %	-5	0 %	0	0 %	3	0 %	3
E1026	Cégep régional de Lanaudière	597	905	308	0 %	1	0 %	2	0 %	1	0 %	0	0 %	4	0 %	4
E1027	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	422	540	118	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1028	Champlain Regional College	572	632	60	0 %	0	0 %	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1029	Collège Ahuntsic	796	1 042	246	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	5	0 %	4

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Autochtones											
		2007	2015	Écart	R 2007		R 2015		Écart R		SR 2007		SR 2015		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
E1030	Collège d'Alma	237	221	-16	0 %	1	1 %	2	1 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1031	Collège de Bois-de-Boulogne	373	430	57	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1032	Collège de l'Outaouais	538	743	205	1 %	6	1 %	6	0 %	0	0 %	0	1 %	7	1 %	7
E1033	Cégep de Thetford	208	246	38	0 %	1	0 %	0	0 %	-1	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1034	Cégep de Limoilou	770	699	-71	0 %	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1035	Collège de Maisonneuve	766	1 300	534	0 %	3	0 %	3	0 %	0	0 %	0	1 %	7	1 %	7
E1036	Collège de Rosemont	439	427	-12	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1037	Cégep de Sherbrooke	1698	865	-833	0 %	5	0 %	2	0 %	-3	0 %	0	0 %	2	0 %	2
E1038	Collège de Valleyfield	302	280	-22	0 %	0	0 %	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1039	Collège Édouard-Montpetit	1005	1 128	123	0 %	1	0 %	2	0 %	1	0 %	1	0 %	4	0 %	3
E1040	Collège François-Xavier-Garneau	760	724	-36	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	3	0 %	2
E1041	Collège Gérald-Godin	151	198	47	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1042	Collège Lionel-Groulx	599	692	93	1 %	3	0 %	2	-1 %	-1	0 %	1	0 %	2	0 %	1
E1043	Collège Montmorency	626	898	272	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	1 %	6	1 %	6
E1044	Collège Shawinigan	257	244	-13	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
E1045	Dawson College	972	1 049	77	0 %	1	1 %	6	1 %	5	0 %	0	0 %	2	0 %	2
E1046	Heritage College	181	240	59	1 %	2	1 %	2	0 %	0	0 %	0	1 %	2	1 %	2
E1047	John Abbott College	625	677	52	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	1	0 %	0
E1048	Vanier College	696	983	287	0 %	1	0 %	0	0 %	-1	0 %	0	0 %	4	0 %	4

ANNEXE VIII

LES MESURES ESSENTIELLES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les premières années suivant l'entrée en vigueur de la Loi

Dans les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, le 1^{er} avril 2001, quatre mesures étaient considérées comme essentielles par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les organismes publics assujettis à la Loi étaient alors tenus de les appliquer en plus de celles qu'ils avaient adoptées, lors de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi pour une première période de trois ans.

La nécessité d'en augmenter le nombre au fil du temps

Le travail de vérification du contenu des programmes par la Commission a beaucoup progressé au fil du temps. En effet, l'expérience a permis à la Commission de constater que seul un nombre très restreint d'organismes étaient enclins à adopter des mesures demandant un niveau élevé d'engagement.

C'est la raison pour laquelle la Commission a ajouté, en 2009 et en 2012, neuf autres mesures essentielles pour l'ensemble des groupes visés, afin de favoriser l'atteinte des objectifs et de préciser, par le fait même, le contenu minimal d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Depuis 2012, treize mesures sont désormais considérées comme essentielles par la Commission pour tous les groupes visés et elles doivent être appliquées par les organismes publics lors de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité.

Les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées

Les personnes handicapées, ajoutées en 2005 comme groupe visé par la Loi, font face à des obstacles distincts, ce qui nécessite la mise en place de mesures d'adaptation de la part des organismes publics. Sept mesures d'adaptation sont considérées comme essentielles par la Commission. Ces mesures doivent être appliquées par les organismes lors de l'implantation des mesures particulières aux personnes handicapées.

Les vingt mesures que la Commission considère comme essentielles et qui doivent être appliquées par les organismes publics lors de l'implantation du programme d'accès à l'égalité sont présentées dans le texte qui suit.

