

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Rapport triennal

2001-2004

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



Ce document
a été réalisé par
la **Commission
des droits de la personne et
des droits de la jeunesse**

CONCEPTION, RECHERCHE,
RÉDACTION ET COORDINATION :
**Monik Bastien
Nicole Lambert**

COLLABORATION
**Muriel Garon
Michèle Turenne**

TABLEAUX ET GRAPHIQUES
Josée Malenfant

CONCEPTION ET RÉALISATION DU CÉDÉROM
**Josée Dubeau
Sokhom Chau**

RÉVISION LINGUISTIQUE
**Josée Malenfant
Danielle Robichaud
Johanne Ricard**

Direction des programmes
d'accès à l'égalité
SOUS LA DIRECTION DE :
Pierrette Bourgeois,
directrice des programmes
d'accès à l'égalité

GRAPHISME
Marie-Denise Douyon
Direction des communications

Dépôt légal - 2005
Bibliothèque nationale du Québec
2-550-45519-3



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	9
1 CONTENU DE LA LOI	11
1.1 Origines de la Loi	11
1.2 Objectifs de la Loi	12
1.3 Étapes de réalisation définies dans la Loi	13
2 ACTIONS MENÉES PAR LA COMMISSION POUR IMPLANTER LA LOI	17
2.1 Recrutement et formation du personnel	17
2.2 Information des organismes visés par la Loi	17
2.3 Dossiers actifs	18
2.4 Dossiers fermés	18
2.5 Détermination des délais applicables	18
2.6 Assistance de la Commission aux organismes	19
2.7 Développement d'outils pour les organismes	20
3 ÉTAT DE SITUATION DES OPÉRATIONS AU 31 MARS 2004	23
3.1 Analyses d'effectifs reçues	23
3.2 Prolongations de délai	23
3.3 Avis d'élaboration de programmes	23
4 MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE QUANTITATIVE	25
4.1 Objectif de l'analyse	25
4.2 Notes méthodologiques	25
4.3 Organismes visés selon les réseaux d'activité	26
4.4 Composition des grandes catégories professionnelles	28
5 COMPILATIONS GLOBALES	31
5.1 Portrait global des effectifs pour chacun des réseaux	32
5.2 Portrait global des effectifs par réseau dans la région métropolitaine	36
5.3 Portrait global des effectifs par réseau dans les autres régions	38
6 PERSONNEL POLICIER DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC	41
6.1 Représentation des quatre groupes visés	41
6.2 Sous-représentation des quatre groupes visés	43
7 RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL	
 PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS	45
7.1 La situation des femmes par catégorie professionnelle	48
7.2 La situation des minorités visibles par catégorie professionnelle	52
7.3 La situation des minorités ethniques par catégorie professionnelle	55
7.4 La situation des Autochtones par catégorie professionnelle	58



8 AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC

PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS 61

8.1 La situation des femmes par catégorie professionnelle..... 63

8.2 La situation des minorités visibles par catégorie professionnelle 67

8.3 La situation des minorités ethniques par catégorie professionnelle.....70

8.4 La situation des Autochtones par catégorie professionnelle 73

4

9 PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES 77

9.1 Regard sur les 68 commissions scolaire francophones et anglophones..... 78

9.2 La situation des groupes visés dans la grande région métropolitaine..... 79

9.3 La situation des groupes visés dans les autres régions 82

10 L'AVENIR 87

10.1 Opérations à venir..... 87

10.2 Poursuivre l'assistance et les collaborations..... 87

10.3 Développer des approches particulières..... 88

CONCLUSION 91

1 Portrait global de la situation..... 91

2 Principaux constats et recommandations..... 91

3 Principaux défis..... 93

ANNEXE I I

Liste des organismes visés par la Loi..... II

ANNEXE II XVII

Liste des organismes retirés de l'application de la Loi..... XVIII

ANNEXE III XIX

Liste des organismes pour lesquels les résultats ont été compilés
pour la grande région de Montréal et pour les autres régions..... XX

ANNEXE IV XXV

Sommaires des résultats de sous-représentation
pour les regroupements d'emplois par organisme.
Cette annexe est incluse sur le cédérom joint au présent rapport.

LISTE DES TABLEAUX XXVI

LISTE DES GRAPHIQUES XXVII



MOT DU PRÉSIDENT



Je suis particulièrement heureux de vous présenter le rapport triennal donnant l'état de situation des organismes soumis à *la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001.

Grâce au travail des organismes concernés, qui se sont rapidement et consciencieusement mis à la tâche, et à celui des membres du personnel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le défi de déposer les analyses d'effectifs à l'intérieur d'un délai acceptable a été relevé. L'ampleur de la tâche ne se résume pas au nombre d'emplois analysés, mais il faut préciser que l'exercice a impliqué l'étude des emplois de plus de 600 000 personnes.

Au 31 mars 2004, date finale des données publiées dans le présent rapport triennal, 567 organismes publics (soit 92 % du total des organismes assujettis à la Loi) avaient franchi cette première étape de la mise en œuvre de la Loi. Au moment de publier ce rapport, 615 analyses étaient déposées, représentant 99.8 % des organismes concernés.

Les mandataires, les responsables d'organismes et leur personnel, doivent être félicités pour cette première réponse à ce défi social.

Grâce aux données colligées à partir de ces analyses d'effectifs, on dispose dorénavant des informations brutes permettant de tracer un portrait fiable de la situation des Autochtones, des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques au sein de ces organismes.

Cette démarche d'élaboration de programmes d'accès à l'égalité, là où c'est nécessaire, est donc nettement lancée.

Un bref aperçu

Présenter un portrait de la représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques permet de situer plus clairement les enjeux et les défis auxquels feront face les organismes publics au cours des prochaines années : ils ont la tâche de s'afficher comme modèles dans la lutte contre la discrimination au travail et sont déjà perçus comme des agents de changement dans la progression des programmes d'accès à l'égalité.

Le grand défi pour l'intégration des femmes se situe dans les emplois de haut niveau de responsabilité et les emplois dits non traditionnels. Pour les membres des minorités visibles et des minorités ethniques, l'effort devra viser à



permettre leur entrée dans des emplois dans la région métropolitaine de Montréal, dans leurs champs de compétence et de formation. Les régions sont aussi interpellées, car elles devront s'ouvrir davantage pour les accueillir.

6 Les Autochtones, pour leur part, sont peu représentés dans l'ensemble des réseaux étudiés. La Commission s'efforce à l'heure actuelle de mieux cerner leurs réalités de vie, tant dans les centres urbains que dans les régions, afin de définir plus précisément le type de mesures à inclure dans les programmes d'accès à l'égalité pour assurer leur progrès vers l'intégration.

Ces programmes visent la reconnaissance des compétences des membres de certains groupes de la population et leur intégration en emploi dans des postes pour lesquels ils ont les qualifications. Ce principe trouve son mérite dans la relation de dignité et d'égalité que suppose leur intégration professionnelle.

En conclusion

Lors du prochain rapport triennal, en 2007, le chemin encore à parcourir vers l'intégration de l'ensemble des travailleuses et travailleurs compétents sera presque entièrement balisé et il sera possible de présenter un aperçu des mesures retenues par les organismes publics pour atteindre leurs objectifs de recrutement.

Entre-temps, la Commission aura lancé la mise en place des conditions permettant que les personnes handicapées soient également prises en compte dans les objectifs d'accès à l'égalité dans les organismes publics. Les modifications législatives adoptées en ce sens doivent entrer en vigueur le 17 décembre 2005 et elles prévoient que les organismes disposeront de 12 mois pour mener et présenter leurs analyses d'effectifs.

Dans le nouveau cadre de gestion de l'administration publique, axé sur la gestion par résultats et la performance, il est nécessaire de prendre conscience du fait que de bénéficier d'une main-d'œuvre diversifiée représente un atout de taille pour les organisations publiques.

Marc-André Dowd
Président par intérim



Monsieur Yvon Marcoux
Ministre de la Justice
Édifice Louis-Philippe-Pigeon
1200, route de l'Église, 9e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 4M1

Monsieur le Ministre,

Il me fait plaisir de vous présenter ce document par lequel la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, rend public la liste des organismes publics assujettis à cette loi et fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Le président par intérim,

Marc-André Dowd
Montréal, octobre 2005



INTRODUCTION

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*¹ est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Le présent rapport triennal a pour objet de présenter la liste des organismes publics assujettis et de faire état de leur situation en matière d'égalité en emploi tel que stipulé à l'article 23 de la Loi.

Dans un premier temps, le contenu de la Loi sera présenté, afin de situer les fondements législatifs, les obligations des organismes ainsi que les responsabilités de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ci-après désignée la Commission.

Deuxièmement, la description des différentes activités réalisées par la Commission afin d'être en mesure d'informer, former et donner assistance aux organismes illustrera le travail requis initialement pour implanter la Loi.

Troisièmement, l'état de situation des opérations réalisées au 31 mars 2004 suivi d'un bilan quantitatif permettra de faire le portrait de la situation des groupes visés dans les 185 organismes qui avaient reçu leur avis de sous-représentation à cette date et qui devaient élaborer un programme d'accès à l'égalité. À ce nombre, a été ajouté un organisme non tenu d'élaborer un programme, mais qui devra remettre un rapport de mise à jour après trois ans.

Pour terminer, certains constats et aspects prospectifs permettront d'entrevoir tout le chemin qui reste à parcourir au cours des prochaines années tant pour les organismes que pour la Commission.

¹ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, L.R.Q., c.A-2.01. Le texte de la Loi est inclus sur le cédérom qui accompagne le présent rapport. Ce dernier inclut le texte intégral du rapport triennal, l'annexe IV et des textes légaux.



CONTENU DE LA LOI

1

1.1 ORIGINES DE LA LOI

L'Assemblée nationale a adopté en décembre 1982 la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* qui ajoutait notamment à la Charte la partie III (articles 86 à 91) portant spécifiquement sur les programmes d'accès à l'égalité. Ces derniers étaient considérés comme un instrument privilégié de lutte contre la discrimination systémique touchant des groupes de personnes.

Le 26 juin 1985, la partie III de la *Charte des droits et libertés de la personne* est entrée en vigueur permettant l'existence des programmes d'accès à l'égalité.² Ils étaient définis à l'article 86 dans les termes suivants :

« Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte. »

Ainsi, la Charte québécoise autorisait l'implantation des programmes d'accès à l'égalité volontaires dans les secteurs public et privé.

Pour ce qui est des ministères et organismes dont les employés sont soumis à la *Loi sur la fonction publique*, le gouvernement doit exiger qu'ils implantent des programmes d'accès à l'égalité selon l'article 92 de la Charte. Le gouvernement a l'obligation de consulter la Commission avant d'implanter ces programmes. Il n'est cependant pas soumis aux pouvoirs d'enquête de la Commission relatifs à un programme d'accès à l'égalité, ni à ses pouvoirs de recours au tribunal et de surveillance de l'application des programmes.

Le 1^{er} septembre 1986, le *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité* est entré en vigueur.³ Ce dernier s'applique pour les programmes élaborés et implantés sur proposition de la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

² L.R.Q., c. C-12. *Proclamation concernant l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, G.O. II, 26 juin 1985, p. 3234.

³ G.O. II, 25 juin 1986, p. 1959.



En septembre 1987, le gouvernement du Québec décidait de l'implantation d'un programme d'obligation contractuelle pour les entreprises qui soumissionnent pour l'obtention d'un contrat de biens ou de services ou font une demande de subvention de 100 000\$ ou plus et qui comptent plus de 100 employés.⁴

En décembre 1998, la Commission publiait le *Bilan et perspectives*⁵ des programmes d'accès à l'égalité au Québec depuis leur mise en vigueur mettant ainsi en lumière l'expérience acquise pendant plus de dix ans dans la mise en œuvre de ces programmes et formulant diverses recommandations.

Une de ces recommandations concernait les sociétés d'État et les organismes non régis par la *Loi de la Fonction publique*. On comprenait mal que ces organismes, tributaires de fonds publics, échappent à une obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité, par ailleurs faite aux ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'aux entreprises bénéficiant de fonds publics par voie de contrats ou subventions. C'est pourquoi la Commission avait recommandé :

- « 15. ... que la Charte des droits et liberté de la personne soit modifiée de façon à assujettir les organismes publics non visés à l'article 92, et déterminés par règlement, à l'obligation d'implanter des programmes d'accès à l'égalité; ce règlement devrait être soumis, avant son adoption, à la Commission qui pourrait faire des observations au ministre responsable;
16. ... que les groupes cibles soient les mêmes que ceux proposés par la Commission pour les programmes gouvernementaux. »

C'est le 4 décembre 2000 que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* a été adoptée. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001⁶.

La Loi ne couvre cependant pas la Fonction publique qui demeure régie par l'article 92 de la Charte.

1.2 OBJECTIFS DE LA LOI

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et d'autres organismes comme les sociétés d'État ainsi que la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Elle a pour but de corriger la situation des personnes faisant partie de cer-

4 Décision no 87-246.

5 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec: Bilan et perspectives/ Maintenir les acquis, élargir le champ d'action* (1998). (Les recommandations)

6 *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, L.R.Q., c.A-2.01.



tains groupes victimes de discrimination en emploi, soit 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 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.

1.3 ÉTAPES DE RÉALISATION DÉFINIES DANS LA LOI

1.3.1 Analyse des effectifs

La première étape 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).

Pour ce faire, la Commission propose aux organismes un questionnaire d'identification du personnel. Il ne s'agit pas d'un questionnaire anonyme, mais il est confidentiel et ne doit servir qu'aux fins de l'application de la Loi. Une personne ne peut s'identifier à plus d'un groupe visé à la fois, sauf s'il s'agit d'une femme faisant également partie d'un autre groupe.

Par la suite, les organismes doivent compléter le rapport d'analyse de leurs effectifs qui doit comprendre, pour chaque type d'emploi, les informations sur les compétences et l'expérience requises ainsi que la zone appropriée de recrutement de l'organisme (article 5).

Les organismes transmettent leur rapport à la Commission après consultation de leur personnel ou de leurs représentants.

1.3.2 Détermination de la sous-représentation

La Commission détermine par la suite s'il y a une sous-représentation des groupes visés par la Loi en procédant à une comparaison entre l'analyse des effectifs et les données statistiques les plus à jour 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 catégorie d'emploi et par groupe cible (article 7).

1.3.3 Élaboration du programme d'accès à l'égalité

Lorsque la Commission estime qu'il y a sous-représentation, elle en informe les organismes qui doivent dans les 12 mois suivant cet avis élaborer un pro-



gramme d'accès à l'égalité. Ce programme doit comprendre les éléments suivants (article 13) :

14

- une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- les objectifs quantitatifs poursuivis, par type d'emploi ou regroupement de types d'emplois, 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 ou regroupement de types d'emplois, 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;
- l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

Avant d'être transmis à la Commission, le programme d'accès à l'égalité doit avoir fait l'objet d'une consultation auprès du personnel ou de ses représentants (article 10).

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).

1.3.4 Évaluation des programmes d'accès à l'égalité

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

En l'absence de modifications, elle doit adresser des recommandations aux



organismes en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme conforme à la Loi, ou encore demander de modifier la teneur de leur programme (article 17).

Si ses recommandations ne sont pas suivies, elle doit 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 (article 18).

15

1.3.5 Rapport triennal

À tous les trois ans, les organismes devront faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme (article 20).

Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité, devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport triennal sur l'état de leur situation (article 21).

La Commission doit publier, tous les trois ans, la liste des organismes soumis à la Loi, en faisant état de leur situation en matière d'égalité (article 23).



ACTIONS MENÉES PAR LA COMMISSION POUR IMPLANTER LA LOI

2

2.1 RECRUTEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

La mise en œuvre de la Loi a été confiée à la Commission qui, à cette fin, s'est vu allouer un budget d'un million de dollars, permettant notamment de procéder à l'embauche du personnel requis. C'est la Direction des programmes d'accès à l'égalité qui est responsable des opérations d'implantation de la Loi.

Dès le début de l'année 2001, le processus de dotation des postes de professionnel(le)s et de personnel de bureau a été enclenché et il s'est déroulé du 15 janvier 2001 au 8 mai 2001 par concours interne et externe. Seize personnes ont été recrutées pour la Direction des programmes d'accès à l'égalité, soit 14 professionnel(le)s et deux employées de bureau. Ces personnes sont entrées en fonction le 26 juin 2001.

Compte tenu du personnel qui travaillait à la Direction des programmes d'accès à l'égalité avant l'implantation de la Loi, les effectifs de la direction étaient de 24 personnes, soit un cadre, 19 professionnel(le)s, une technicienne et trois employées de bureau.

Au 31 mars 2004, les effectifs de la direction étaient de 22 personnes, soit un cadre, 17 professionnel(le)s, une technicienne et trois employées de bureau.

Les professionnel(le)s nouvellement embauché(e)s ont participé à un programme de formation intensif d'une durée de trois semaines, qui portait tant sur les mandats et activités de chacune des directions de la Commission que sur les mandats, les activités, les opérations et les dossiers de la Direction des programmes d'accès à l'égalité.

2.2 INFORMATION DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI

Dès la mise en vigueur de la Loi, une lettre a été adressée par le président de la Commission aux présidents ou directeurs généraux des organismes assujettis pour les informer des objectifs de la Loi, des obligations des organismes et des étapes de réalisation liées à l'implantation des programmes et pour leur demander de désigner une personne responsable de l'application de la Loi.



2.3 DOSSIERS ACTIFS

Au 31 mars 2004, 618 organismes étaient visés par la Loi. On trouve à l'Annexe I la liste complète de tous les organismes indiquant pour chacun l'étape de réalisation en cours, le réseau auquel appartient l'organisme, la région administrative où il se situe, le nombre total de personnes y travaillant ainsi que la représentation globale pour chacun des groupes visés.

2.4 DOSSIERS FERMÉS

On doit noter que depuis l'entrée en vigueur de la Loi, suite principalement à des fusions, 64 organismes ont été retirés de la liste, soit : 31 municipalités et 3 communautés urbaines, 22 organismes ou établissements de santé et services sociaux, 4 corps policiers municipaux, deux sociétés de transport et un collège d'enseignement privé. On en retrouvera la liste à l'Annexe II.

