

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics
Rapport triennal – 2004-2007 – Faits saillants

PORTRAIT GLOBAL DE LA SITUATION

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

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

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

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

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

PRINCIPAUX CONSTATS – ASPECT QUANTITATIF

Le portrait qui se dégage des résultats des 255 organismes permet de constater, pour les femmes, une forte présence dans les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés à l'éducation préscolaire et au primaire. Elles représentent un peu plus du tiers des effectifs dans les sociétés d'État et les municipalités, alors que leur présence est faible dans les sociétés de transport et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. L'objectif le plus élevé à atteindre pour diminuer la sous-représentation des femmes se situe dans les emplois de gestion et les emplois non traditionnels, et ce, dans l'ensemble des réseaux étudiés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRINCIPAUX DÉFIS

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

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

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

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

Au cours des prochains mois, la Commission va commencer à recevoir des rapports d'organismes ayant terminé la première étape d'implantation. Elle devra accorder une attention particulière aux résultats obtenus concernant l'atteinte des objectifs pour repérer les facteurs qui peuvent expliquer les succès et les succès. Elle devra être aussi en mesure de mettre au point les stratégies à retenir et de formuler les recommandations pertinentes qui assureront le dynamisme des programmes.

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

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

08/04/09