MESURES ESSENTIELLES INITIALES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS

1. Appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %⁷⁶, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.
2. Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.
3. Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.
4. Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'organisme ou l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées.

MESURES ESSENTIELLES AJOUTÉES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS **EN 2009 ET EN 2012**

5. Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.
6. Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.
7. Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
8. Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.
9. Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.

⁷⁶ Au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi, bon nombre d'organismes publics avaient adopté un taux de nomination de 50 % pour les femmes et un taux variant entre 25 % et 33 % pour les autres groupes visés. La Commission estime dorénavant essentiel que les organismes appliquent un taux global de nomination d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés, dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation. Il est important de noter que ce seuil d'au moins 50 % a été établi afin de permettre aux organismes d'atteindre leurs objectifs dans un délai raisonnable sans toutefois porter indûment atteinte aux intérêts des personnes n'appartenant pas aux groupes visés. Par ailleurs, il convient de préciser que le délai pour atteindre les objectifs dépend aussi en grande partie des opportunités d'emploi et de promotion qui se présentent dans les organismes publics au cours de l'implantation de leur programme.

10. S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix.
11. Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité en emploi.
12. Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.
13. Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.

MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

14. Préciser, dans les affichages de poste, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.
15. Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.
16. Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation pour les personnes handicapées.
17. Analyser les demandes d'adaptation liées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en matière d'accommodement raisonnable pour les personnes handicapées.
18. Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.
19. Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.
20. Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation ou la mise en place des adaptations pour les personnes handicapées.

ANNEXE IX

LES MESURES DÉJÀ IMPLANTÉES OU EN VOIE DE L'ÊTRE POUR LES CINQ GROUPES VISÉS AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION

Mesures de redressement	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'établissement s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'établissement entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.	48
Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.	48
S'assurer que les recommandations ou les décisions d'embauche des membres du comité de sélection tiennent compte de l'application du taux de nomination préférentielle.	28
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'atteinte des objectifs quantitatifs de représentation des groupes visés.	16
Mettre en place un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'application du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.	17
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés embauchées ou promues dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.	15
Informar la haute direction et les gestionnaires sur l'application du taux de nomination préférentielle.	19
Appliquer des mesures préférentielles dans les regroupements d'emplois qui constituent des bassins de recrutement interne, même lorsqu'il n'y a pas sous-représentation, afin de favoriser l'atteinte des objectifs dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.	18
Concevoir et offrir un programme de formation ou de perfectionnement en vue de favoriser l'accès aux personnes issues des groupes visés à des emplois où ils sont sous-représentés.	4
Développer des plans de carrière à l'intention des personnes issues des groupes visés leur permettant d'obtenir des promotions.	2
Créer un emploi de transition facilitant l'accès à un autre emploi.	0
Préparer la relève en offrant aux personnes issues des groupes visés des remplacements ou des affectations leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi, d'accéder aux emplois de niveau supérieur.	13
Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois où il y a sous-représentation.	20
Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés pour les emplois d'été et pour les autres emplois saisonniers ou temporaires.	8
Adopter une politique sur l'application de mesures de redressement accordant une préférence au moment des embauches, des promotions ou dans le contexte de programmes de formation ou de stages.	17
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois saisonniers ou temporaires pour les personnes handicapées.	14
Appliquer des mesures préférentielles pour les personnes handicapées dans les regroupements d'emplois constituant des bassins de recrutement interne (même lorsqu'il n'y a pas de sous-représentation).	5
Privilégier les personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous-représentation.	15