2.5 DÉTERMINATION DES DÉLAIS APPLICABLES

L'article 6 de la Loi prévoit que la Commission peut fixer des délais aux organismes pour la transmission du rapport d'analyse des effectifs. Le principal critère de fixation des délais a été la taille des organismes et, subséquemment, les opérations de traitement des analyses de disponibilité par la Commission.

La Direction des programmes d'accès à l'égalité a fait parvenir aux responsables de l'application de la Loi dans ces organismes une lettre dans laquelle était indiqué le délai pour la transmission à la Commission, du rapport sur l'analyse des effectifs. Cette lettre était accompagnée d'un guide, incluant un cédérom, proposant une marche à suivre pour la réalisation de cette analyse.

La fixation des délais s'est réalisée de la façon suivante:

- Le 15 octobre 2001, 109 organismes ont été avisés de leur délai, soit les sociétés d'État, les institutions d'enseignement supérieur, les institutions privées d'enseignement primaire, secondaire et collégial, ainsi que les municipalités qui n'étaient pas visées par une loi ou un décret de fusion. Le calendrier des délais fixés à ces organismes s'échelonnait du 15 avril 2002 au 1^{er} mai 2003.
- Le 12 décembre 2001, 118 autres organismes ont été avisés, soit 70 commissions scolaires francophones et anglophones, ainsi que les 48 cégeps publics. Le calendrier des délais fixés à ces organismes s'échelonnait du 30 juin 2002 au 30 novembre 2002.



- Les organismes du réseau de la santé et des services sociaux ont été rejoints en deux vagues. Le premier envoi en date du 22 mai 2002 visant 197 établissements du réseau de la santé et des services sociaux dans 14 régions administratives (sauf les régions administratives de Montréal, Laval et la Montérégie). Les 171 établissements des régions administratives de Montréal, Laval et la Montérégie ont été avisés le 18 septembre 2002. Le calendrier des délais fixés aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux s'échelonnait du 15 mai 2003 au 18 mai 2004.
- Finalement, le 6 décembre 2002, 23 organismes municipaux, soit 16 municipalités et 7 sociétés de transport, visés par la Loi créant les nouvelles villes⁷ et la *Loi sur les sociétés de transport en commun*⁸ ont été avisés de leur délai. Le calendrier des délais fixés à ces organismes s'échelonnait du 22 décembre 2003 au 23 août 2004.

2.6 ASSISTANCE DE LA COMMISSION AUX ORGANISMES

Les dossiers des organismes ont été assignés aux conseillères et aux conseillers en programmes d'accès à l'égalité, avec le mandat d'offrir à chacun d'eux des services d'assistance conseil.

En 2001, la Commission a fait parvenir aux organismes visés par la Loi une documentation spécialement conçue à leur intention, dont un guide, sur support informatique et papier, proposant une marche à suivre pour réaliser l'analyse de leurs effectifs.

En 2001-2003, la démarche d'information a été poursuivie par la tenue d'une série de sessions d'information. À la lecture du tableau de la page 18, on constate notamment que la formation, qui portait tant sur l'analyse des effectifs que sur l'ensemble de la Loi, a aussi été offerte à des centrales et fédérations syndicales.

En 2003-2004, la Direction a conçu un *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité* ainsi qu'un *Guide d'analyse du système d'emploi*. Cette documentation a été remise à tout organisme qui devait élaborer un programme.

De plus, la Commission a collaboré avec le « Comité de support aux employeurs », aux travaux d'analyse des emplois sur une base nationale, au développement d'outils informatisés et à la préparation de journées d'information et d'échanges afin de faciliter la tâche de chacun de leurs établissements. Ce comité avait été mis sur pied par le ministère de l'Éducation, la

7 *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*, L.Q., 2000, c.56

8 *Loi modifiant la Loi sur les sociétés de transport en commun et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c.66



Fédération des cégeps, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

Sessions d'information données aux organismes visés par la loi et aux instances syndicales

20

	Nb sessions	Nb organismes	Nb participants
Automne 2001			
Universités, Sociétés d'État et Collèges d'enseignement privés de niveaux primaire et secondaire	13	n/d	145
Sous-total	13	n/d	145
Printemps 2002			
Commissions scolaires et cégeps	10	31	210
Établissements du réseau de la santé	20	193	202
Sous-total	30	224	412
Automne 2002			
Établissements du réseau de la santé	14	168	198
Municipalités et sociétés de transport	3	18	26
Sous-total	17	186	224
Syndicats	6	8	48
TOTAL	66	418	829

La Direction des programmes d'accès à l'égalité a également collaboré avec le ministère de la Santé et des Services sociaux aux travaux d'analyse des emplois sur une base nationale ainsi qu'à un guide destiné aux organismes de ce réseau pour les aider à produire leur rapport d'analyse de leurs effectifs.

Notons finalement que les organismes du réseau des affaires municipales ont été aussi rencontrés afin de les informer des exigences de la Loi.

2.7 DÉVELOPPEMENT D'OUTILS POUR LES ORGANISMES

- Document d'information générale à l'intention des organismes « *La loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics – en résumé* » avril 2001
- Mise à jour du site Web Loi et document général d'information avril 2001
- Adaptation et mise à jour du logiciel de traitement des analyses d'effectifs, de disponibilité et de regroupements juin 2001
- Création d'un système d'information de gestion (SIG) pour tous les dossiers – Loi 143 juin 2001



- Guide (papier + cédérom) pour la préparation du rapport des organismes sur l'analyse des effectifs juin 2001
- Conception, développement du contenu, de la logistique et du dépliant d'invitation pour les sessions d'information sur l'ensemble de la Loi et la préparation du rapport de l'analyse des effectifs octobre 2001
- Guide (papier et disquette) pour l'analyse du système d'emploi février 2003
- Guide (papier et disquette) pour l'élaboration du programme⁹ juin 2003
- Conception, développement du contenu pour les sessions d'information concernant l'analyse du système et l'élaboration du programme mars 2004

⁹ La conception, la recherche, la rédaction et la coordination des documents mentionnés ont été faites par la Direction des PAE en collaboration avec la Direction des communications (révision et graphisme).



ÉTAT DE SITUATION DES OPÉRATIONS AU 31 MARS 2004

3

23

3.1 ANALYSES D'EFFECTIFS REÇUES

Au cours de la période que couvre le présent rapport, 567 analyses d'effectifs ont été reçues.

Analyses des effectifs reçues en date du 31 mars 2004			
Organismes	Analyses reçues	Analyses à venir	Total
Municipalités	32	12	44
Sociétés de transport	3	3	6
Sociétés d'État	23	0	23
Collégial privé	6	0	6
Institutions d'enseignement privées (primaire et secondaire)	33	0	33
Enseignement supérieur	19	0	19
Cégeps	48	0	48
Commissions scolaires	70	0	70
Sûreté du Québec	1	0	1
Établissements de santé et régies régionales	332	36	368
TOTAL	567	51	618

3.2 PROLONGATIONS DE DÉLAI

Une prolongation du délai a été accordée à 239 organismes, soit 17 municipalités, 3 sociétés de transport, 7 sociétés d'État, 4 commissions scolaires, 8 institutions d'enseignement primaire et secondaire privées, une institution d'enseignement collégial privée, un cégep, 13 institutions d'enseignement supérieur et 185 établissements de santé et services sociaux. Nous devons recevoir 51 rapports d'analyse des effectifs avant le 31 mars 2005.

3.3 AVIS D'ÉLABORATION DE PROGRAMMES

Au 31 mars 2004, 185 organismes, (soit 68 commissions scolaires, 42 cégeps, 29 institutions d'enseignement primaire et secondaire privées, 6 institutions d'enseignement collégial privées, 3 institutions d'enseignement supérieur, 25 municipalités, 12 sociétés d'État et la Sûreté du Québec) avaient reçu un avis de la Commission leur indiquant qu'elle estimait que la représentation des personnes à leur emploi, faisant partie d'un groupe visé par la Loi, était non conforme à la représentation des personnes compétentes de ce groupe dans la zone de recrutement applicable. Ils devaient donc élaborer un program-



me d'accès à l'égalité. Un délai de 12 mois leur a été donné à cette fin. Ils devaient transmettre leur programme, à la Commission, après consultation de leur personnel ou de leurs représentants.

24

Une prolongation du délai a été accordée à 65 organismes, (soit à 4 municipalités, 3 sociétés d'État, 2 institutions d'enseignement primaire et secondaire privées, 34 cégeps, une université et 21 commissions scolaires) afin de leur permettre de compléter leurs travaux d'élaboration.

Sur l'ensemble des dossiers, une seule municipalité qui n'avait pas à élaborer un programme, a reçu un avis de remettre à la Commission un rapport après trois ans.



MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE QUANTITATIVE

4

4.1 OBJECTIF DE L'ANALYSE

Quelques notes introductives permettront de situer l'analyse quantitative. Elles porteront sur la méthodologie, les réseaux analysés et les catégories professionnelles retenues.

L'analyse quantitative vise à présenter l'état de situation des organismes publics ayant reçu, de la Commission, leurs résultats de sous-représentation pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones qui sont visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Ces organismes disposent donc d'un portrait de l'écart de représentation à combler. Ils entrent dans la phase de l'élaboration de leur programme d'accès à l'égalité. Dans les pages qui suivent nous les désignerons sous le terme « organismes en phase d'élaboration ». On notera que l'analyse s'est effectuée à partir des données à jour au 31 mars 2004.

On comprendra que la phase d'élaboration débute à la suite d'un exercice d'analyse des effectifs par les organismes, d'une analyse de disponibilité par la Commission, puis d'une comparaison entre les deux. Les notes méthodologiques qui suivent situent ces exercices.

4.2 NOTES MÉTHODOLOGIQUES

D'abord, les organismes procèdent à l'analyse de leurs effectifs par type d'emploi en précisant le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés. Cette phase nécessite un effort particulier de la part des organismes qui doivent établir et rassembler les données concernant les exigences de formation et d'expérience rattachées aux emplois, et fournir un appariement de chaque emploi à un code de la *Classification nationale des professions*, lequel code donne accès aux statistiques du recensement.

Puisqu'il s'agit d'abord d'atteindre une représentation « équitable » des groupes visés dans les effectifs des organismes, la Commission a adopté une méthode qui établit d'abord la disponibilité des membres des groupes visés pour chaque emploi de l'organisme. La disponibilité des membres des groupes se calcule à partir de leur proportion parmi les personnes possédant les qualifications de base pour occuper un type d'emploi donné dans la zone



appropriée de recrutement. L'exercice doit se faire à partir de données précises, statistiquement fiables et qui tiennent compte des qualifications requises par les emplois concernés.

26

Pour déterminer s'il y a ou non de la sous-représentation, la Commission compare la représentation des groupes visés dans l'organisme à leur disponibilité sur le marché du travail. Pour effectuer cette mesure, il faut établir, pour chacun des types d'emplois d'un organisme, le pourcentage qu'y représente un groupe visé. Il faut ensuite établir, à l'aide des statistiques générales disponibles¹⁰, le taux de disponibilité de ce groupe parmi les personnes ayant les compétences requises pour ce type d'emplois ou aptes à acquérir ces compétences dans un délai raisonnable¹¹. La différence entre ces deux pourcentages indique si oui ou non ce groupe visé est sous-représenté dans l'emploi.

Par exemple, si les femmes représentent 19% des personnes aptes à occuper un emploi de technicien en informatique dans la région métropolitaine et que celles-ci comptent pour 7% dans un organisme situé à Montréal, le taux de sous-représentation est de 12%. Cette sous-représentation réfère au déficit, c'est-à-dire l'écart à combler ou encore, le chemin à parcourir pour atteindre l'objectif de représentation.

Les résultats des analyses de disponibilité et de sous-représentation sont présentés aux organismes par regroupements d'emplois. Ces derniers visent, d'une part, à établir un portrait moins fragmenté des résultats obtenus pour chaque emploi et, d'autre part, à rendre compte de la situation des groupes visés selon les différents niveaux hiérarchiques, les types de fonctions et les qualifications requises. En matière d'accès à l'égalité, les résultats globaux doivent être considérés avec réserve car ils peuvent occulter des phénomènes de sous-représentation et de concentration, pour des groupes visés, dans certains emplois.

4.3 ORGANISMES VISÉS SELON LES RÉSEAUX D'ACTIVITÉ

Au 31 mars 2004, 186 organismes avaient reçu des avis de sous-représentation des groupes visés, ce qui correspond à 30% des organismes publics visés par la Loi. Dans le bilan quantitatif, seuls ces organismes ont été considérés¹² puisque les résultats d'analyse de disponibilité et de sous-représentation des autres organismes n'étaient pas disponibles. Ces organismes sont regroupés en six grands réseaux d'activité et un organisme nommé expressément dans la Loi :

10 Les statistiques dont la Commission dispose proviennent surtout de Statistique Canada, du ministère de l'Éducation du Québec, de la Société de l'assurance automobile du Québec et de l'Office des professions du Québec. Certaines de ces statistiques sont disponibles à la fois pour les régions métropolitaines de recensement, les régions économiques, le Québec et le Canada; d'autres encore ne le sont que pour le Québec. Par ailleurs, quelques-unes ne le sont pas pour chacun des groupes visés.

11 Le choix des sources statistiques pour un emploi se fait en tenant compte principalement des facteurs suivants :
- les exigences de l'emploi indiquées dans le rapport de l'organisme;
- les statistiques disponibles selon le groupe de personnes visées;
- la zone de recrutement appropriée pour l'emploi, laquelle dépend en bonne partie de la zone de recrutement indiquée dans le rapport de l'organisme ainsi que de la disponibilité des statistiques.

12 Voir l'annexe III pour obtenir la liste des organismes pour lesquels les résultats ont été compilés pour la région métropolitaine de Montréal et pour les autres régions du Québec dans ce rapport. Voir également l'annexe IV pour consulter les sommaires des résultats de sous-représentation pour les regroupements d'emplois par organisme. Cette annexe est incluse sur le cédérom joint au présent rapport.



- les commissions scolaires,
- les cégeps,
- les institutions privées d'enseignement,
- les institutions d'enseignement supérieur,
- les municipalités,
- les sociétés d'État,
- le personnel policier de la Sûreté du Québec.

Dans le secteur de l'éducation, la très grande majorité des organismes étaient arrivés à la phase d'élaboration dans les secteurs primaire et secondaire (68 sur 70 commissions scolaires) ainsi qu'au niveau collégial (42 sur 48 cégeps). Il en est de même pour les institutions privées d'enseignement (35 sur 37 écoles privées). Les résultats présentés constitueront ainsi un portrait significatif de ce secteur.

Quant aux institutions d'enseignement supérieur seulement trois d'entre elles étaient arrivées à la phase d'élaboration : le siège social de l'Université du Québec, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et l'École nationale d'administration publique. Les données relatives à ce niveau d'enseignement ne seront pas analysées parce qu'elles ne sauraient être représentatives notamment en raison de l'absence des grandes universités.

Dans le secteur municipal, les données proviennent de 24 villes et d'une société de transport. Ces villes représentent 71% des municipalités ayant moins de 600 employés. Les données pourront ainsi fournir un portrait assez représentatif¹³ de l'ensemble compte tenu de la similitude des emplois d'une municipalité à l'autre. Un portrait des grandes villes ne pourra toutefois pas être tracé puisque les données de Laval, Longueuil, Montréal et Québec n'étaient pas disponibles au 31 mars 2004.

Pour les sociétés d'État, 12 organismes sur 23 étaient rendus à la phase d'élaboration et parmi eux, 11 avaient moins de 500 employés. Ces organismes représentent 52% des sociétés d'État assujetties à la Loi; toutefois, elles représentent 85% des petites sociétés d'État¹⁴. Il faut préciser que leurs sphères d'activité sont diverses, ce qui entraîne parfois des différences marquées dans certains types d'emploi. L'analyse des données tiendra compte de cette réalité.

13 Parmi les institutions analysées, on retrouve 8 municipalités sur 13 dans la région métropolitaine et 16 municipalités sur 21 dans les autres régions du Québec. Pour la région métropolitaine, le nombre de municipalités assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics augmentera puisque certaines villes ont défusionné de Montréal et de Longueuil.

14 Pour les sociétés d'État ayant moins de 500 employés, il y avait seulement deux organismes où les données n'étaient pas disponibles au 31 mars 2004. L'analyse compte 7 sociétés d'État sur 15 dans la région métropolitaine et 5 sociétés d'État sur 8 dans les autres régions du Québec.



Aux fins du bilan quantitatif, les 186 organismes étudiés seront séparés en deux grandes régions, soit la région métropolitaine de Montréal¹⁵ et les autres régions du Québec. La ventilation des organismes a été faite à partir de l'adresse du siège social de chacun d'entre eux. Cette division servira à mieux cerner la situation des membres des minorités visibles et ethniques ainsi que des Autochtones puisque leur niveau de représentation s'avère différent selon les deux grandes régions.

4.4 COMPOSITION DES GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Dans le présent bilan, les résultats sont présentés par grandes catégories professionnelles constituées à partir des regroupements d'emploi faits dans chacun des organismes. Les dix catégories professionnelles sont les suivantes :

- Direction (cadres supérieurs et intermédiaires),
- Cadres de premier niveau,
- Gérance et contremaître,
- Personnel professionnel,
- Personnel technique,
- Soutien administratif ou de bureau,
- Métier et transport,
- Soutien manuel, entretien et services,
- Personnel non spécialisé,
- Police, incendie, agent de sécurité.

Ces catégories tiennent compte des niveaux de compétence requis. Par exemple, le personnel professionnel regroupe des emplois exigeant généralement un baccalauréat et le personnel technique, un diplôme d'études collégiales. Dans le cas du personnel non spécialisé, les emplois regroupés sont ceux ne demandant aucune expérience et au plus un diplôme de niveau secondaire V. En éducation au niveau primaire et secondaire, cette catégorie regroupe surtout du personnel attitré à la surveillance d'élèves et au service de garde. Les cégeps n'ayant pas ce type de personnel, les emplois aux exigences minimales se retrouvent dans la catégorie « Soutien manuel, entretien et services ».