Mesures d'égalité de chances - analyse des emplois	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Rédiger une politique ou des règles définissant clairement le processus d'analyse des emplois.	8
Implanter un système d'analyse des emplois permettant de définir le contenu des descriptions de poste.	16
Valider les exigences professionnelles afin qu'elles correspondent aux qualifications minimales requises pour exercer l'emploi.	20
Valider les exigences physiques en lien avec les tâches réelles à effectuer pour occuper certains types d'emploi.	10
Vérifier si les exigences professionnelles ne comportent pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des personnes issues des groupes visés.	20
Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.	48
Déterminer le niveau de scolarité exigé ainsi que le nombre d'années d'expérience réellement nécessaire à l'accomplissement des tâches de tous les emplois.	11
Considérer les équivalences de formation acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada délivrées selon les normes officielles.	22
Reconnaître les expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.	20
Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des exigences équivalentes.	8
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.	13
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.	21
Réviser les modalités de l'analyse des emplois, en vue d'identifier des obstacles potentiels à l'accès aux emplois disponibles, au maintien en emploi et à la mobilité professionnelle de personnes handicapées.	11
Valider de façon précise le nombre d'années d'expérience requis dans les descriptions de tâches.	3
Valider de façon précise les exigences physiques requises.	9
Élaborer les descriptions de tâches en distinguant les tâches essentielles des tâches secondaires et s'assurer qu'elles sont valides et équitables.	4
Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des équivalences.	7

Mesures d'égalité de chances – recrutement	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Rédiger une politique ou des règles de dotation définissant les modalités de recrutement des postes dits réguliers ou permanents et dits non réguliers ou temporaires.	21
Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.	48
Vérifier l'adéquation entre les descriptions de tâches et les profils d'emplois utilisés aux fins du recrutement.	6
Définir clairement la procédure à suivre pour poser sa candidature.	9
Mettre en place des séances d'information qui donnent tous les renseignements nécessaires afin d'encourager les personnes, et particulièrement celles issues des groupes visés, à soumettre leur candidature.	5
S'assurer que la période d'affichage est la même à l'interne et à l'externe afin de favoriser l'accessibilité aux concours.	7
Mettre en place des mécanismes permettant aux membres du personnel absents d'être informés des ouvertures de postes et, le cas échéant, de poser leur candidature.	15
Former de manière appropriée le personnel responsable de renseigner les personnes désireuses de poser leur candidature.	10
Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. ⁷⁷	36

⁷⁷Cette mesure est essentielle dans les cégeps qui utilisent un formulaire de demande d'emploi.

Mesures d'égalité de chances – recrutement (suite)	
Afficher tous les avis de postes vacants dits réguliers ou permanents et dits non réguliers ou temporaires, syndiqués et non-syndiqués.	10
Pourvoir aux remplacements et aux autres types d'affectations à partir d'une « liste de réserve » ou d'une « liste de rappel » établie selon des règles équitables.	4
Afficher tous les avis de postes vacants dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel.	12
Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.	48
Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées.	48
Organiser des activités de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi, etc.) à l'intention des personnes issues des groupes visés.	7
Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.	48
Offrir la possibilité aux personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification sur le site Web de l'établissement.	25
Créer un répertoire de candidatures de personnes issues des groupes visés et solliciter leur candidature.	12
Former les personnes responsables du recrutement aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.	13
Mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes issues des groupes visés est comparable avec leur taux de disponibilité respectif, dans les différents types d'emploi.	10
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Préciser, dans les affichages de postes, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	47 ⁷⁸
Inclure dans les affichages de poste des mentions particulières concernant les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui désirent avoir des mesures d'adaptation.	10
Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substitués.	6
Diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées.	37
Prévoir dans le formulaire d'offre d'emploi un espace permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers.	6
Assurer l'accessibilité des lieux où sont localisés les services de recrutement.	4
Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.	9
Faire remplir le questionnaire d'identification par toutes les personnes qui posent leur candidature.	14

Mesures d'égalité de chances – sélection	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection.	16
Valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi (formation, expérience, aptitudes) définies au moment de l'analyse des emplois.	20
Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables.	26
Déterminer le seuil de réussite pour chacun des postes à pourvoir.	7
Effectuer la présélection sur la base des exigences minimales requises.	7
Établir une grille d'analyse normalisée en vue de l'évaluation des candidatures à l'étape de la présélection.	17
Dresser une liste de ressources pour s'informer sur les équivalences de travail et de formation.	3
Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main-d'œuvre.	4
Mettre en place un système de classement de résultats facilitant, notamment l'établissement de niveaux de compétences équivalentes entre les candidates et les candidats.	9

⁷⁸ 47 des 48 cégeps doivent appliquer les mesures essentielles pour les personnes handicapées. Il n'y a pas de mesures particulières pour les personnes handicapées au Collège Lionel Groulx (E 1042), car il est en phase de maintien pour les membres de ce groupe visé.