La catégorie du personnel professionnel dans les trois réseaux de l'éducation

¹⁵ La grande région métropolitaine de Montréal a été définie par Statistique Canada en tenant compte du navetage, notamment, entre le lieu de résidence d'une personne et son lieu de travail lors du recensement de 2001. Cette région comprend l'île de Montréal, Laval, Longueuil et plusieurs petites villes de la Rive-Nord et de la Rive-Sud.



regroupe, en grande majorité, des enseignants et des enseignantes; mais, d'autres types d'emplois y sont inclus tels les psychologues, les orthophonistes et les bibliothécaires.

Les résultats pour chacun des groupes visés selon les différentes catégories professionnelles seront présentés, d'abord, pour la région métropolitaine de Montréal (ci-après dans le texte, nous utiliserons l'appellation la région métropolitaine) et puis, pour les autres régions du Québec (ci-après dans le texte, nous utiliserons l'appellation les autres régions). Cette démarche servira à mieux cerner la situation des groupes visés dans chacune des catégories professionnelles des réseaux.



COMPILATIONS GLOBALES

5

31

Dans la première section, une analyse globale est présentée pour les 186 organismes inclus dans l'analyse quantitative avec un effectif total de 191 067 personnes. Les deux autres sections présentent les résultats selon les deux régions retenues, soit la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec. La première région compte 70 organismes employant 98 340 personnes; la seconde région, 116 organismes employant 92 727 personnes. Pour chaque section, on observera, d'abord, la représentation des quatre groupes visés dans chacun des réseaux et par la suite, le chemin encore à parcourir pour combler le déficit de représentation. Rappelons que toutes ces analyses sont fondées sur des données établies au 31 mars 2004.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Forte présence dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement au niveau préscolaire et primaire.
- Dans les cégeps et les sociétés d'État, elles représentent près de la moitié des effectifs.
- Faible présence dans les petites municipalités ainsi que parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec; d'ailleurs, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus grand dans ces deux réseaux.

Pour les minorités visibles :

- Faible présence dans tous les réseaux.
- Quasi absence dans les petites municipalités ainsi que parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec.
- Présence plus marquée dans les organismes de la région métropolitaine que dans ceux des autres régions.
- Dans la région métropolitaine, la majorité des organismes doivent augmenter passablement le nombre de membres des minorités visibles parmi leur personnel.



- Dans les autres régions, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus marqué pour le réseau collégial que pour les autres réseaux.

Pour les minorités ethniques :

32

- Présence plus élevée dans les institutions privées d'enseignement que dans les commissions scolaires et les cégeps.
- Quasi absence dans les petites municipalités et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec.
- Présence plus marquée dans les organismes de la région métropolitaine que dans ceux des autres régions.
- Dans la région métropolitaine, les commissions scolaires, les cégeps et les municipalités ont plus d'effort à faire pour corriger la sous-représentation que les autres réseaux.
- Dans les autres régions, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus marqué pour le réseau collégial que pour les autres réseaux.

Pour les Autochtones :

- Très faible présence dans tous les secteurs analysés.
- Peu de sous-représentation essentiellement en raison de leur faible représentation dans l'ensemble de la population.

5.1 PORTRAIT GLOBAL DES EFFECTIFS POUR CHACUN DES RÉSEAUX

La plus grande part des employés pris en compte dans la présente analyse se retrouve dans les 68 commissions scolaires avec 78,4% des effectifs totaux. Pour les autres réseaux, les taux correspondent à 10,4% dans les cégeps, à 3,2% dans les institutions privées d'enseignement, à 2,8% dans les municipalités et à 2,2% dans les sociétés d'État. Cette différence dans le nombre d'effectifs des réseaux indique qu'il est préférable de fournir les données par réseau afin d'obtenir un portrait plus précis de la situation des quatre groupes visés dans chacun d'eux.

A) La présence des quatre groupes visés

Le tableau synthèse de la représentation des quatre groupes visés, présenté à la page suivante, montre des variations du degré de présence de chacun d'eux dans les différents réseaux.



Tableau 1
Représentation des quatre groupes visés par réseau

Réseaux traités	Nombre d'organismes	Effectif total	Représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	No	%	No	%	No	%	No
Commissions scolaires	68	149 883	70,3%	105 433	2,0%	3 065	2,5%	3 791	0,3%	407
Cégeps	42	19 920	50,1%	9 973	2,8%	559	3,0%	593	0,2%	36
Institutions privées d'enseignement	35	6 034	60,3%	3 639	3,2%	193	6,3%	379	0,1%	8
Institutions d'enseignement supérieur *	3	626	51,9%	325	4,2%	26	3,0%	19	0,5%	3
Municipalités / Société de transport	25	5 261	34,6%	1 821	0,3%	15	0,6%	32	0,4%	19
Sociétés d'État	12	4 166	49,2%	2 048	1,8%	75	2,3%	97	0,4%	15
Sûreté du Québec	1	5 177	13,0%	673	0,4%	23	0,8%	43	0,7%	38

* Nous présentons les chiffres, mais ils ne seront pas analysés.

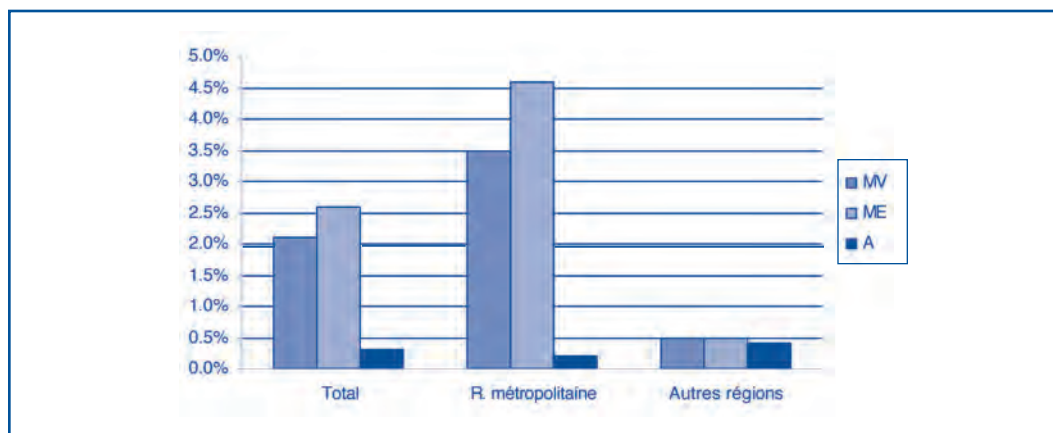
Les femmes sont majoritaires dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement, ce qui s'explique, en partie, par la forte présence des femmes dans l'enseignement préscolaire et primaire. À l'inverse, elles sont minoritaires dans les municipalités avec 34,6%, sont concentrées dans les emplois traditionnellement féminins et peu présentes dans les emplois traditionnellement masculins où des barrières à l'accès des femmes persistent. On note de la même façon une faible présence des femmes parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec (13%).

Quoique très présents dans certaines régions, les Autochtones représentent seulement 1% de l'ensemble de la population du Québec¹⁶. Ils sont en outre répartis de façon inégale sur l'ensemble du territoire. Il en résulte une situation qui ne permet pas de donner une image contrastée des réseaux à partir du décompte de leur représentation. Quant aux membres des minorités visibles et ethniques, leur faible nombre et leur concentration dans la région métropolitaine brouillent l'image lorsque nous présentons les résultats globalement pour chacun des réseaux. D'ailleurs, le graphique 1, à la page suivante, montre bien les différences de représentation de ces trois groupes visés selon les deux grandes régions.

16 Au recensement de 2001, les personnes ayant déclaré une identité autochtone au Québec correspondent à 1% de la population ayant 15 ans et plus.



Graphique 1
Comparaison du niveau de représentation entre les deux régions retenues pour les groupes visés : minorités visibles, minorités ethniques, Autochtones



En prenant l'adresse du siège social de l'organisme, le personnel policier de la Sûreté du Québec est comptabilisé dans la région métropolitaine et les effectifs des trois institutions d'enseignement supérieur sont inclus dans les autres régions.

Dans la région métropolitaine, les taux de représentation sont de 3,5% pour les membres des minorités visibles et de 4,6% pour les membres des minorités ethniques. Ces taux sont de 0,5% pour ces deux groupes visés dans les autres régions. Donc, l'écart de représentation entre les deux régions est de 3% pour les membres des minorités visibles et de 4,1% pour les membres des minorités ethniques. Cet écart s'explique, en partie, par la concentration de ces communautés culturelles dans la région métropolitaine. Les Autochtones représentent 0,2% de l'effectif total dans la région métropolitaine et de 0,4% dans les autres régions.

B) Le chemin encore à parcourir

Maintenant que nous connaissons le niveau de représentation des quatre groupes visés dans chacun des réseaux, il importe de connaître le chemin à parcourir pour atteindre les objectifs de représentation pour chacun des groupes. Dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité, il s'établit à partir de la mesure de la sous-représentation. Le tableau 2, à la page suivante, présente l'effort de rattrapage que chacun des réseaux devra faire pour atteindre ses objectifs de représentation.



Tableau 2
Sous-représentation des quatre groupes visés par réseau

Réseaux traités	Nombre d'organismes	Effectif total	Sous-représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	No	%	No	%	No	%	No
Commissions scolaires	68	149 883	3,7%	5 472	3,0%	4 493	3,0%	4 437	0,5%	706
Cégeps	42	19 920	7,1%	1 422	5,3%	1 062	4,4%	871	0,1%	28
Institutions privées d'enseignement	35	6 034	7,0%	421	4,0%	242	2,8%	167	0,1%	9
Institutions d'enseignement supérieur *	3	626	8,1%	51	2,2%	14	1,6%	10	0,3%	2
Municipalités/Société de transport	25	5 261	9,1%	479	2,6%	135	2,4%	128	1,3%	71
Sociétés d'État	12	4 166	7,4%	309	4,5%	187	2,5%	105	0,1%	6
Sûreté du Québec	1	5177	17,6%	911	2,6%	133	1,9%	100	0,4%	19

* Nous présentons les chiffres, mais ils ne seront pas analysés.

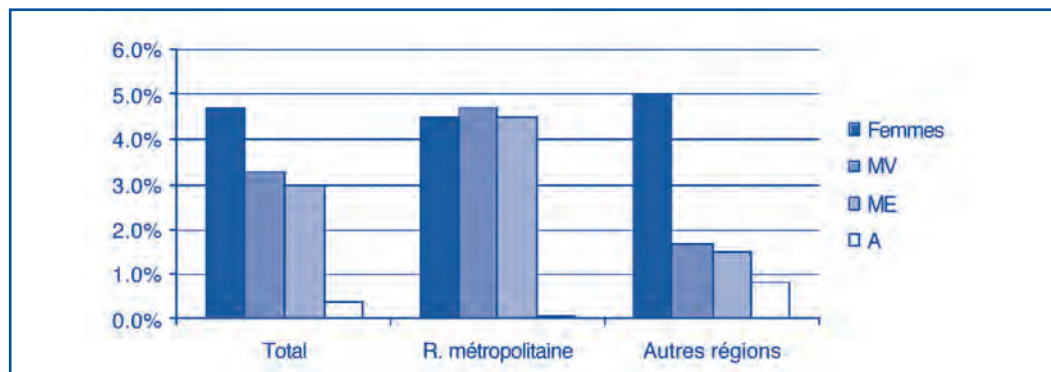
Dans les trois réseaux de l'éducation, le déficit à combler pour les femmes correspond à 3,7% dans les commissions scolaires, 7% dans les institutions privées d'enseignement et 7,1% dans les cégeps. Ce déficit est plus élevé dans le secteur municipal (9,1%) et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec (17,6%) que dans les autres réseaux.

Pour les membres des minorités visibles, le chemin à parcourir est plus grand dans les cégeps (5,3%), les sociétés d'État (4,5%) et les institutions privées d'enseignement (4%) que dans les deux autres réseaux. La situation est un peu différente pour les membres des minorités ethniques puisqu'un seul réseau a un déficit plus élevé que 4%, soit le réseau des cégeps (4,4%). Le très faible nombre d'Autochtones parmi les effectifs des organismes ainsi que les faibles taux de sous-représentation ne donnent pas une image précise de leur situation. Toutefois, le déficit dans leur niveau de présence est un peu plus élevé dans les municipalités (1,3%) et les commissions scolaires (0,5%).

Comme pour le niveau de représentation, la ventilation des organismes en deux grandes régions fournira un éclairage plus réel des efforts à faire pour augmenter la présence des quatre groupes visés au sein des organismes publics. Le graphique 2, à la page suivante, montre, d'ailleurs, l'écart entre la région métropolitaine et les autres régions.



Graphique 2
Comparaison au niveau de l'effort de rattrapage entre les deux régions retenues pour les quatre groupes visés



36

Pour les femmes, l'effort de rattrapage est à peu près le même d'une région à l'autre, c'est-à-dire entre 4,5% et 5%. Ce qui est différent pour les trois autres groupes visés. La concentration des membres des minorités visibles et ethniques dans la grande région métropolitaine influence les résultats. Pour les membres des minorités visibles, le chemin à parcourir est de 4,7% dans la région métropolitaine et de 1,7% dans les autres régions. L'effort de rattrapage pour les minorités ethniques est de 4,5% et de 1,5%. Les organismes de la région métropolitaine devront faire des efforts supplémentaires pour recruter des membres de ces communautés. Toutefois, le bassin de recrutement est à proximité, ce qui n'est pas le cas pour les organismes des autres régions. Chez les Autochtones, la sous-représentation est de 0,1% dans la région métropolitaine et de 0,8% dans les autres régions. Cet écart s'explique, en partie, par le fait qu'un certain nombre d'organismes situés près des communautés autochtones ont reçu des résultats plus élevés comme la Côte-Nord.

5.2 PORTRAIT GLOBAL DES EFFECTIFS PAR RÉSEAU DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE

Parmi les 70 dossiers analysés dans cette section, les 54 organismes de l'éducation comptent pour 94,8% des effectifs totaux. Les 16 commissions scolaires regroupent 82,2% des effectifs, le personnel des cégeps 7,7% et les institutions privées d'enseignement 4,9%. Le personnel des 8 municipalités et des 7 sociétés d'État équivalent à 2,3% et 2,9% des effectifs totaux. Enfin, le personnel policier de la Sûreté du Québec représente 5,3% de l'effectif total. Les effectifs dans chacun des réseaux et les différences dans la composition des regroupements d'emploi justifient que nous présentions les données par réseau afin d'obtenir un portrait plus explicite.



A) La présence des quatre groupes visés

Globalement, les quatre groupes visés sont présents dans chacun des réseaux ainsi que parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. Toutefois, les données du tableau 3 montrent que la représentation des quatre groupes visés varie d'un réseau à l'autre.

37

Tableau 3
Représentation des groupes visés dans la région métropolitaine

Réseaux traités	Nombre d'organismes	Effectif total	Représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	No	%	No	%	No	%	No
Commissions scolaires	16	76 581	70,4%	53 904	3,7%	2 820	4,6%	3 501	0,2%	121
Cégeps	12	7 193	51,7%	3 716	5,5%	396	6,4%	459	0,2%	11
Institutions privées d'enseignement	26	4 539	62,2%	2 823	3,8%	171	8,1%	366	0,1%	6
Municipalités	8	2 137	39,2%	837	0,4%	9	1,2%	26	0,3%	6
Sociétés d'État	7	2 713	51,6%	1 399	2,4%	66	3,2%	87	0,2%	5
Sûreté du Québec	1	5 177	13,0%	673	0,4%	23	0,8%	43	0,7%	38

En éducation, les femmes ont une présence de plus de 50% et le niveau est plus élevé dans les commissions scolaires (70,4%) que dans les cégeps (51,7%). Le niveau le plus bas dans les réseaux se situe dans les 8 municipalités de la région métropolitaine avec un taux de présence des femmes de seulement 39,2%; il sera intéressant de vérifier si ce taux demeurera semblable lorsque les dossiers des municipalités de plus grande taille seront traités. Les femmes sont faiblement représentées parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec avec un taux de 13%.

Les membres des minorités visibles sont un peu plus présents dans les cégeps (5,5%) que dans les commissions scolaires (3,7%) et les institutions privées d'enseignement (3,8%). Comme les femmes, ils sont beaucoup moins présents dans les municipalités (0,4%). Pour les membres des minorités ethniques, la représentation est plus élevée que celle des minorités visibles dans chacun des réseaux. Le plus fort taux de présence se situe dans les institutions privées d'enseignement (8,1%) et le plus faible, comme pour les deux autres groupes, est celui des municipalités (1,2%). En observant les données pour les Autochtones, nous constatons qu'ils sont très peu présents dans l'ensemble des réseaux. Parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec, les membres des minorités et les Autochtones ont des niveaux de représentation assez semblables, c'est-à-dire entre 0,8% et 0,4%.



B) Le chemin encore à parcourir

Le tableau 4 indique les taux de sous-représentation des organismes analysés dans cinq réseaux ainsi qu'à la Sûreté du Québec. Ce tableau indique que presque tous les réseaux doivent effectuer du rattrapage s'ils veulent atteindre leurs objectifs de représentation pour les différents groupes visés.

38

Tableau 4
Sous-représentation des groupes visés dans la région métropolitaine

Réseaux traités	Nombre d'organismes	Effectif total	Sous-représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	No	%	No	%	No	%	No
Commissions scolaires	16	76 581	3,3%	2 492	4,8%	3 651	4,8%	3 673	0,04%	28
Cégeps	12	7 193	6,2%	445	5,3%	378	4,2%	301	0,04%	3
Institutions privées d'enseignement	26	4 539	6,3%	288	4,6%	207	2,8%	129	0,1%	6
Municipalités	8	2 137	8,1%	174	5,5%	117	5,2%	112	0,1%	3
Sociétés d'État	7	2 713	5,1%	137	5,9%	159	3,1%	85	0,0%	0
Sûreté du Québec	1	5177	17,6%	911	2,6%	133	1,9%	100	0,4%	19

Chez les femmes, le plus haut taux de sous-représentation se situe parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec (17,6%). Dans les autres réseaux, leurs taux de sous-représentation varient entre 8,1% dans les municipalités et 3,3% dans les commissions scolaires. Pour les minorités visibles, les taux varient entre 5,9% dans les sociétés d'État et 2,6% à la Sûreté du Québec et pour les minorités ethniques, les taux fluctuent entre 5,2% dans les municipalités et 1,9% à la Sûreté du Québec. Pour les Autochtones, les nombres sont si petits dans les commissions scolaires et les cégeps que nous avons utilisé deux décimales après la virgule pour éviter d'avoir des pourcentages à zéro. Néanmoins, il y a un certain rattrapage à faire.