Mesures d'égalité de chances – sélection (suite)	
Concevoir des instruments de sélection en se basant sur les exigences du poste à pourvoir.	7
Valider les instruments de sélection (formulaires, tests, questionnaires d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.), afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des groupes visés.	20
Vérifier les critères de sélection des candidatures afin qu'ils soient prédéterminés et appliqués uniformément.	18
Pondérer toutes les épreuves de sélection afin de relativiser l'importance et le poids d'une épreuve par rapport à une autre.	8
Concevoir des examens écrits qui mesurent les connaissances et les aptitudes réellement nécessaires à l'emploi.	7
S'assurer que les tests théoriques et pratiques n'entraînent pas d'effets défavorables non justifiés envers certains groupes visés.	3
Apporter les adaptations nécessaires aux tests pratiques afin que les personnes candidates, notamment les femmes, soient évaluées selon leurs réelles capacités à effectuer les tâches essentielles du poste.	2
Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes.	12
S'assurer que les renseignements recueillis au moment des entrevues sont conformes à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	10
S'assurer qu'une personne du service des ressources humaines assiste aux entrevues.	19
Évaluer les réponses des candidates et des candidats selon une grille de correction prédéterminée.	11
Faire participer tous les membres du comité de sélection au moment de l'évaluation des candidatures.	4
S'assurer qu'une offre conditionnelle d'embauche précède les examens médicaux.	3
Faire participer au moins une personne issue des groupes visés au comité de sélection en vue de favoriser un processus dépourvu de préjugés.	11
Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.	48
Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.	35
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main-d'œuvre.	8
Prévoir une solution de rechange dans le cas de difficulté de communication d'une personne handicapée, lors des entrevues téléphoniques.	2
Informar les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	24
Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.	47
Utiliser une même grille d'évaluation pour toutes les candidatures sélectionnées.	11
Poser des questions sur les capacités de la personne à accomplir les tâches principales de l'emploi.	1
Former et sensibiliser le personnel responsable du processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour les évaluations de compétence d'une personne handicapée.	24
Assurer l'accessibilité, au besoin, des locaux ou des salles d'entrevues.	13
Assurer l'accessibilité des espaces communs (toilettes, ascenseurs, salles de réunion, cuisine et couloirs).	9
Prévoir à l'examen médical une mention concernant l'évaluation des capacités d'effectuer les tâches essentielles et secondaires du poste.	2
Faire des adaptations particulières aux emplois d'accès (d'entrée) pour accommoder une personne handicapée qui répond aux exigences d'emploi.	2

Mesures d'égalité de chances – décision d'embauche	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Mettre en place des règles définissant le processus de décision d'embauche.	13
Favoriser la prise de décision par consensus par les membres du comité de sélection.	8
S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix.	48
S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection.	8
Justifier par écrit, au terme du processus de sélection, le choix de ne pas accorder le poste à une personne issue des groupes visés.	22
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Vérifier que la décision d'embauche est basée principalement sur les compétences de la personne handicapée à réaliser les tâches essentielles du poste.	14
S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche justifient par écrit leurs motifs.	18

Mesures d'égalité de chances – promotions et autres mouvements de personnel	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Rédiger une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi.	5
Modifier les règles d'attribution des postes de façon à autoriser le passage d'une unité d'accréditation à une autre (ou hors de l'unité d'accréditation).	3
Modifier les règles d'attribution des assignations temporaires afin de permettre une plus grande accessibilité aux promotions et aux autres mouvements de personnel.	2
Offrir un programme de mentorat, notamment aux personnes issues des groupes visés, pour faciliter leur accès aux promotions à des postes de gestion.	4
Effectuer un processus officiel de sélection lorsque le facteur d'ancienneté n'est pas prépondérant.	5
Appliquer les mécanismes officiels de sélection et de décision de dotation au moment de la promotion et des autres mouvements de personnel.	4
Instaurer un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les personnes issues des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi.	21
Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.	25
Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de promotion aux risques de discrimination.	3
Mettre en place un mécanisme qui permet d'informer tout le personnel au moment des ouvertures de postes de supervision et de direction.	9
Mettre en place un processus officiel de sélection au moment des promotions à l'interne pour les postes de supervision et de direction.	6
Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de congédiement des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.	5
Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de départs volontaires des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.	8
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Implanter un mécanisme permettant d'identifier les personnes handicapées ayant le potentiel d'occuper différents postes dans les plans de relève.	6
Se doter de moyens pour permettre une plus grande accessibilité aux promotions et autres mouvements de personnel pour une personne handicapée (ex. : mentorat ou affectations temporaires).	5

Mesures d'égalité de chances – promotions et autres mouvements de personnel (suite)	
Adapter, au besoin, les moyens de communication pour les personnes handicapées désirant connaître les possibilités de promotion et autres mouvements de personnel.	11
Prévoir dans les conventions collectives des dispositions à l'intention des personnes handicapées concernant l'adaptation des règles d'ancienneté et les emplois d'accès.	2
S'assurer que les conventions collectives contiennent des clauses favorisant la mobilité professionnelle des personnes handicapées.	5
Modifier, par lettre d'entente, les règles d'attribution des postes de façon à permettre le passage d'une unité d'accréditation à une autre pour les personnes handicapées ayant les compétences requises.	0
Effectuer un suivi systématique pour connaître les motifs de départ des employés handicapés	24

Mesures d'égalité de chances – intégration organisationnelle	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel régulier et non régulier nouvellement embauché.	18
Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité.	48
Déterminer une période d'essai suffisante pour permettre une intégration appropriée des personnes issues des groupes visés.	4
Informar les personnes nouvellement embauchées de la durée de la période d'essai.	3
S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches.	13
Implanter un mécanisme de suivi afin de s'assurer de l'intégration du personnel nouvellement embauché et particulièrement des personnes issues des groupes visés.	17
Communiquer clairement les attentes et les modes de fonctionnement internes aux personnes nouvellement embauchées et particulièrement aux personnes issues des groupes visés.	1
Mettre en place un programme de jumelage pour les personnes nouvellement embauchées et particulièrement pour les personnes issues des groupes visés.	7
Rédiger une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel.	31
Développer et mettre en place un mécanisme officiel de recours interne et d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement était présentée.	5
Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires et aux personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail.	8
Favoriser l'accueil et l'intégration des personnes issues des groupes visés par la mise en place d'un programme de sensibilisation à la diversité culturelle pour les membres du personnel.	8
Sensibiliser le personnel responsable de l'accueil au risque de harcèlement à l'endroit des personnes issues des groupes visés.	3
Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle.	9
Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.	48
Former et sensibiliser les personnes responsables de l'accueil du personnel nouvellement embauché aux risques de discrimination.	3
Rédiger une politique qui encadre le traitement des demandes d'accommodement raisonnable.	11
Informar les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.	17
Mettre en place des programmes de sensibilisation à l'intégration des femmes dans des emplois majoritairement masculins.	1
Adapter les équipements et les méthodes de travail aux caractéristiques physiques des femmes en vue de favoriser leur intégration dans les emplois majoritairement masculins.	2
Offrir d'exécuter le travail de différentes manières ou en ayant recours à des méthodes de rechange qui n'entraînent pas d'effets discriminatoires envers les femmes.	0
S'assurer que les femmes ont accès à des installations sanitaires assurant leur sécurité physique et leur intégrité.	0