5.3 PORTRAIT GLOBAL DES EFFECTIFS PAR RÉSEAU DANS LES AUTRES RÉGIONS

Parmi les 116 organismes étudiés dans cette section, les 94 organismes de l'éducation comptent pour 95,1% des effectifs totaux. Les 52 commissions scolaires regroupent le plus grand nombre des effectifs de l'éducation avec 79,1%. Pour les autres réseaux, les taux correspondent à 13,7% dans les cégeps, 1,6% dans les institutions privées d'enseignement et 0,7% pour les institutions d'enseignement supérieur. Les deux derniers réseaux ont des taux de 3,4% dans les municipalités et de 1,6% dans les sociétés d'État.



A) La présence des quatre groupes visés

Le tableau 5 présente les données sur la représentation des quatre groupes visés dans les différents réseaux pour les autres régions.

Tableau 5
Représentation des groupes visés dans les autres régions

39

Réseaux traités	Nombre d'organismes	Effectif total	Représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	No	%	No	%	No	%	No
Commissions scolaires	52	73 302	70,3%	51 529	0,3%	245	0,4%	290	0,4%	286
Cégeps	30	12 727	49,2%	6 257	1,3%	163	1,1%	134	0,2%	25
Institutions privées d'enseignement	9	1 495	54,6%	816	1,5%	22	0,9%	13	0,1%	2
Institutions d'enseignement supérieur *	3	626	51,9%	325	4,2%	26	3,0%	19	0,5%	3
Municipalités/Société de transport	17	3 124	31,5%	984	0,2%	6	0,2%	6	0,4%	13
Sociétés d'État	5	1 453	44,7%	649	0,6%	9	0,7%	10	0,7%	10

* Nous présentons les chiffres, mais ils ne seront pas analysés.

Comme pour la région métropolitaine, les commissions scolaires regroupent la plus grande part des effectifs. Ainsi, les 52 commissions scolaires de ces régions comptent 79,1% des effectifs, le personnel des 30 cégeps pour 13,7% et les 9 institutions privées d'enseignement pour 1,6%. Dans ces 91 organismes nous retrouvons 94,4% des effectifs totaux par rapport à l'ensemble des dossiers analysés dans cette région. Enfin, les 17 organismes du secteur municipal regroupent 3,4% des effectifs et les 5 sociétés d'État 1,6%.

En éducation, les taux de présence des femmes varient entre 70,3% pour les commissions scolaires et 49,2% pour les cégeps. Dans le milieu municipal, les femmes représentent 31,5% des effectifs de ce secteur et dans les sociétés d'État, ce taux est de 44,7%. En observant les données des cinq réseaux analysés, la représentation des minorités visibles se situe entre 1,5% dans les institutions privées d'enseignement et 0,2% dans le secteur municipal. Pour ce qui est des membres des minorités ethniques, leur représentation varie entre 1,1% dans les cégeps et 0,2% dans le milieu municipal. Chez les Autochtones, le plus haut taux est de 0,7% dans les sociétés d'État et le plus bas est de 0,1% dans les institutions privées d'enseignement. Les membres des minorités visibles et ethniques ainsi que les Autochtones sont peu présents parmi les effectifs des différents réseaux.



B) Le chemin encore à parcourir

Pour l'ensemble des réseaux, il y a du rattrapage à faire pour combler le déficit dans le niveau de présence des quatre groupes visés. Comme le montre le tableau 6, la majorité des taux de sous-représentation des femmes sont plus élevés que ceux des trois autres groupes.

Tableau 6
Sous-représentation des groupes visés dans les autres régions

Réseaux traités	Nombre d'organismes	Effectif total	Sous-représentation des groupes visés							
			Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
			%	No	%	No	%	No	%	No
Commissions scolaires	52	73 302	4,1%	2 980	1,1%	842	1,0%	764	0,9%	678
Cégeps	30	12 727	7,7%	977	5,4%	684	4,5%	570	0,2%	25
Institutions privées d'enseignement	9	1 495	8,9%	133	2,3%	35	2,5%	38	0,2%	3
Institutions d'enseignement supérieur *	3	626	8,1%	51	2,2%	14	1,6%	10	0,3%	2
Municipalités/Société de transport	17	3 124	9,8%	305	0,6%	18	0,5%	16	2,2%	68
Sociétés d'État	5	1 453	11,8%	172	1,9%	28	1,4%	20	0,4%	6

* Nous présentons les chiffres, mais ils ne seront pas analysés.

Puisque les femmes étaient moins présentes dans les municipalités et les sociétés d'État, l'importance du déficit à combler y est plus élevée avec des taux de 9,8% et 11,8%. Chez les Autochtones, les taux varient entre 2,2% dans le secteur municipal et 0,2% dans les cégeps.

Pour les minorités visibles, les taux se situent entre 0,6% dans le secteur municipal et 5,4% dans les cégeps et pour ceux des minorités ethniques, ils varient entre 0,5% dans les municipalités et 4,5% dans les cégeps. En observant les résultats de ces deux groupes dans le réseau collégial, nous remarquons que les taux de sous-représentation sont similaires entre la région métropolitaine et les autres régions. Ceci est dû, en bonne partie, au fait que la zone appropriée de recrutement pour le personnel professionnel a été la même pour les deux régions puisque l'exigence minimale était un diplôme universitaire et ce type de données est compilé pour la province de Québec.

Ce chapitre a présenté une vue d'ensemble de la situation des groupes visés dans différents réseaux où les organismes avaient reçu leurs résultats. Cette analyse a fait ressortir des variances de représentation entre les réseaux et entre les quatre groupes visés. De plus, une différence apparaît entre la région métropolitaine et les autres régions tant au niveau de la présence des membres des minorités visibles et ethniques qu'au niveau du déficit à combler dans les réseaux.



PERSONNEL POLICIER DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

6

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* nomme expressément, à l'article 1, le personnel policier de la Sûreté du Québec et par conséquent, nous présentons les résultats de cet organisme de façon séparée. Le total de l'effectif est de 5 177 personnes et ce nombre se distribue en cinq catégories professionnelles : cadres supérieurs, cadres intermédiaires, sergents, agents et agents auxiliaires.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Les emplois de policier correspondent à des emplois non traditionnels.
- Avec une présence de 13%, le déficit à combler est de 17,6% pour corriger la sous-représentation.

Pour les minorités visibles, ethniques et les Autochtones :

- Chaque groupe a moins de 1% de représentation.
- Le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est légèrement plus grand pour les membres des minorités visibles que pour ceux des minorités ethniques.
- Malgré une faible présence des Autochtones, l'objectif de rattrapage est minime.

6.1 REPRÉSENTATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec, le plus grand nombre occupe un emploi d'agent ou d'agente de police (60%). La catégorie des sergents correspond à 24,6% des effectifs. Les agents ou agentes auxiliaires ont un contrat à durée déterminée, c'est-à-dire qu'ils sont du personnel temporaire ou non régulier. L'auxiliaire sur appel est embauché comme patrouilleur et son contrat est d'une durée maximale de 2 ans. Ce groupe constitue 7,9% de l'effectif total. Le tableau 7, à la page suivante, présente le portrait de la représentation des quatre groupes visés dans chacune des catégories professionnelles.



Tableau 7
Effectif total et représentation des groupes visés par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des quatre groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,1%	7	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Cadres intermédiaires	7,3%	380	2,4%	9	0,0%	0	0,8%	3	0,8%	3
Sergents / sergentes	24,6%	1 276	6,8%	87	0,5%	6	0,4%	5	0,9%	12
Agents / agentes	60,0%	3 105	13,8%	430	0,4%	12	1,1%	34	0,7%	22
Agents / agentes auxiliaires	7,9%	409	35,9%	147	1,2%	5	0,2%	1	0,2%	1
TOTAL	100%	5 177	13,0%	673	0,4%	23	0,8%	43	0,7%	38

42

Les membres des groupes visés n'occupent aucun poste de cadres supérieurs. Trois groupes sont représentés, en petits nombres, chez les cadres intermédiaires, soit les femmes, les minorités ethniques et les Autochtones.

Pour les femmes, les emplois de policier correspondent à des emplois non traditionnels, ce qui se confirme par ce faible taux de représentation de 13%. Leur taux est plus élevé parmi les auxiliaires (35,9%) que parmi les agents réguliers (13,8%); ceci signifie qu'elles sont entrées récemment dans ce service policier puisque ce statut est de deux ans au maximum. Pour accéder à l'emploi de sergents, les policiers et les policières doivent avoir de l'expérience. Les femmes constituent 6,8% du personnel de cette catégorie en raison, notamment, de leur arrivée plus récente dans les emplois d'agents réguliers. Un redressement est probable à moyen et long terme puisqu'elles sont plus nombreuses à accéder à cet emploi non traditionnel et de plus en plus de jeunes femmes s'inscrivent en techniques policières.

Les trois autres groupes sont très peu présents parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. Les taux sont de 0,4% pour les membres des minorités visibles, de 0,8% pour les membres des minorités ethniques et de 0,7% pour les Autochtones. Chez les sergents, les Autochtones occupent un peu plus de postes que les deux autres groupes. Parmi la catégorie des agents réguliers, la représentation des membres des minorités visibles est faible par rapport à celles des minorités ethniques et des Autochtones. Chez les agents auxiliaires, les taux de représentation sont plus faibles pour les minorités ethniques (0,2%) et les Autochtones (0,2%) que chez les agents réguliers (1,1%, 0,7%). Il semble que le recrutement de ces deux groupes visés ait été plus faible dans les dernières années.



En ce qui concerne les Autochtones, il faut prendre en considération la situation particulière suivante. Les nations autochtones ont entrepris au cours des années 1970 des démarches d'autonomie gouvernementale et pris en charge les services qui concernent leurs communautés, notamment en matière de Sécurité publique. Ainsi, la majorité des communautés autochtones gèrent leur propre corps policier et l'embauche des aspirants policiers autochtones se fait au sein même de ces corps policiers. Actuellement, la majorité de ces policiers ont un statut de constables spéciaux et une formation particulière est assurée par l'Institut national de Police du Québec. Il s'agit assurément d'une contrainte dont il faut tenir compte puisque bon nombre de ces policiers autochtones ayant une formation de constables spéciaux n'ont pas la qualification pour être embauchés par d'autres corps policiers (policiers municipaux et Sûreté du Québec notamment). Cependant beaucoup d'Autochtones ne vivent pas dans des communautés autochtones et d'autres qui y vivent ne souhaitent pas spécifiquement travailler au sein de ces communautés. À cet égard il y a donc, pour les corps policiers non autochtones, un potentiel d'embauche que nous aurions tort de sous-estimer.

6.2 SOUS-REPRÉSENTATION DES QUATRES GROUPES VISÉS

La Sûreté du Québec devra faire des efforts de rattrapage pour chaque groupe visé. L'effort le plus grand sera auprès des femmes puisque leur taux de sous-représentation est de 17,6%. Le prochain tableau fait état des taux de sous-représentation pour les femmes, les membres des minorités visibles et ethniques ainsi que pour les Autochtones.

Tableau 8
Effectif total et sous-représentation des groupes visés
par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des quatre groupes visés									
	Effectif total		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Cadres supérieurs	0,1%	7	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Cadres intermédiaires	7,3%	380	10,0%	38	1,8%	7	1,1%	4	1,6%	6
Sergents / sergentes	24,6%	1 276	9,0%	115	1,0%	13	2,0%	26	1,0%	13
Agents / agentes	60,0%	3 105	24,2%	750	3,1%	97	1,9%	59	0,0%	0
Agents /agentes auxiliaires	7,9%	409	2,0%	8	3,9%	16	2,7%	11	0,0%	0
TOTAL	100%	5 177	17,6%	911	2,6%	133	1,9%	100	0,4%	19



Dans les différentes catégories, des efforts devront être faits pour redresser la situation des femmes, des membres des minorités visibles et ethniques. La situation des Autochtones est particulière puisqu'il n'y a pas de sous-représentation dans les emplois d'agents réguliers et d'auxiliaires, mais du rattrapage devra être fait dans les emplois de cadres intermédiaires (1,6%) et parmi le personnel de sergents (1%).

En ce qui concerne les femmes, bien que la sous-représentation soit nettement moins marquée dans les postes d'auxiliaires (2%), des efforts de rattrapage importants sont à prévoir dans la catégorie des agents réguliers (24,2%). Des efforts devront être faits également pour les emplois de sergents (9%) et de cadres intermédiaires (10%).

Comme nous l'avons vu, les membres des minorités visibles sont faiblement représentés parmi l'effectif policier de la Sûreté du Québec et par conséquent, le déficit à combler est de 3,9% pour les agents auxiliaires, de 3,1% pour les agents réguliers, de 1,8% pour les cadres intermédiaires et de 1% pour l'emploi de sergents.

La Sûreté du Québec a également un déficit à combler pour les membres des minorités ethniques, le redressement est de 2,7% pour les agents auxiliaires, de 1,9% pour les agents réguliers, de 2% pour l'emploi de sergents et de 1,1% pour les cadres intermédiaires.

Le personnel policier de la Sûreté du Québec entre, d'abord, dans des emplois d'auxiliaire et par la suite, accède aux emplois d'agent régulier. Les données montrent que le nombre d'agents auxiliaires ne permettra pas de combler complètement le déficit chez les agents réguliers tant pour les femmes que pour les membres des minorités visibles et ethniques. Alors, l'organisme devra prévoir des mécanismes pour que ces trois groupes visés puissent accéder à ces deux catégories professionnelles selon leurs compétences sur le marché du travail.



RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS



Les données par grandes catégories professionnelles ont été colligées pour 69 organismes de la région métropolitaine. La ventilation des organismes par réseau offre l'avantage de comparer des milieux semblables et, par conséquent, d'obtenir un meilleur portrait de la situation des groupes visés dans chacun des réseaux. Rappelons que, dans le présent rapport, établi au 31 mars 2004, les données sur la région métropolitaine n'incluent pas les villes de Montréal, Laval et Longueuil.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Plus de 40% occupent des emplois de direction dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement.
- Un peu plus du quart occupe des emplois de direction dans le réseau collégial et le secteur municipal.
- Dans les cinq réseaux, elles sont faiblement représentées dans deux catégories professionnelles : métier et transport; soutien manuel, entretien et services.
- En proportion, le réseau municipal a un déficit à combler plus important que les quatre autres réseaux.
- Le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus important pour les emplois de gestion et les emplois non traditionnels dans l'ensemble des réseaux.

Pour les minorités visibles :

- En éducation, ils sont plus présents dans les cégeps que dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement.
- Parmi les différentes catégories professionnelles, ils sont plus présents dans les emplois professionnels et techniques.
- Peu nombreux à occuper des emplois de direction.



46

- Très peu présents dans les emplois de métier et de transport ainsi que ceux de gérance ou de contremaître.
- Les cinq réseaux doivent augmenter d'environ 5 % le nombre de minorités visibles parmi leur personnel.
- Le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus grand pour les emplois techniques, de soutien manuel, entretien et services ou encore non spécialisés.

Pour les minorités ethniques :

- Plus nombreux que les membres des minorités visibles dans chacun des réseaux.
- Plus présents dans les réseaux de l'éducation que dans le secteur municipal et les sociétés d'État.
- Dans les cinq réseaux, une présence plus marquée parmi le personnel d'encadrement et professionnel.
- En proportion, les institutions privées d'enseignement ont une plus forte représentation des membres des minorités ethniques dans cinq catégories professionnelles: emplois de direction; cadres de premier niveau; personnel professionnel; soutien administratif ou de bureau; soutien manuel, entretien et services.
- En éducation, les plus grands efforts de rattrapage devront se faire dans les emplois de gérance et de soutien manuel, entretien et services.
- Le déficit le plus élevé à combler se situe dans le secteur municipal, principalement parmi les emplois non spécialisés, de soutien manuel, entretien et services et de soutien administratif ou de bureau.

Pour les Autochtones :

- Leur présence est semblable d'un réseau à l'autre.
- Malgré une très faible présence, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est encore plus petit.

Avant de débiter l'analyse pour chacun des groupes visés, nous présentons la répartition des effectifs par catégorie professionnelle dans chacun des réseaux. L'approche utilisée fait en sorte que les données sont parfois très faibles. Le tableau 9, à la page suivante, expose l'ensemble de ces données.



Tableau 9
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les réseaux dans la région métropolitaine

Grandes catégories professionnelles	Effectifs par catégorie professionnelle									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	2,8%	2 107	1,1%	76	4,4%	201	3,5%	75	4,2%	115
Cadres de premier niveau	0,3%	213	1,6%	117	1,1%	49	3,0%	64	2,4%	66
Gérance et contremaître	0,4%	320	1,1%	81	0,4%	18	2,2%	48	0,2%	6
Personnel professionnel	53,5%	40 955	71,8%	5 163	59,3%	2 693	2,0%	43	19,9%	540
Personnel technique	6,4%	4 871	9,4%	678	8,7%	393	10,0%	214	17,1%	464
Soutien administratif ou de bureau	6,9%	5 280	10,4%	745	7,4%	338	20,4%	435	13,6%	368
Métier et transport	0,7%	562	0,9%	62	0,7%	33	8,0%	170	4,1%	111
Soutien manuel, entretien et services	4,9%	3 761	3,8%	271	5,2%	237	4,5%	96	0,1%	3
Personnel non spécialisé	24,2%	18 512			12,7%	577	20,4%	437	37,3%	1 012
Police, incendie, agent de sécurité							26,0%	555	1,0%	28
TOTAL	100%	76 581	100%	7 193	100%	4 539	100%	2 137	100%	2 713

Dans le réseau de l'éducation, le personnel professionnel représente plus de la moitié des effectifs des organismes et parmi ce groupe, les enseignantes et les enseignants constituent près de 94% de cette catégorie professionnelle. Les commissions scolaires ont 24,2% de leur personnel non spécialisé affecté principalement à la surveillance d'élèves et au service de garde; tandis que ce groupe ne représente que 12,7% dans les institutions privées d'enseignement. Ces deux réseaux de l'éducation ont peu de personnel parmi les catégories suivantes: cadres de premier niveau, gérance et contremaître, métier et transport.