Mesures d'égalité de chances – intégration organisationnelle (suite)	
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Développer ou revoir le programme d'accueil des nouveaux employés, afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.	30
Exercer un suivi pour s'assurer de l'intégration de la personne handicapée dans son milieu de travail.	18
Offrir une formation spécifique au personnel handicapé nouvellement embauché, lorsque requis.	7
Diffuser l'information à tout le personnel sur le PAE.	10
Faire remplir le questionnaire d'identification d'accès à l'égalité en emploi.	10
Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement des demandes d'adaptation.	47
Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires, aux superviseurs hiérarchiques et aux syndicats concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement.	28
Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi du personnel devenu handicapé.	7
Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en terme d'accommodement raisonnable.	47
Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.	47
Développer un mécanisme d'analyse des demandes de modification de tâches afin de maintenir en poste une personne handicapée.	47
Répondre, dans un délai raisonnable, à la demande d'adaptation présentée par la personne handicapée.	5
Mettre en place un mécanisme formel de contestation interne dans le cas d'une réponse insatisfaisante de l'employeur à la demande d'adaptation de l'employé.	4
Adapter le poste de travail du personnel handicapé.	10
Aménager les espaces communs (toilettes, vestiaires, ascenseurs, couloirs, stationnements, etc.) pour faciliter l'accès et les déplacements du personnel handicapé dans un cadre sécuritaire.	6
Rendre accessibles et adapter les lieux de socialisation (cafétéria, aire de repos, etc.).	6
Faciliter l'adaptation du poste de travail à domicile, lorsque requis par les besoins de la personne handicapée.	1
Prévoir des horaires de travail adaptés (horaires flexibles, temps partiel, semaine de travail réduite, etc.) pour mieux répondre à la condition d'une personne handicapée.	6
Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation des adaptations.	47
Développer une politique pour contrer le harcèlement au travail selon les motifs cités à l'article 10 de la Charte.	16
Distribuer à tout le personnel la politique pour contrer le harcèlement.	15
Sensibiliser le personnel au risque de harcèlement à l'endroit des personnes handicapées.	20
S'assurer de transmettre l'information pour accomplir le travail de façon aussi régulière et structurée pour le personnel handicapé que pour les autres employés.	12
Offrir un encadrement favorable sous forme de parrainage ou de rencontres régulières.	10
Prévoir la modification ou le partage des tâches d'un employé handicapé devenu incapable d'accomplir certaines tâches secondaires de son poste.	9

Mesures d'égalité de chances – formation	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Rédiger une politique ou des règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines.	14
Développer une méthode pour recenser et déterminer les besoins de formation.	16
Développer des outils de collecte de l'information (grilles d'analyse, entrevues, questionnaires) permettant de recenser et d'évaluer les besoins de formation.	14
S'assurer de la participation des gestionnaires et des membres du personnel à la détermination des besoins de formation.	6
Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination.	12
Concevoir des programmes de formation qui tiennent compte des résultats obtenus au moment de l'analyse des besoins du personnel.	8
Diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation.	16
Offrir au personnel de toutes les catégories d'emploi la possibilité de bénéficier de programmes de formation lorsqu'un besoin est déterminé.	11
Vérifier le matériel de formation (textes, exercices, accessoires, etc.) afin qu'il réponde aux besoins du personnel et particulièrement à ceux des groupes visés.	5
Vérifier le contenu des textes et des exercices afin qu'il soit exempt de préjugés ou de stéréotypes.	3
Développer des instruments d'évaluation qui permettent de mesurer les effets des programmes de formation (satisfaction, apprentissages, transfert des compétences, etc.).	4
Analyser les données recueillies lors de l'étape de l'évaluation du programme de formation et le réajuster en tenant compte des besoins identifiés par les groupes visés.	2
S'assurer de la participation équitable des personnes issues des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent une formation.	6
Prévoir des recours en cas de désaccord pour les personnes qui se voient refuser la participation à des activités de formation ou le remboursement de frais.	1
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.	11
Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées.	20
Rendre accessibles au personnel handicapé les renseignements relatifs aux programmes de formation.	7
S'assurer que les salles de cours ou des lieux de formation sont accessibles.	10
Adapter les équipements ou le matériel utilisé lors de la formation, selon les besoins du personnel handicapé.	13
Adapter les moyens de communication en fonction des besoins spécifiques des personnes handicapées qui assistent aux sessions de formation.	8
Offrir des activités de perfectionnement au personnel handicapé.	5
Prévoir un mécanisme de contestation pour les personnes handicapées qui se voient refuser la participation à des activités de formation en fonction des coûts liés à l'adaptation.	4