Dans les municipalités et les sociétés d'État, il y a une moins grande concentration d'effectifs dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles. Au niveau municipal, les catégories comptant le plus d'employés sont le personnel policier et d'incendie (26%), les emplois de soutien administratif ou de bureau (20,4%) et le personnel non spécialisé (20,4%). Toutes les autres catégories comptent 10% ou moins d'employés.

Parmi les 7 sociétés d'État analysées ici, il y a des différences dans la composition de leur main-d'œuvre puisqu'elles œuvrent dans des domaines différents. Par exemple, les catégories professionnelles chez *Investissement Québec* et l'*Autorité des marchés financiers* du Québec¹⁷ sont les suivantes : direction, personnel professionnel, personnel technique et soutien administratif ou de bureau. Le personnel non spécialisé est, par contre, présent à la *Régie des*

¹⁷ L'ancien nom de l'organisme était la *Commission des valeurs mobilières du Québec*.



installations olympiques, la Société de la Place des arts de Montréal et à la Société du Palais des congrès de Montréal. Les emplois non spécialisés comptent les effectifs les plus importants (37,3%), suivis du personnel professionnel (19,9%) et du personnel technique (17,1%). Ces différences seront prises en considération dans l'analyse des résultats pour chacun des groupes visés.

7.1 LA SITUATION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des femmes

Dans les cinq réseaux étudiés, nous observons que les femmes se retrouvent majoritaires dans certains emplois et peu nombreuses dans d'autres. On ne saurait s'étonner que la plus forte concentration se situe parmi le personnel de soutien administratif ou de bureau avec une représentation de 84% et plus. Les emplois de service de garde et de surveillance d'élèves sont exercés par une majorité de femmes, soit 81,7% dans les commissions scolaires et 69% dans les institutions privées d'enseignement. Dans les cinq réseaux, les femmes sont moins présentes dans deux catégories professionnelles, soient métier et transport ainsi que soutien manuel, entretien et services. Le détail de ces informations figure dans le tableau 10.

Tableau 10
Représentation des femmes par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des femmes									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	52,4%	1 104	27,6%	21	42,3%	85	26,7%	20	36,5%	42
Cadres de premier niveau	42,3%	90	43,6%	51	57,1%	28	32,8%	21	48,5%	32
Gérance et contremaître	43,8%	140	45,7%	37	27,8%	5	12,5%	6	0,0%	0
Personnel professionnel	69,3%	28 363	48,9%	2 526	63,0%	1 696	60,5%	26	50,0%	270
Personnel technique	72,9%	3 553	54,1%	367	59,3%	233	49,1%	105	48,3%	224
Soutien administratif ou de bureau	88,7%	4 684	88,2%	657	89,1%	301	85,7%	373	84,0%	309
Métier et transport	2,1%	12	0,0%	0	33,3%	11	1,2%	2	25,2%	28
Soutien manuel, entretien et services	22,2%	835	21,0%	57	27,8%	66	6,3%	6	0,0%	0
Personnel non spécialisé	81,7%	15 123			69,0%	398	52,2%	228	48,1%	487
Police, incendie, agent de sécurité							9,0%	50	25,0%	7
TOTAL	70,4%	53 904	51,7%	3 716	62,2%	2 823	39,2%	837	51,6%	1 399

Les données révèlent que la situation des femmes dans les emplois de direction est différente d'un réseau à l'autre. Dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement, elles sont plus de 40% à occuper des



emplois de direction; tandis qu'au niveau collégial, elles sont seulement 27,6%. Leur présence y est un peu plus élevée dans les sociétés d'État avec un taux de 36,5%. Par ailleurs, elles sont plus nombreuses à détenir un emploi de cadres de premier niveau, et ce dans tous les réseaux excepté les commissions scolaires. Ces écarts dans les commissions scolaires s'expliquent, en partie, par le fait que les emplois de direction incluent les directeurs et directrices d'école ainsi que les postes d'adjoints ou d'adjointes des niveaux primaire et secondaire.

Les femmes occupent un peu plus du tiers des emplois de direction dans les sociétés d'État; toutefois, des écarts importants émergent lorsque les données sont établies par organisme. Par exemple, elles représentent 14,3% des gestionnaires à *Investissement Québec* et 28,6% à la *Régie des installations olympiques*. Leur plus forte représentation se situe à la *Société de la Place des arts de Montréal* (62,5%) et à la *Bibliothèque nationale du Québec* (52,4%). Une situation similaire existe pour le personnel professionnel : les femmes sont moins présentes à *Investissement Québec* (36,8%) qu'à la *Bibliothèque nationale du Québec* (65,6%). Parmi le personnel technique, elles sont majoritaires dans cinq sociétés d'État et leur présence est moindre à la *Régie des installations olympiques* (35,7%) et à la *Société de télédiffusion du Québec* (26%). Les écarts entre les sociétés d'État auront probablement des effets sur les taux de sous-représentation des femmes dans les divers organismes de la région métropolitaine.

Dans le réseau municipal, les emplois de direction et de cadres de premier niveau ont une femme comme titulaire dans seulement 29,5% des cas. Les femmes représentent 39,2% de l'effectif global des municipalités et 44,6% d'entre elles travaillent dans des emplois de soutien administratif ou de bureau et un autre 27,2% parmi le personnel non spécialisé. Donc, 71,8% des femmes se retrouvent dans deux catégories professionnelles qui ne mènent habituellement pas à des emplois de cadres. Qu'en est-il des emplois non traditionnels pour les femmes, par exemple, les emplois de contremaître, de métier ou encore, de soutien manuel et d'entretien? Seulement 1,7% de femmes travaillent dans ces trois catégories professionnelles. Lorsque les résultats des plus grandes villes seront disponibles, il sera intéressant de vérifier si la représentation des femmes demeurera semblable dans ces différentes catégories professionnelles.

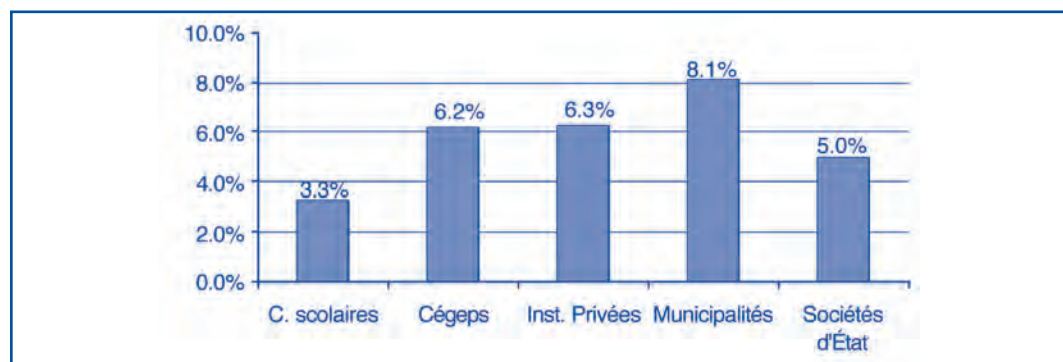


B) Le chemin encore à parcourir

Avant d'analyser les résultats de sous-représentation dans chacune des catégories professionnelles, le graphique 3 montre globalement les efforts de rattrapage que chaque réseau devra faire dans les prochaines années.

50

Graphique 3
Degré de sous-représentation des femmes dans la région métropolitaine



On constate que chaque réseau doit faire du rattrapage pour combler le déficit de représentation des femmes parmi son personnel. En regard du nombre d'effectifs et du degré de représentation des femmes dans chacun des réseaux, les commissions scolaires avec un taux de sous-représentation de 3,3% ont un déficit à combler de 2 492 femmes, tandis que les municipalités avec un taux de 8,1% ont un déficit à combler de 174 femmes. Le tableau 11 décortique ces résultats par catégorie professionnelle afin d'évaluer où le rattrapage est le plus probant.

Tableau 11
Sous-représentation des femmes par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des femmes									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	8,1%	171	25,0%	19	14,4%	29	6,7%	5	9,6%	11
Cadres de premier niveau	16,0%	34	13,7%	16	4,1%	2	9,4%	6	10,6%	7
Gérance et contremaître	13,1%	42	17,3%	14	22,2%	4	6,3%	3	0,0%	0
Personnel professionnel	2,7%	1 110	5,8%	298	5,8%	156	2,3%	1	5,0%	27
Personnel technique	0,3%	17	2,8%	19	4,1%	16	5,1%	11	3,9%	18
Soutien administratif ou de bureau	0,8%	40	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,5%	2
Métier et transport	2,5%	14	0,0%	0	0,0%	0	5,9%	10	4,5%	5
Soutien manuel, entretien et services	27,2%	1 022	29,2%	79	24,5%	58	12,5%	12	0,0%	0
Personnel non spécialisé	0,2%	42			4,0%	23	15,1%	66	5,9%	60
Police, incendie, agent de sécurité							10,8%	60	25,0%	7
TOTAL	3,3%	2 492	6,2%	445	6,3%	288	8,1%	174	5,0%	137



Les trois réseaux de l'éducation devront porter une attention particulière aux emplois de soutien manuel, entretien et services où la sous-représentation se situe entre 24,5% et 29,2%. Ils devront également augmenter le nombre de femmes dans les emplois de cadres, particulièrement dans les cégeps où l'effort de rattrapage est de 25% pour le personnel de direction. Parmi le personnel professionnel des commissions scolaires et des institutions privées, le rattrapage se situe principalement en enseignement au niveau secondaire où, historiquement, les femmes étaient moins présentes, surtout en mathématiques, en science et en éducation physique¹⁸. Au niveau collégial, aucune femme n'occupe un emploi de métier et aucun rattrapage n'est nécessaire en raison, notamment, de la faible disponibilité de la main-d'œuvre féminine dans ces types d'emploi.

Comme pour les réseaux de l'éducation, le secteur municipal et les sociétés d'État doivent augmenter la présence des femmes dans les emplois de gestion. Le chemin à parcourir au niveau municipal est de l'ordre de 6,7% dans les emplois de direction et de 9,4% pour les cadres de premier niveau. Ce déficit est de 9,6% et de 10,6% dans les sociétés d'État. Puisqu'*Investissement Québec* a peu de femmes parmi ses gestionnaires, le plus haut taux de rattrapage de ces deux catégories se situe là. De plus, il devra faire des efforts pour augmenter le nombre de femmes parmi le personnel professionnel, tout comme la *Société de télédiffusion du Québec*.

Le secteur municipal et certaines sociétés d'État comptent plusieurs types d'emploi non traditionnels pour les femmes, tant au plan technique qu'au niveau des métiers et du soutien manuel. En observant les données des municipalités, il ressort que des efforts particuliers seront à prévoir pour attirer davantage une main-d'œuvre féminine dans des emplois comme manœuvres, journaliers, opérateurs de machinerie, policiers, techniciens en génie civil ou en bâtiment. Quatre sociétés d'État ont aussi du rattrapage à faire dans des emplois non traditionnels tels manœuvres, agents de sécurité, caméramans, machinistes et techniciens en électronique. Ces organismes devront développer des moyens pour faire connaître les offres d'emploi aux femmes dans les métiers non traditionnels et prévoir des mécanismes pour qu'elles accèdent à ces emplois.

18 Dans les commissions scolaires, les regroupements d'emplois au niveau de l'enseignement ont été compilés par niveau et par champ d'étude (Voir annexe IV – Les sommaires des résultats de sous-représentation pour les regroupements d'emplois par organisme).



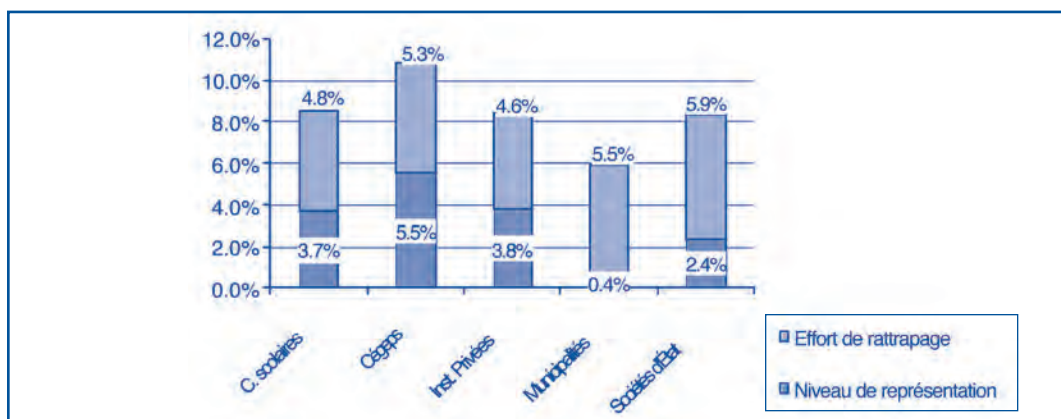
7.2 LA SITUATION DES MINORITÉS VISIBLES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des membres des minorités visibles

52

Le niveau de présence des membres des minorités visibles varie beaucoup d'un réseau à l'autre; par exemple, il est de 5,5% dans les cégeps et de 0,4% dans les municipalités. Le graphique 4 expose leur degré de représentation et le chemin à parcourir pour assurer aux membres des minorités visibles, dans ces réseaux, une place correspondant à leurs compétences sur le marché du travail.

Graphique 4
Portrait de la situation des minorités visibles dans la région métropolitaine



Ce graphique atteste de l'effort de rattrapage que les cinq réseaux doivent faire pour recruter des membres des minorités visibles. Ces derniers ont une présence clairsemée dans le réseau municipal ce qui demandera, probablement, un effort supplémentaire pour faire connaître ce milieu aux membres des minorités visibles. En tenant compte, toujours, du nombre d'effectifs et du degré de représentation des membres des minorités visibles dans chacun des réseaux, les commissions scolaires avec un taux de sous-représentation de 4,8% ont un déficit à combler de 3 651 minorités visibles, tandis que les sociétés d'État avec un taux de 5,9% ont un déficit de 159 personnes. Le tableau 12, à la page suivante, fait état de la situation des minorités visibles par réseau et par catégorie professionnelle.

Le personnel professionnel en éducation représente plus de la moitié des effectifs totaux et par conséquent, une bonne partie des minorités visibles travaille dans cette catégorie professionnelle à titre d'enseignant ou d'enseignante. Leur taux de représentation est plus élevé au niveau collégial (6,1%) que dans



les commissions scolaires (3,4%) et les institutions d'enseignement privées (3,5%). Dans les commissions scolaires, les membres des minorités visibles se retrouvent également parmi le personnel non spécialisé (5,3%) et le personnel technique (3,2%). Ils sont très peu présents dans les catégories professionnelles suivantes : métier et transport (0,2%), gérance et contremaître (0,3%) et cadres de premier niveau (1,9%). Au niveau collégial, ils sont peu nombreux dans les emplois de cadres, de gérance et de métier. Par rapport aux commissions scolaires et aux cégeps, les membres des minorités visibles dans les institutions privées d'enseignement sont plus présents parmi les cadres de premier niveau (10,2%) ainsi que parmi le personnel de soutien manuel, entretien et services (7,6%).

Tableau 12
Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des minorités visibles									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	2,0%	42	2,6%	2	2,0%	4	1,3%	1	0,0%	0
Cadres de premier niveau	1,9%	4	0,9%	1	10,2%	5	0,0%	0	1,5%	1
Gérance et contremaître	0,3%	1	2,5%	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Personnel professionnel	3,4%	1 395	6,1%	317	3,5%	93	2,3%	1	2,6%	14
Personnel technique	3,2%	157	4,7%	32	3,6%	14	1,4%	3	1,5%	7
Soutien administratif ou de bureau	2,3%	123	4,0%	30	3,8%	13	0,0%	0	3,3%	12
Métier et transport	0,2%	1	1,6%	1	3,0%	1	0,0%	0	0,0%	0
Soutien manuel, entretien et services	2,9%	108	4,1%	11	7,6%	18	0,0%	0	0,0%	0
Personnel non spécialisé	5,3%	989			4,0%	23	0,7%	3	2,7%	27
Police, incendie, agent de sécurité							0,2%	1	17,9%	5
TOTAL	3,7%	2 820	5,5%	396	3,8%	171	0,4%	9	2,4%	66

Dans les sociétés d'État analysées ici, aucun membre des minorités visibles n'occupe un emploi de direction, de gérance ou de contremaître ni un emploi de métier ou de soutien manuel, entretien et services. La catégorie où ils sont le plus présents est celle des agents de sécurité (17,9%). Leur représentation est faible dans les emplois de soutien administratif ou de bureau (3,3%), de personnel non spécialisé (2,7%) et de personnel professionnel (2,6%). Le faible taux de représentation des membres des minorités visibles parmi les effectifs des petites municipalités restreint toute analyse détaillée à cet égard.

B) Le chemin encore à parcourir

Les cinq réseaux doivent combler un déficit de représentation des membres



des minorités visibles; les taux se situent entre 4,6% et 5,9%. Le tableau 13 montre le degré de sous-représentation de chacune des catégories professionnelles et cela, dans chaque réseau.

Tableau 13
Sous-représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle

54

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des minorités visibles									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	4,1%	87	0,0%	0	3,5%	7	5,3%	4	4,3%	5
Cadres de premier niveau	4,7%	10	4,3%	5	0,0%	0	6,3%	4	3,0%	2
Gérance et contremaître	7,8%	25	6,2%	5	11,1%	2	2,1%	1	0,0%	0
Personnel professionnel	3,5%	1 419	5,1%	263	4,0%	108	4,7%	2	3,9%	21
Personnel technique	5,0%	244	6,9%	47	6,1%	24	3,7%	8	6,9%	32
Soutien administratif ou de bureau	6,3%	334	4,8%	36	6,2%	21	7,8%	34	4,1%	15
Métier et transport	4,3%	24	0,0%	0	0,0%	0	4,7%	8	6,3%	7
Soutien manuel, entretien et services	11,7%	441	8,1%	22	6,3%	15	6,3%	6	0,0%	0
Personnel non spécialisé	5,8%	1 067			5,2%	30	9,8%	43	7,5%	76
Police, incendie, agent de sécurité							1,3%	7	3,6%	1
TOTAL	4,8%	3 651	5,3%	378	4,6%	207	5,5%	117	5,9%	159

Dans les commissions scolaires, il y a du rattrapage à faire pour les membres des minorités visibles dans chacune des catégories professionnelles et le taux de sous-représentation le plus élevé se trouve chez le personnel de soutien manuel, entretien et services (11,7%). Au collégial, aucune sous-représentation n'a été identifiée pour les emplois de direction ainsi que les emplois de métier et transport en raison, notamment, du faible nombre de personnes qui occupent ces emplois dans chaque organisme et du peu de disponibilité des minorités visibles dans ces catégories professionnelles. Pour les autres catégories, le chemin à parcourir varie selon les types d'emploi et les plus grands efforts se situent parmi le personnel de soutien manuel, entretien et services (8,1%) puis chez le personnel technique (6,9%). Dans les institutions privées d'enseignement, les emplois de cadres de premier niveau ainsi que les emplois de métier et de transport ne demandent aucun rattrapage puisque dans un cas, il y a une représentation suffisante et dans l'autre une faible disponibilité. Des efforts devront être faits dans toutes les autres catégories professionnelles pour augmenter la présence des minorités visibles à l'intérieur des institutions privées d'enseignement.

Dans les huit petites municipalités analysées, le rattrapage devra s'effectuer



dans toutes les catégories professionnelles. Elles devront faire des efforts de recrutement principalement pour les emplois non spécialisés (9,8%) et les emplois de soutien administratif ou de bureau (7,8%).

Parmi les sept sociétés d'État étudiées, les taux de sous-représentation se situent entre 0% et 7,5%; les efforts seront plus grands auprès du personnel non spécialisé (7,5%), du personnel technique (6,9%) ainsi que pour les emplois de métier (6,3%). Dans le premier cas, ce taux est dû en bonne partie aux résultats de la *Régie des installations olympiques* où il y a un grand nombre d'emplois non spécialisés parmi le personnel. Dans le deuxième cas, il provient principalement de la *Société de télédiffusion du Québec* et de la *Régie des installations olympiques* où il y a plusieurs emplois de niveau technique.

La présence des minorités visibles étant faible dans plusieurs catégories professionnelles, de façon plus marquée dans les sociétés d'État et les municipalités, les organismes devront prévoir des moyens particuliers pour attirer des candidatures de membres de minorités visibles ayant les compétences pour occuper les emplois offerts.

7.3 LA SITUATION DES MINORITÉS ETHNIQUES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des membres des minorités ethniques

Les membres des minorités ethniques sont plus nombreux que les membres des minorités visibles dans chacun des réseaux. La représentation de chacun des deux groupes varie beaucoup d'un réseau à l'autre. Les membres des minorités ethniques sont plus présents dans le domaine de l'éducation que dans les deux autres réseaux. Le graphique 5, à la page suivante, montre les degrés de représentation et l'importance du déficit à combler dans chacun des réseaux.

Leurs taux de présence se situent entre 8,1% dans les institutions privées d'enseignement et 1,2% dans les petites municipalités. Le plus haut taux de sous-représentation se trouve donc, dans les municipalités (5,2%) et le plus bas dans les institutions privées d'enseignement (2,8%). En regard des effectifs dans chacun des réseaux et du degré de représentation des membres des minorités ethniques, les commissions scolaires avec un taux de sous-représentation de 4,8% ont un déficit à combler de 3 673 minorités ethniques, tandis que les municipalités avec un taux de 5,2% ont un déficit de 112 personnes. Le tableau 14, à la page suivante, détaille les résultats de représentation des membres des minorités ethniques dans les différentes catégories professionnelles par réseau.



Graphique 5
Portrait de la situation des minorités ethniques dans la région métropolitaine

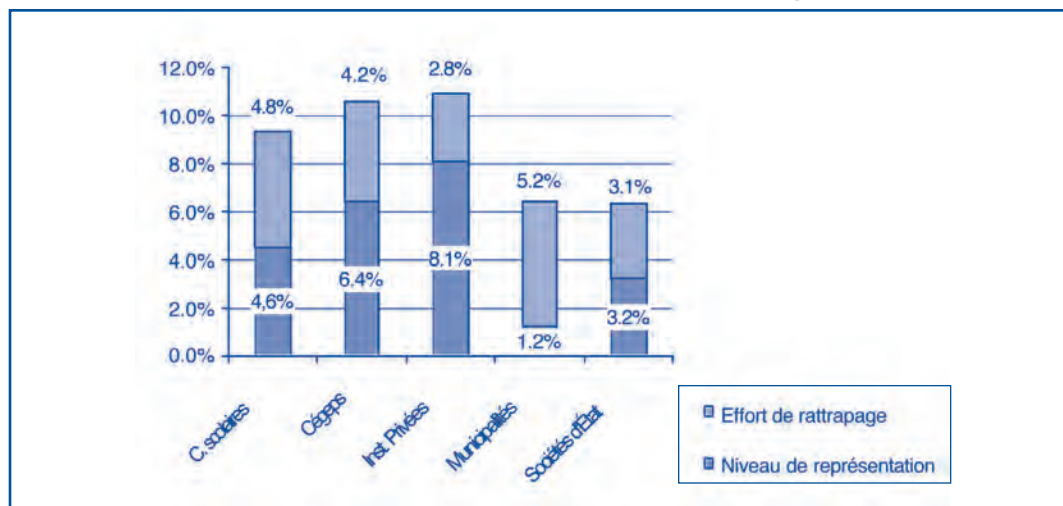


Tableau 14
Représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des minorités ethniques									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	5,6%	117	5,3%	4	6,0%	12	4,0%	3	1,7%	2
Cadres de premier niveau	4,7%	10	1,7%	2	10,2%	5	6,3%	4	1,5%	1
Gérance et contremaître	2,8%	9	8,6%	7	5,6%	1	0,0%	0	0,0%	0
Personnel professionnel	4,5%	1 840	6,4%	330	9,6%	259	4,7%	2	4,4%	24
Personnel technique	3,6%	174	7,5%	51	2,5%	10	0,9%	2	2,2%	10
Soutien administratif ou de bureau	3,4%	179	7,0%	52	9,8%	33	0,2%	1	3,3%	12
Métier et transport	3,2%	18	3,2%	2	3,0%	1	0,6%	1	2,7%	3
Soutien manuel, entretien et services	3,4%	129	4,1%	11	8,0%	19	0,0%	0	0,0%	0
Personnel non spécialisé	5,5%	1 025			4,5%	26	0,5%	2	3,5%	35
Police, incendie, agent de sécurité							2,0%	11	0,0%	0
TOTAL	4,6%	3 501	6,4%	459	8,1%	366	1,2%	26	3,2%	87

Dans la catégorie du personnel professionnel, les institutions d'enseignement privées affichent le plus haut taux de représentation des membres des minorités ethniques avec 9,6%, suivi du réseau collégial avec 6,4% et enfin, les commissions scolaires avec 4,5%. Le taux de présence des membres des minorités ethniques parmi le personnel de direction est assez semblable dans les trois réseaux de l'éducation (entre 5,3% et 6%); ce qui n'est pas le cas pour les emplois de cadres de premier niveau où l'écart est considérable entre le réseau des cégeps (1,7%) et celui des institutions privées d'enseignement (10,2%). Comme



ce dernier a le plus haut taux de présence de minorités ethniques parmi son personnel, ceci se répercute au niveau des taux de plusieurs catégories professionnelles. Trois d'entre elles ont des taux avoisinants 10%, soit les cadres de premier niveau, le personnel professionnel et les emplois de soutien administratif ou de bureau. À l'inverse, dans les commissions scolaires où le taux de présence des minorités ethniques est plus faible, les pourcentages les plus élevés oscillent autour de 5% pour le personnel de direction, les cadres de premier niveau, le personnel professionnel et les emplois non spécialisés. Enfin, dans les cégeps, leur présence est plus importante parmi les emplois de gérance (8,6%), le personnel technique (7,5%) et de soutien administratif ou de bureau (7,0%).

Dans les municipalités, les membres des minorités ethniques sont peu présents et occupent principalement des emplois de cadres et de professionnels. La représentation des membres des minorités ethniques est un peu plus élevée dans les sociétés d'État (3,2%) que dans les municipalités (1,2%). Il y a concentration parmi le personnel professionnel et dans les emplois non spécialisés. Comme professionnel, ce groupe est beaucoup plus présent dans les organismes à vocation financière que dans les autres sociétés d'État.

B) Le chemin encore à parcourir

Le tableau 15 fournit les données de sous-représentation pour chacune des catégories professionnelles dans les cinq réseaux retenus pour l'analyse.

Tableau 15
Sous-représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des minorités ethniques									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	3,7%	78	0,0%	0	3,0%	6	2,7%	2	5,2%	6
Cadres de premier niveau	4,2%	9	2,6%	3	0,0%	0	4,7%	3	1,5%	1
Gérance et contremaître	9,1%	29	8,6%	7	11,1%	2	4,2%	2	16,7%	1
Personnel professionnel	4,0%	1 655	3,8%	196	1,8%	49	2,3%	1	3,7%	20
Personnel technique	4,2%	206	5,2%	35	4,6%	18	5,6%	12	4,7%	22
Soutien administratif ou de bureau	6,6%	349	5,5%	41	3,8%	13	8,0%	35	3,8%	14
Métier et transport	6,0%	34	3,2%	2	0,0%	0	7,1%	12	5,4%	6
Soutien manuel, entretien et services	8,1%	304	6,3%	17	5,9%	14	8,3%	8	0,0%	0
Personnel non spécialisé	5,5%	1 009			4,7%	27	6,6%	29	1,3%	13
Police, incendie, agent de sécurité							1,4%	8	7,1%	2
TOTAL	4,8%	3 673	4,2%	301	2,8%	129	5,2%	112	3,1%	85



Dans les trois réseaux de l'éducation, les plus hauts taux de rattrapage se situent dans les emplois de gérance et de soutien manuel, entretien et services. Dans les commissions scolaires, il y a de la sous-représentation pour chacune des catégories professionnelles, ce qui n'est pas le cas pour les deux autres réseaux. Les taux les plus bas se retrouvent parmi le personnel de direction (3,7%) dans les commissions scolaires, chez les cadres de premier niveau (2,6%) dans les cégeps et chez le personnel professionnel (1,8%) dans les institutions privées d'enseignement.

Dans les municipalités, il y a un déficit à combler dans toutes les catégories professionnelles et le taux de rattrapage y est le plus élevé des cinq réseaux analysés. Ces municipalités devront faire des efforts principalement pour les emplois de soutien manuel, entretien et services (8,3%) et de soutien administratif ou de bureau (8%).

En ce qui a trait aux sept sociétés d'État, les taux de sous-représentation se situent entre 1% et 7% et les organismes qui ont le plus à faire sont la *Société de la Place des arts de Montréal* et la *Société de télédiffusion du Québec*. Des efforts devront être faits pour recruter davantage de personnes issues des minorités ethniques parmi le personnel d'encadrement, le personnel technique ainsi que dans les emplois de métier et de transport.

La présence des membres des minorités ethniques est légèrement plus grande dans chacun des réseaux que celle des membres des minorités visibles. Tout comme eux, leur représentation est plus faible dans les municipalités et les sociétés d'État.

7.4 LA SITUATION DES AUTOCHTONES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des Autochtones

D'abord, il faut préciser que les Autochtones sont peu nombreux parmi la population de la région et ceci se répercute sur leur présence dans les différents réseaux. Leur représentation est si faible que les résultats arrivent fréquemment à zéro. Le graphique 6, à la page suivante, montre le peu d'Autochtones¹⁹ parmi les effectifs des différents réseaux et le peu de rattrapage à faire pour qu'ils atteignent une représentation équitable.

Les sociétés d'État analysées ici n'ont aucun rattrapage à faire malgré une faible présence des Autochtones parmi les effectifs des organismes (0,2%). Compte tenu des pourcentages peu élevés, l'analyse par catégorie professionnelle sera plutôt sommaire.

19 Afin de bien voir les taux de représentation et le chemin encore à parcourir, nous avons retenu deux décimales après la virgule. Il faut remarquer que le maximum de l'échelle est à 0,45%. Ceci démontre, en même temps, une faible présence des Autochtones dans chacun des réseaux et aussi, du peu de rattrapage à faire compte tenu de leur faible disponibilité.



Graphique 6
Portrait de la situation des Autochtones dans la région métropolitaine

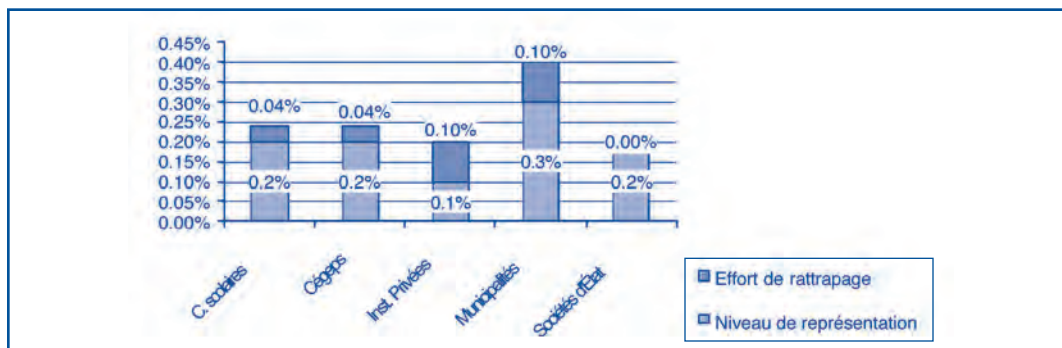


Tableau 16
Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des Autochtones									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	0,1%	3	0,0%	0	0,5%	1	0,0%	0	0,0%	0
Cadres de premier niveau	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,3%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Personnel professionnel	0,1%	49	0,1%	4	0,1%	2	2,3%	1	0,0%	0
Personnel technique	0,3%	15	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Soutien administratif ou de bureau	0,2%	9	0,7%	5	0,3%	1	0,2%	1	0,3%	1
Métier et transport	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,6%	1	0,0%	0
Soutien manuel, entretien et services	0,5%	17	0,7%	2	0,8%	2	2,1%	2	0,0%	0
Personnel non spécialisé	0,1%	27			0,0%	0	0,0%	0	0,4%	4
Police, incendie, agent de sécurité							0,2%	1	0,0%	0
TOTAL	0,2%	121	0,2%	11	0,1%	6	0,3%	6	0,2%	5

Le tableau 16 détaille les résultats de représentation des Autochtones dans les différentes catégories professionnelles par réseau. Dans un premier temps, le pourcentage de présence des Autochtones est semblable d'un réseau à l'autre. Les taux de représentation se situent entre 0,1% dans les institutions privées d'enseignement et 0,3% dans les municipalités. Dans les commissions scolaires, les Autochtones se retrouvent principalement parmi le personnel professionnel et le personnel non spécialisé. Dans les cégeps, ils occupent des emplois de professionnel, de soutien administratif ou encore de soutien manuel, entretien et services. Dans les institutions privées d'enseignement et les municipalités, leur faible nombre est parsemé dans diverses catégories professionnelles. Les Autochtones sont présents dans deux caté-



gories professionnelles dans les sociétés d'État, soit le personnel non spécialisé et le soutien administratif ou de bureau.

B) Le chemin encore à parcourir

60

Au tableau 17, les taux de sous-représentation sont à 0% dans différentes catégories professionnelles et aucun rattrapage n'est à faire pour les sociétés d'État. Le déficit à combler est au plus de 0,5% dans une catégorie professionnelle comme celui du personnel technique dans les commissions scolaires de la région métropolitaine.

Tableau 17
Sous-représentation des Autochtones par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des Autochtones									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Cadres de premier niveau	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Personnel professionnel	0,0%	0	0,1%	3	0,2%	5	0,0%	0	0,0%	0
Personnel technique	0,5%	25	0,0%	0	0,3%	1	0,0%	0	0,0%	0
Soutien administratif ou de bureau	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Métier et transport	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Soutien manuel, entretien et services	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Personnel non spécialisé	0,02%	3			0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Police, incendie, agent de sécurité							0,5%	3	0,0%	0
TOTAL	0,04%	28	0,04%	3	0,1%	6	0,1%	3	0,0%	0

Dans les commissions scolaires, le taux de sous-représentation est de 0,04% et les efforts de rattrapage devront s'effectuer chez le personnel technique et le personnel non spécialisé (surveillance d'élèves). Les cégeps doivent augmenter légèrement la présence des Autochtones parmi le personnel professionnel, tandis que les municipalités auront des efforts à faire, essentiellement, pour leur personnel policier.



AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

8

La compilation des données par grande catégorie professionnelle a été réalisée à partir des 113 organismes qui se trouvent dans les autres régions du Québec. La même approche qu'au chapitre précédent a été appliquée, c'est-à-dire en ventilant les organismes par réseau et par catégorie professionnelle.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Près de 40% occupent des emplois de direction dans les sociétés d'État, les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement.
- Un peu moins du quart occupe un emploi de direction dans le réseau collégial et leur représentation est très faible dans les municipalités.
- Faible présence dans les différents emplois non traditionnels: métier et transport; police, incendie et agent de sécurité; soutien manuel, entretien et services.
- Des déficits sont à combler dans la plupart des catégories professionnelles des différents réseaux, les plus marqués se trouvent parmi les emplois non traditionnels ainsi que parmi les emplois d'encadrement.