Mesures d'égalité de chances – évaluation du rendement	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Mettre en place une politique ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement.	25
Évaluer le personnel à partir de critères objectifs, mesurables et observables découlant de l'analyse des emplois et des attentes prédéfinies.	5
Concevoir des outils de mesure (grilles, questionnaires, entrevues) à partir de critères objectifs, mesurables et observables.	12
Communiquer l'information concernant l'ensemble de la démarche d'évaluation du rendement (attentes, critères, déroulement de l'évaluation, remise des résultats).	8
Évaluer les personnes nouvellement embauchées ou mutées au cours de leur période d'essai et particulièrement les personnes issues des groupes visés.	8
Implanter un mécanisme de recours en cas de désaccord sur l'évaluation du rendement.	7
Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination.	25
Évaluer le personnel de toutes les catégories d'emplois au sein de l'organisation.	11
Adopter une procédure qui permet d'évaluer annuellement tous les membres du personnel.	7
Mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats des évaluations du rendement des personnes issues des groupes visés avec des personnes qui n'en font pas partie.	2
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Élaborer une directive concernant le processus d'évaluation du rendement pour tenir compte du handicap de l'employé.	14
Utiliser des outils d'évaluation standardisés (questionnaires, grilles d'évaluation, etc.).	9
Évaluer le rendement du personnel handicapé en se basant sur les tâches essentielles du poste.	8
Poser des questions précises s'appuyant sur des observations recueillies par l'évaluateur.	4
Adapter les moyens de communication selon les besoins du personnel handicapé pour rendre accessibles le processus et les renseignements relatifs à l'évaluation de rendement.	11
Rendre accessibles les résultats d'évaluation à la personne handicapée.	4
Prévoir un mécanisme pour évaluer si la personne handicapée a besoin d'une période de probation ou d'essai plus longue lorsque l'adaptation de son poste le justifie.	5
Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'un employé handicapé.	22
Offrir du perfectionnement à la personne handicapée pour faciliter l'accès aux promotions.	2
Prévoir un mécanisme de contestation interne pour les personnes handicapées dans le cas d'une évaluation insatisfaisante.	3

Mesures d'égalité de chances – rémunération	
MESURES⁷⁹ POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Rédiger une politique ou des règles équitables sur la fixation des salaires individuels, la fréquence et le taux d'augmentation des salaires ainsi que l'application des divers régimes de rémunération variable.	4
Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues dans la gestion des programmes de rémunération.	2
Reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tous les membres du personnel, particulièrement ceux des personnes issues des groupes visés.	3
Appliquer une méthode uniforme pour fixer les salaires à l'embauche et les augmentations en cours d'emploi.	3
Accorder un salaire ou un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent, au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	1
Former les personnes responsables de l'évaluation des emplois aux risques de discrimination.	2
S'assurer que l'admissibilité aux divers régimes d'avantages sociaux et leur mise en place sont équitables, conformément à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	0

Mesures d'égalité de chances – autres conditions de travail	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Adopter une politique sur les mesures disciplinaires et administratives.	3
Former le personnel responsable de l'application de mesures disciplinaires sur les risques de discrimination.	10
Prévoir des mécanismes de contrôle pour assurer une interprétation uniforme des politiques.	3
Comparer les plaintes des personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés avec celles des personnes n'en faisant pas partie.	1
Comparer les mesures disciplinaires appliquées aux personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés avec celles appliquées aux personnes n'en faisant pas partie. .	2
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Adapter les modes de transmission du processus disciplinaire pour que le personnel handicapé soit informé.	2
Sensibiliser et former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives, aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.	13
Comparer le type de plaintes formulées par les personnes handicapées, par rapport aux personnes non handicapées.	7
Comparer le type, le degré de sévérité et le nombre de mesures.	5

⁷⁹ Aucune mesure particulière pour les personnes handicapées n'est proposée par la Commission pour ce sous-système d'emploi.

Mesures de soutien	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Développer un programme de conciliation travail-famille.	17
Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail.	29
Permettre d'effectuer les fonctions par télétravail.	10
Offrir un service de garde sur place à l'occasion des congés scolaires.	15
Créer une banque de ressources pour la garde d'enfants ou le soutien aux personnes âgées.	2
Bonifier les congés parentaux ou d'adoption.	10
Favoriser le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité.	30
Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou encore pour un retour aux études.	31
Établir un service de covoiturage pour faciliter les déplacements dans le cadre du travail.	8
Assouplir les règles pour la reprise des heures supplémentaires.	18
Offrir un programme d'aide aux employés.	34
Offrir du soutien en orientation de carrière.	2
Offrir du soutien dans la recherche de logement pour les personnes nouvellement embauchées et d'une autre région.	8
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Élaborer un programme de conciliation travail/famille	14
Bonifier les congés d'absence pour les visites médicales	10
Organiser un système de covoiturage pour faciliter l'accès aux lieux de travail.	5

Mesures d'information	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Informar les membres du personnel sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés.	28
Informar les gestionnaires sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination, qu'ils connaissent leurs responsabilités respectives et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés.	30
Informar le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus.	36
Informar la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme ainsi que les résultats obtenus.	34
Promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes, la Semaine nationale des personnes handicapées ou d'autres événements.	20
Impliquer les gestionnaires de haut niveau dans le programme d'accès à l'égalité afin de démontrer la volonté de l'établissement de remédier à la sous-représentation des groupes visés.	13
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Informar le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et les résultats obtenus par divers moyens : a) site intranet; b) documentation spécifique; c) rencontre d'information et de sensibilisation; d) assemblées annuelles.	30
Promouvoir le PAE dans le cadre d'événements spéciaux, telle la Semaine nationale des personnes handicapées.	16

Mesures de consultation	
MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Consulter les membres du personnel ainsi que ses représentantes et représentants sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, sur les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, sur l'échéancier, sur l'évolution du programme ainsi que sur les résultats obtenus.	32
Consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, sur les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, sur l'échéancier, sur l'évolution du programme ainsi que sur les résultats obtenus.	24
Créer un comité consultatif de travail constitué de gestionnaires, de représentantes et représentants du personnel et des autres membres concernés afin de favoriser à chacune des étapes du programme un climat favorable à son élaboration et à son implantation dans l'organisation.	34
Implanter un mécanisme pour rendre les gestionnaires « imputables » des résultats quant à l'atteinte des résultats des objectifs de représentation des groupes visés par le programme.	9
Consulter les membres du comité de gestion, du comité de direction, du comité de relations de travail ou des autres comités, concernant les différents thèmes reliés au programme d'accès à l'égalité en emploi.	22
MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	
Consulter le personnel et ses représentants-es sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application par divers moyens : a) comité d'accès à l'égalité; (b) réunions syndicales; (c) comité paritaire.	20
Constituer un comité consultatif de travail composé des gestionnaires, des représentants-es du personnel afin de favoriser un climat favorable au développement et à l'implantation du programme.	14
Consulter la haute direction, les gestionnaires et autres instances décisionnelles sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus.	26

Mesures de contrôle	
MESURES⁸⁰ POUR TOUS LES GROUPES VISÉS	Nombre de cégeps
Mettre en place des mécanismes de suivi de l'implantation et des résultats de l'ensemble des mesures	48
Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.	6

⁸⁰ Aucune mesure de contrôle particulière n'est proposée par la Commission pour les personnes handicapées.

ANNEXE X

LEXIQUE

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

Analyse de disponibilité

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

Analyse des effectifs

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

Analyse du système d'emploi

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

Détermination de la sous-représentation

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

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence 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 protégés par la Charte.

Discrimination directe

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

Discrimination indirecte

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

Discrimination systémique en emploi

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

Effet d'exclusion

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

Égalité

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

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

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

Groupe visé

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

Mesures

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

Mesures de consultation

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

Mesures de consultation et d'information

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

Mesures d'égalité de chances

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

Mesures de redressement

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

Mesures de soutien

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

Mesures d'information

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

Mesures essentielles

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

Moyens de contrôle

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

Objectifs quantitatifs

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

Programme d'accès à l'égalité en emploi

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

Questionnaire d'identification

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

Regroupement de types d'emploi

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

Représentation

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

Sous-représentation

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

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

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

Taux de nomination préférentielle

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

Type d'emploi

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

ANNEXE XI

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACCQ	Association des cadres des collèges du Québec
CÉGEP	Collège d'enseignement général et professionnel
CNP	Classification nationale des professions
CPEME	Catégories professionnelles pour l'équité en matière d'emploi
D	Disponibilité
EPLA	Enquête sur la participation et les limitations d'activités
FNEEQ	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
R	Représentation
SR	Sous-représentation