Pour les minorités visibles et ethniques :

- Présence très faible, souvent nulle, dans les différentes catégories professionnelles de chacun des réseaux.
- Les plus grands efforts de rattrapage se feront auprès du personnel professionnel des cégeps, des institutions privées d'enseignement et des sociétés d'État.
- Des déficits sont aussi à combler parmi le personnel de direction des commissions scolaires, des cégeps, des municipalités et des sociétés d'État.

Pour les Autochtones :

- Une très faible présence dans chacune des catégories professionnelles de chaque réseau.



- Les municipalités ont un déficit à combler plus élevé que les autres réseaux, principalement dans les emplois de soutien manuel, entretien et services.

62

Comme précédemment, la répartition des effectifs par catégorie professionnelle dans chacun des réseaux facilite la comparaison entre les réseaux et entre les deux régions retenues pour notre analyse de la situation des quatre groupes visés. Encore ici, cette répartition fait en sorte que les nombres sont très petits. Le tableau 18 détaille l'ensemble de ces données.

Tableau 18
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les réseaux dans les autres régions

Grandes catégories professionnelles	Effectifs par catégorie professionnelle									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	3,4%	2 457	1,6%	198	2,9%	43	5,0%	155	4,2%	61
Cadres de premier niveau	0,2%	130	2,0%	249	1,2%	18	4,3%	134	1,0%	15
Gérance et contremaître	0,5%	365	0,6%	75	0,6%	9	2,2%	68		
Personnel professionnel	59,0%	43 275	69,9%	8 893	59,9%	895	2,1%	67	18,9%	275
Personnel technique	9,0%	6 607	9,1%	1 157	10,1%	151	12,4%	387	22,8%	332
Soutien administratif ou de bureau	8,2%	5 987	10,5%	1 332	8,0%	120	18,3%	571	14,8%	215
Métier et transport	0,8%	595	1,0%	125	0,1%	2	14,1%	440	5,6%	81
Soutien manuel, entretien et service	4,2%	3 068	5,5%	698	7,3%	109	11,7%	367	3,2%	47
Personnel non spécialisé	14,8%	10 818			9,9%	148	16,7%	523	21,1%	306
Police, incendie, agent de sécurité							13,2%	412	8,3%	121
TOTAL	100%	73 302	100%	12 727	100%	1 495	100%	3 124	100%	1 453

Comme dans la région métropolitaine, le personnel professionnel des trois réseaux de l'éducation représente plus de la moitié des effectifs des organismes et parmi eux, la très grande majorité occupe un emploi d'enseignants ou d'enseignantes. Les autres catégories professionnelles regroupent moins de 15% des effectifs totaux de chacun des trois réseaux de l'éducation. Dans les commissions scolaires, le personnel non spécialisé s'occupant de la surveillance d'élèves et du service de garde constitue 14,8% des effectifs totaux; tandis qu'il représente 9,9% dans les institutions privées d'enseignement. Les trois réseaux ont peu de personnel dans les catégories des cadres de premier niveau, de gérance, de métier et transport.

L'analyse du secteur municipal couvre 16 villes et la *Société de transport du Saguenay*. À la différence des réseaux en éducation, il n'y a pas de concentra-



tion de main-d'œuvre dans une catégorie professionnelle. Les proportions d'effectifs dans les différentes catégories professionnelles se situent entre 2,1% et 18,3%. Les catégories qui regroupent le plus d'effectifs sont le personnel de soutien administratif, le personnel non spécialisé, et le personnel de métier et de transport. Il y a peu d'emplois de niveau professionnel dans ces municipalités; par contre, il y a un bon nombre d'emplois de direction et de cadre de premier niveau. D'ailleurs, les taux de ces deux catégories professionnelles sont plus élevés que dans les autres réseaux.

Le réseau des sociétés d'État dans les autres régions du Québec est plutôt hétéroclite puisqu'il inclut l'*École nationale de police du Québec*, la *Société des traversiers du Québec*, l'*Institut national de santé publique du Québec*, le *Musée du Québec* et le *Musée de la civilisation*. Ainsi, le personnel professionnel de la *Société des traversiers du Québec* est composé de 27% de femmes tandis qu'elles représentent 84% au *Musée de la civilisation*. Dans ces cinq sociétés d'État, les proportions dans les catégories professionnelles varient entre 1% pour les cadres de premier niveau et 22,8% pour le personnel technique. Dans les prochaines sections, l'analyse des résultats sera faite par groupe visé et nous indiquerons s'il y a des différences significatives dans telle ou telle catégorie professionnelle entre, notamment, certaines sociétés d'État.

8.1 LA SITUATION DES FEMMES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des femmes

La situation des femmes dans les autres régions s'apparente à celle de la région métropolitaine. En éducation, leur niveau de présence est de 70,3% dans les commissions scolaires, de 49,2% dans les cégeps et de 54,6% dans les institutions privées d'enseignement. Leur représentation est plus faible dans les municipalités (31,5%) et les sociétés d'État (44,7%). Le tableau 19, à la page suivante, fournit le détail des résultats par catégorie professionnelle.

Dans tous les réseaux, les femmes constituent la très grande majorité du personnel de soutien administratif ou de bureau. Dans les commissions scolaires, le personnel technique est constitué de 77,9% de femmes et elles sont 87% à occuper un emploi non spécialisé comme surveillantes d'élèves ou éducatrices au service de garde. Par contre, elles sont moins nombreuses parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (22,1%) ainsi que parmi le personnel de métier et de transport (1,3%). Au niveau collégial, aucune femme n'occupe un emploi de métier et leur représentation est faible



Tableau 19
Représentation des femmes par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des femmes									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	40,7%	999	23,7%	47	37,2%	16	12,9%	20	42,6%	26
Cadres de premier niveau	39,2%	51	39,4%	98	27,8%	5	23,1%	31	13,3%	2
Gérance et contremaître	39,2%	143	49,3%	37	55,6%	5	0,0%	0		
Personnel professionnel	68,4%	29 588	46,7%	4 154	55,6%	498	38,8%	26	60,7%	167
Personnel technique	77,9%	5 145	48,1%	557	61,6%	93	34,9%	135	55,7%	185
Soutien administratif ou de bureau	91,9%	5 504	90,2%	1 202	91,7%	110	86,3%	493	90,2%	194
Métier et transport	1,3%	8	0,0%	0	0,0%	0	3,4%	15	1,2%	1
Soutien manuel, entretien et service	22,1%	678	23,2%	162	38,5%	42	1,9%	7	23,4%	11
Personnel non spécialisé	87,0%	9 413			31,8%	47	44,7%	234	16,7%	51
Police, incendie, agent de sécurité							5,6%	23	9,9%	12
TOTAL	70,3%	51 529	49,2%	6 257	54,6%	816	31,5%	984	44,7%	649

parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (23,2%) ainsi que parmi le personnel de direction (23,7%). Le personnel non spécialisé des institutions privées d'enseignement regroupe 31,8% de femmes alors que dans la région métropolitaine, elles représentaient plus des deux tiers du personnel de cette catégorie professionnelle. De même, elles ne constituent que 27,8% des cadres de premier niveau comparativement à 57,1% dans la région métropolitaine, soit un écart de 29,3%. Pour ce réseau, les efforts de rattrapage sont plus élevés dans les autres régions du Québec qu'en région métropolitaine.

Dans le réseau municipal, il y a plusieurs catégories professionnelles où les femmes sont faiblement représentées. Les plus bas taux sont liés aux emplois non traditionnels comme le soutien manuel (1,9%), le personnel de métier et de transport (3,4%), le personnel policier et d'incendie (5,6%). De plus, aucune femme n'occupe un emploi de contremaître dans ce réseau. Leur présence est également faible parmi les emplois de direction (12,9%) et les cadres de premier niveau (23,1%). Comme pour la région métropolitaine, une bonne partie des femmes travaillant dans le réseau municipal occupe des emplois de soutien administratif ou non spécialisés, soit 73,9% d'entre elles. Dans les autres régions du Québec, la représentation des femmes est moindre que dans la région métropolitaine parmi les cadres, le personnel professionnel, technique et non spécialisé.

Au même titre que les autres réseaux, les sociétés d'État affichent de faibles

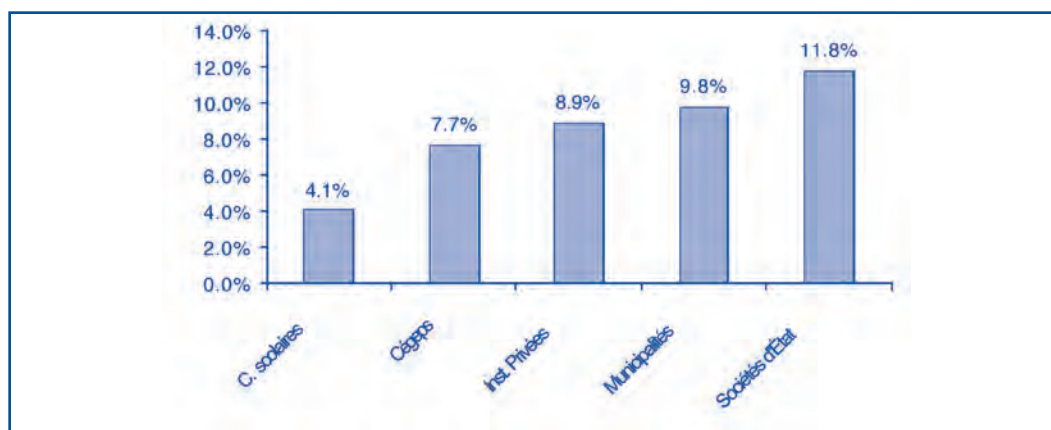


taux de représentation féminine parmi le personnel de métier (1,2%) et de soutien manuel, d'entretien et de services (23,4%). Ce réseau a seulement 16,7% de femmes parmi le personnel non spécialisé. Elles sont majoritaires dans cette catégorie professionnelle à l'*École nationale de police du Québec* (84,2%) tandis qu'elles sont minoritaires à la *Société des traversiers du Québec* (10,9%). Les emplois de direction sont occupés à 42,6% par des femmes; toutefois, des écarts apparaissent entre les organismes. Leur taux de représentation est plus élevé à la direction de l'*Institut national de santé publique du Québec* (55,6%) et au *Musée de la civilisation* (56%) et plus bas à la direction de la *Société des traversiers du Québec* (21,4%), au *Musée du Québec* (29%) et à l'*École nationale de police du Québec* (33%). La *Société des traversiers du Québec* se distingue avec seulement 15% de personnel féminin par rapport aux onze sociétés d'État qui comptent 38% et plus de femmes parmi leurs effectifs.

B) Le chemin encore à parcourir

Avant d'analyser les résultats de sous-représentation pour chacune des catégories professionnelles, le graphique 7 expose les efforts de rattrapage que chacun des réseaux devra faire dans les prochaines années.

Graphique 7
Degré de sous-représentation des femmes dans les autres régions



Comme pour la région métropolitaine, en tenant compte du nombre d'effectifs et du degré de représentation des femmes dans chacun des réseaux, les commissions scolaires avec un taux de sous-représentation de 4,1% ont un déficit à combler de 2 980 femmes, tandis que les sociétés d'État avec un taux de 11,8% ont un déficit de 172 femmes. La comparaison des résultats de la région métropolitaine avec ceux des autres régions démontre que les cinq



réseaux à l'extérieur de la région métropolitaine devront faire davantage d'efforts pour augmenter le nombre de femmes parmi leur personnel. Le plus grand écart figure entre les sociétés d'État des deux grandes régions retenues, soit de 6,7%. Ceci s'explique, en bonne partie, par le niveau de sous-représentation de la *Société des traversiers du Québec*.

Afin d'avoir un portrait plus précis du chemin à parcourir pour les femmes, le tableau 20 décortique les résultats globaux par catégorie professionnelle pour chacun des réseaux.

Tableau 20
Sous-représentation des femmes par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des femmes									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	18,8%	462	25,8%	51	14,0%	6	20,0%	31	9,8%	6
Cadres de premier niveau	18,5%	24	14,1%	35	22,2%	4	14,2%	19	20,0%	3
Gérance et contremaître	14,8%	54	13,3%	10	0,0%	0	7,4%	5		
Personnel professionnel	3,7%	1 593	7,3%	651	8,0%	72	14,9%	10	4,0%	11
Personnel technique	0,4%	26	4,7%	54	4,6%	7	5,2%	20	4,8%	16
Soutien administratif ou de bureau	0,3%	16	0,0%	0	0,0%	0	0,2%	1	0,9%	2
Métier et transport	1,3%	8	4,0%	5	0,0%	0	3,2%	14	7,4%	6
Soutien manuel, entretien et service	24,2%	741	24,5%	171	11,0%	12	9,8%	36	2,1%	1
Personnel non spécialisé	0,5%	56			21,6%	32	19,1%	100	40,8%	125
Police, incendie, agent de sécurité							16,7%	69	1,7%	2
TOTAL	4,1%	2 980	7,7%	977	8,9%	133	9,8%	305	11,8%	172

En éducation, les efforts de rattrapage se situent principalement parmi le personnel de direction, de cadres de premier niveau et les emplois de soutien manuel, d'entretien et de services. Par comparaison avec la région métropolitaine, les femmes sont moins présentes parmi le personnel de direction des commissions scolaires des autres régions et ceci a une incidence sur leur niveau de sous-représentation. L'écart entre les deux régions est de 10,7%, le chemin à parcourir pour redresser la situation s'avère donc plus élevé à l'extérieur de la grande région de Montréal. Les deux autres réseaux n'ont pas d'écarts aussi significatifs entre les deux régions pour le personnel de direction. Au niveau collégial, aucune femme n'occupe un emploi de métier et à la différence de la région métropolitaine, un déficit de 4% est à combler. Les institutions privées d'enseignement doivent augmenter la représentation des femmes d'environ 20% chez les cadres de premier niveau ainsi que chez le per-



sonnel non spécialisé. Dans la région métropolitaine, ce rattrapage n'est que de 4%.

Les municipalités doivent aussi augmenter la présence des femmes dans les emplois de cadres et le déficit à combler est plus grand dans cette région que dans celle de la région métropolitaine. Le chemin à parcourir au niveau municipal est de l'ordre de 20% dans les emplois de direction et de 14,2% pour les cadres de premier niveau. Aucune femme n'occupe un emploi de gérance ou de contremaître et le taux de rattrapage pour cette catégorie est de 7,4%. Dans les autres régions, les femmes sont plus déficitaires parmi le personnel professionnel (14,9%) que dans la région métropolitaine (2,3%). Les municipalités auront également beaucoup d'efforts à faire pour augmenter le nombre de femmes parmi le personnel non spécialisé (19,1%) et le personnel policier ou d'incendie (16,7%). En observant les chiffres, il semble que le milieu municipal est difficile d'accès pour les femmes, sauf pour les emplois de soutien administratif ou de bureau.

Dans le réseau des sociétés d'État, le plus fort taux de rattrapage est pour le personnel non spécialisé (40,8%) et ce taux provient, quasi en totalité, de la *Société des traversiers du Québec*. Les femmes ont encore du chemin à parcourir dans les emplois de direction (9,8%) et de cadres de premier niveau (20%). Ce réseau offre un bon nombre d'emplois non traditionnels pour les femmes tant au niveau professionnel ou technique qu'au niveau des emplois de métier ou du personnel non spécialisé; alors, les organismes de ce réseau devront prévoir des mécanismes pour que les femmes puissent accéder aux emplois de cadres et aux emplois non traditionnels.

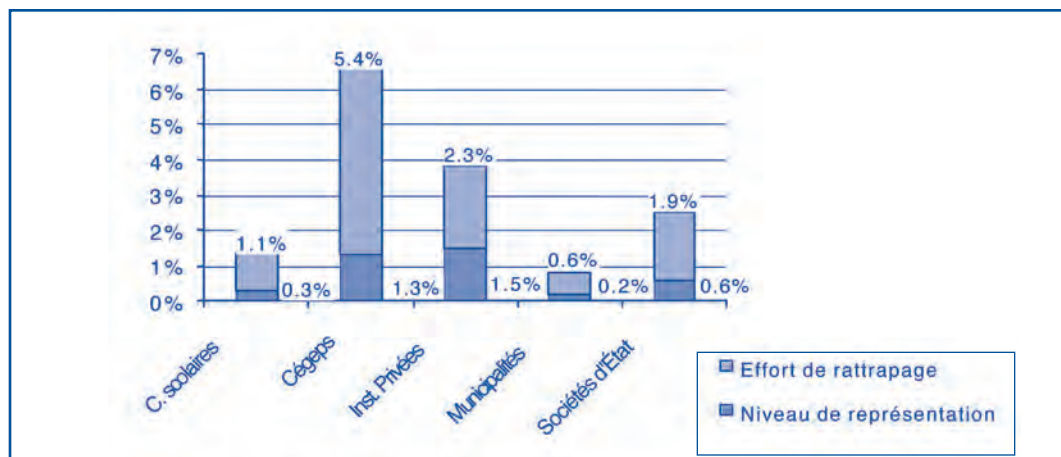
8.2 LA SITUATION DES MINORITÉS VISIBLES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des membres des minorités visibles

La présence des minorités visibles parmi les effectifs des organismes est plus faible dans les autres régions du Québec que dans la grande région de Montréal. De plus, il y a des écarts entre les différents réseaux. Le plus grand se situe entre les réseaux des institutions privées d'enseignement (1,5%) et des municipalités (0,2%). Le graphique 8, à la page suivante, montre les taux de représentation et les efforts de rattrapage que chacun des réseaux devra faire pour assurer aux membres des minorités visibles une place correspondant à leurs compétences sur le marché du travail.



Graphique 8
Portrait de la situation des minorités visibles dans les autres régions



Les membres des minorités visibles sont moins présents parmi les effectifs des commissions scolaires (0,3%), des municipalités (0,2%) et des sociétés d'État (0,6%) que dans les cégeps (1,3%) et les institutions privées d'enseignement (1,5%). Le réseau des cégeps est celui dont l'effort de rattrapage est le plus important, en raison, notamment du taux de disponibilité des emplois d'enseignants et d'enseignantes calculé sur une base provinciale. Comme pour la région métropolitaine, en considérant le nombre d'effectifs et le degré de représentation des membres des minorités visibles dans chacun des réseaux, les commissions scolaires avec un taux de sous-représentation de 1,1% ont un déficit à combler de 842 membres des minorités visibles, tandis que les cégeps avec un taux de 5,4% ont un déficit de 684 personnes.

En dépit de la représentation relativement faible des membres des minorités visibles dans les organismes des autres régions, les efforts de rattrapage y sont moindres que pour la région métropolitaine. Cette situation est imputable au fait que le taux de disponibilité d'un grand nombre d'emplois soit calculé sur une base régionale.

Le tableau 21, à la page suivante, fournit une information plus détaillée sur la présence des membres des minorités visibles dans chacune des catégories professionnelles.

En nombre, les membres des minorités visibles sont plus nombreux parmi le personnel d'enseignement puisque ce corps d'emploi est majoritaire dans l'éducation; en pourcentage, ils sont moins présents dans les commissions scolaires que dans les deux autres réseaux. Dans l'ensemble des réseaux, ils ont



une présence clairsemée dans diverses catégories professionnelles et dans plusieurs cas, ils sont carrément absents.

Tableau 21
Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des minorités visibles									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	0,4%	9	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Cadres de premier niveau	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0		
Personnel professionnel	0,4%	170	1,7%	148	1,8%	16	1,5%	1	1,1%	3
Personnel technique	0,3%	21	0,5%	6	0,7%	1	0,3%	1	0,3%	1
Soutien administratif ou de bureau	0,0%	2	0,2%	3	0,0%	0	0,4%	2	0,9%	2
Métier et transport	0,0%	0	0,8%	1	0,0%	0	0,2%	1	1,2%	1
Soutien manuel, entretien et service	0,1%	2	0,7%	5	0,0%	0	0,0%	0	2,1%	1
Personnel non spécialisé	0,4%	41			3,4%	5	0,2%	1	0,3%	1
Police, incendie, agent de sécurité							0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	0,3%	245	1,3%	163	1,5%	22	0,2%	6	0,6%	9

B) Le chemin encore à parcourir

Cette faible présence nous amène à vérifier les taux de sous-représentation dans les différentes catégories professionnelles de ce groupe visé. Le tableau 22 détaille les résultats.

Tableau 22
Sous-représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des minorités visibles									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	1,6%	40	0,5%	1	0,0%	0	1,3%	2	3,3%	2
Cadres de premier niveau	1,5%	2	2,8%	7	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0		
Personnel professionnel	1,3%	568	7,4%	656	3,4%	30	1,5%	1	3,6%	10
Personnel technique	0,5%	34	0,9%	10	1,3%	2	0,3%	1	3,0%	10
Soutien administratif ou de bureau	0,7%	44	0,5%	7	0,0%	0	1,1%	6	0,5%	1
Métier et transport	0,2%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Soutien manuel, entretien et service	1,2%	36	0,4%	3	1,8%	2	0,3%	1	0,0%	0
Personnel non spécialisé	1,1%	117			0,7%	1	0,8%	4	1,3%	4
Police, incendie, agent de sécurité							0,7%	3	0,8%	1
TOTAL	1,1%	842	5,4%	684	2,3%	35	0,6%	18	1,9%	28



Dans les réseaux de l'éducation, les efforts de rattrapage les plus grands ont trait au personnel professionnel des cégeps et des institutions privées d'enseignement. Les commissions scolaires doivent augmenter la présence des membres des minorités visibles parmi leur personnel de direction (1,6%) et à un moindre degré pour les cégeps (0,5%). Ces deux réseaux ont aussi des efforts à faire au niveau des cadres de premier niveau. Les taux de sous-représentation dans les emplois de niveau technique, de soutien administratif, de métier, de soutien manuel ou encore, non spécialisés reflètent la disponibilité des minorités visibles répondant aux exigences des différents emplois dans les régions où se situe l'organisme. Pour ces catégories professionnelles, les commissions scolaires ont un peu plus de rattrapage à faire que les deux autres réseaux de l'éducation.

Parmi les 17 municipalités sous examen, 89% du taux de sous-représentation provient de quatre villes de la Montérégie. Cette région a un bassin plus élevé de minorités visibles sur son territoire. Dans les sociétés d'État, le plus fort taux de rattrapage (6%) se trouve à l'*Institut national de la santé publique du Québec*, principalement parmi le personnel professionnel et technique.

En raison de la faible disponibilité de membres des minorités visibles qualifiés pour occuper les emplois dans les autres régions, les taux de sous-représentation demeurent bas.

8.3 LA SITUATION DES MINORITÉS ETHNIQUES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des membres des minorités ethniques

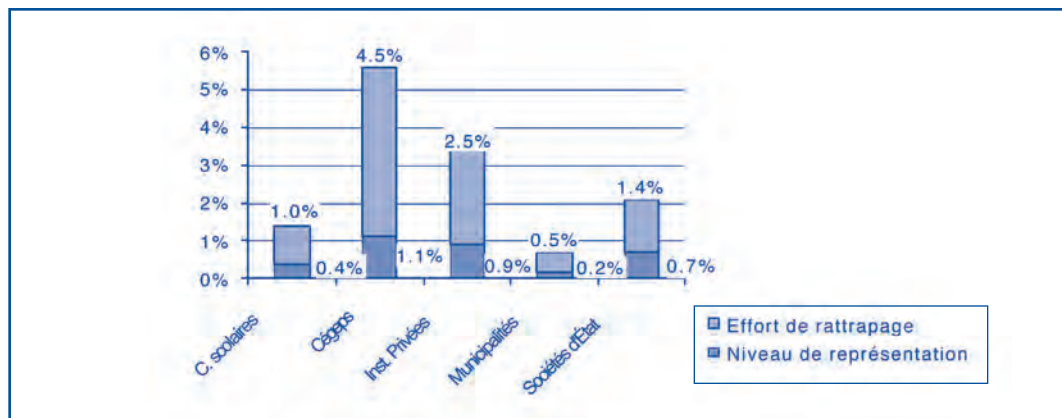
Les membres des minorités ethniques sont moins présents parmi les effectifs des organismes des autres régions que parmi ceux de la région métropolitaine. Le graphique 9, à la page suivante, présente les niveaux de représentation et les efforts de rattrapage pour les membres des minorités ethniques.

Leurs taux de présence varient entre 0,2% pour le réseau municipal et 1,1% pour celui des cégeps. Malgré cette faible représentation, les efforts de rattrapage ne sont pas élevés pour la plupart des réseaux. Une fois de plus, ce sont les cégeps qui ont une marge plus importante à combler (4,5%). En regard du nombre d'effectifs et du degré de représentation des minorités ethniques dans chacun des réseaux, les commissions scolaires avec un taux de sous-représentation de 1% ont un déficit à combler de 764 membres des minorités



ethniques, tandis que les cégeps avec un taux de 4,5% ont un déficit de 570 personnes.

Graphique 9
Portrait de la situation des minorités ethniques dans les autres régions



Le tableau 23 décortique le niveau de représentation des minorités ethniques dans chacune des catégories professionnelles.

Tableau 23
Représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des minorités ethniques									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	0,3%	7	1,0%	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Cadres de premier niveau	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,7%	1	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,3%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0		
Personnel professionnel	0,4%	186	1,4%	128	1,2%	11	0,0%	0	1,1%	3
Personnel technique	0,1%	9	0,3%	3	0,0%	0	0,0%	0	0,3%	1
Soutien administratif ou de bureau	0,1%	8	0,0%	0	0,0%	0	0,2%	1	0,9%	2
Métier et transport	0,2%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	1,2%	1
Soutien manuel, entretien et service	0,3%	9	0,1%	1	0,0%	0	0,5%	2	0,0%	0
Personnel non spécialisé	0,6%	69			1,4%	2	0,4%	2	0,3%	1
Police, incendie, agent de sécurité							0,0%	0	1,7%	2
TOTAL	0,4%	290	1,1%	134	0,9%	13	0,2%	6	0,7%	10

Comme pour les minorités visibles, plusieurs catégories professionnelles ne comptent aucun membre des minorités ethniques ou encore, une ou deux personnes seulement. C'est en éducation que les membres des minorités ethniques se retrouvent en plus grand nombre, surtout parmi le personnel professionnel.



B) Le chemin encore à parcourir

Le tableau 24 détaille les résultats de sous-représentation des membres des minorités ethniques dans les diverses catégories professionnelles.

Tableau 24
Sous-représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle

72

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des minorités ethniques									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	1,7%	42	1,0%	2	0,0%	0	2,6%	4	4,9%	3
Cadres de premier niveau	0,8%	1	2,4%	6	0,0%	0	1,5%	2	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,8%	3	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0		
Personnel professionnel	1,2%	523	6,2%	555	3,8%	34	0,0%	0	2,9%	8
Personnel technique	0,4%	29	0,1%	1	1,3%	2	0,3%	1	1,8%	6
Soutien administratif ou de bureau	0,5%	29	0,5%	6	0,0%	0	0,5%	3	0,5%	1
Métier et transport	0,7%	4	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Soutien manuel, entretien et service	0,9%	29	0,0%	0	0,9%	1	0,3%	1	0,0%	0
Personnel non spécialisé	1,0%	104			0,7%	1	0,4%	2	0,3%	1
Police, incendie, agent de sécurité							0,7%	3	0,8%	1
TOTAL	1,0%	764	4,5%	570	2,5%	38	0,5%	16	1,4%	20

Tous les réseaux, sauf celui des institutions privées d'enseignement, doivent augmenter le taux de représentation des minorités ethniques parmi leur personnel de direction. Les commissions scolaires, les cégeps et les municipalités ont aussi du rattrapage à faire parmi les cadres de premier niveau. En éducation, plusieurs membres de minorités ethniques devront être recrutés comme professionnels et l'effort sera plus important au collégial (6,2%) que dans les deux autres réseaux.

Dans le réseau municipal et les sociétés d'État, la situation des membres des minorités ethniques s'apparente à celle du groupe des minorités visibles. Ils sont très peu présents dans les municipalités et les quatre villes de la Montérégie analysées ont davantage d'effort à faire que celles des autres régions. Dans les sociétés d'État, le plus fort taux de rattrapage (4%) se trouve à l'*Institut national de la santé publique du Québec*, principalement chez le personnel professionnel et technique.

Encore ici, la faible disponibilité de membres des minorités ethniques qualifiés pour occuper des emplois dans les autres régions du Québec fait en sorte que les taux de sous-représentation demeurent relativement bas.



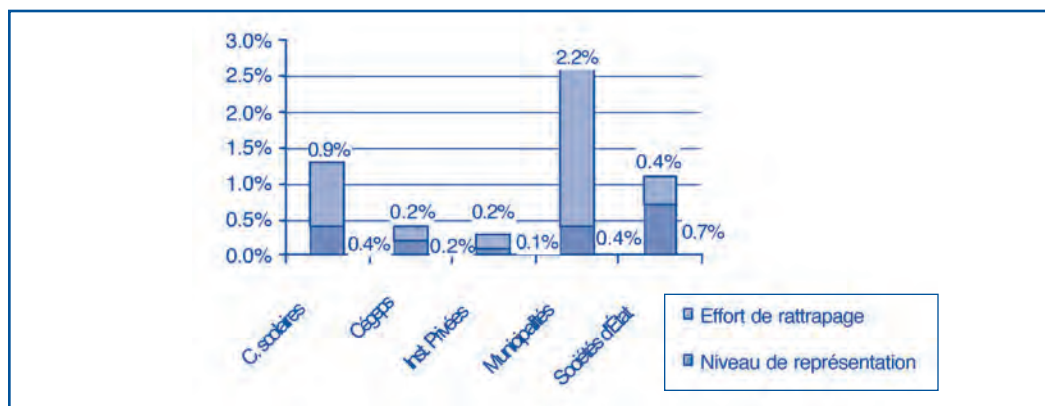
8.4 LA SITUATION DES AUTOCHTONES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A) Les taux de présence des Autochtones

La comparaison avec les données de la région métropolitaine fait ressortir que les Autochtones sont plus nombreux à travailler dans des organismes situés dans les autres régions. Ces organismes se trouvent parmi les réseaux des commissions scolaires, des municipalités et des sociétés d'État. Les proportions sont les mêmes pour les cégeps (0,2%) et les institutions privées d'enseignement (0,1%) dans les deux grandes régions. Le graphique 10 montre la situation des Autochtones parmi les effectifs des cinq réseaux étudiés et le chemin à parcourir pour qu'ils atteignent une représentation selon leurs compétences sur le marché du travail.

73

Graphique 10
Portrait de la situation des Autochtones dans les autres régions



Comparativement à la région métropolitaine, les réseaux des autres régions ont davantage d'efforts à faire pour augmenter le nombre d'Autochtones parmi leurs effectifs. Le chemin à parcourir est plus grand pour les municipalités et les commissions scolaires. Le tableau 25, à la page suivante, révèle que les Autochtones ne sont pas présents dans toutes les catégories professionnelles. Dans ce contexte, l'analyse par catégorie professionnelle sera plutôt sommaire.

Les taux de représentation se situent entre 0,1% dans les institutions privées d'enseignement et 0,7% dans les sociétés d'État. Peu d'Autochtones occupent des emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance ou de contremaître dans les différents réseaux étudiés. Dans les commissions scolaires, les Autochtones se concentrent parmi le personnel professionnel et le



personnel non spécialisé. Au niveau collégial, ils occupent principalement des emplois de professionnels et des emplois administratifs ou de bureau. Dans les trois autres réseaux, leur faible nombre est parsemé dans diverses catégories professionnelles.

Tableau 25
Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Représentation des Autochtones									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	0,2%	4	0,5%	1	2,3%	1	0,0%	0	0,0%	0
Cadres de premier niveau	0,0%	0	0,4%	1	0,0%	0	0,7%	1	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0		
Personnel professionnel	0,3%	147	0,2%	15	0,1%	1	0,0%	0	0,4%	1
Personnel technique	0,4%	24	0,1%	1	0,0%	0	0,5%	2	0,6%	2
Soutien administratif ou de bureau	0,4%	24	0,3%	4	0,0%	0	0,5%	3	0,5%	1
Métier et transport	0,5%	3	0,8%	1	0,0%	0	0,9%	4	1,2%	1
Soutien manuel, entretien et service	0,4%	11	0,3%	2	0,0%	0	0,5%	2	0,0%	0
Personnel non spécialisé	0,7%	73			0,0%	0	0,2%	1	0,7%	2
Police, incendie, agent de sécurité							0,0%	0	2,5%	3
TOTAL	0,4%	286	0,2%	25	0,1%	2	0,4%	13	0,7%	10

B) Le chemin encore à parcourir

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse travaille actuellement à approfondir l'analyse des taux de disponibilité des Autochtones pour plusieurs types d'emplois des réseaux et, plus particulièrement, pour les emplois d'enseignants ou d'enseignantes dans les commissions scolaires. Par exemple, dans plusieurs régions, la présence d'un réseau d'écoles autochtones doit être prise en considération puisque ce réseau recrute la majorité des enseignants autochtones disponibles. Il y a quelques années, plusieurs autochtones ayant une formation d'enseignants et travaillant au sein de communautés autochtones n'avaient pas l'autorisation requise pour enseigner au sein des commissions scolaires. Il faut cependant ajouter que c'est de moins en moins le cas. Au sein de certaines nations, tous les enseignants ont maintenant cette autorisation. Il est essentiel de veiller à ce que le recrutement d'enseignants ne se fasse pas au détriment du réseau des écoles autochtones qui doivent déployer des efforts particuliers pour combler leurs propres besoins. Conséquemment, l'analyse des résultats de sous-représentation, présentée au tableau 26 de la page suivante, ne peut qu'être provisoire et brève.



Tableau 26
Sous-représentation des Autochtones par catégorie professionnelle

Grandes catégories professionnelles	Sous-représentation des Autochtones									
	Commissions scolaires		Cégeps		Institutions privées		Municipalités		Sociétés d'État	
	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
Direction	0,4%	9	0,0%	0	0,0%	0	0,6%	1	0,0%	0
Cadres de premier niveau	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	1,5%	2	0,0%	0
Gérance et contremaître	0,8%	3	0,0%	0	0,0%	0	2,9%	2		
Personnel professionnel	0,6%	273	0,1%	6	0,2%	2	0,0%	0	0,7%	2
Personnel technique	0,5%	32	0,3%	3	0,0%	0	0,8%	3	0,0%	0
Soutien administratif ou de bureau	1,2%	69	0,7%	9	0,0%	0	2,3%	13	0,0%	0
Métier et transport	2,5%	15	1,6%	2	0,0%	0	1,6%	7	0,0%	0
Soutien manuel, entretien et service	2,2%	67	0,7%	5	0,0%	0	9,5%	35	0,0%	0
Personnel non spécialisé	1,9%	210			0,7%	1	0,6%	3	1,3%	4
Police, incendie, agent de sécurité							0,5%	2	0,0%	0
TOTAL	0,9%	678	0,2%	25	0,2%	3	2,2%	68	0,4%	6

75

Globalement, il y a peu de sous-représentation dans les cégeps (0,2%), les institutions privées d'enseignement (0,2%) et les sociétés d'État (0,4%). Ces pourcentages représentent un faible nombre de personnes. Ces trois réseaux n'ont aucun effort de rattrapage à faire pour les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance ou de contremaître. Dans les sociétés d'État, deux catégories professionnelles ont de la sous-représentation, soit le personnel professionnel et le personnel non spécialisé.

Dans les commissions scolaires, le déficit à combler est un peu plus élevé que dans les trois réseaux précédents. Les efforts les plus importants devront s'effectuer parmi les emplois de métier et transport (2,5%), de soutien manuel, entretien et service (2,2%) ainsi que parmi le personnel non spécialisé (1,9%).

Le taux de sous-représentation du réseau municipal est de 2,2%, et 86,8% de ce taux s'explique par les résultats de deux villes de la Côte-Nord, soit la ville de Baie-Comeau et celle de Sept-Îles. Ces deux municipalités sont situées à proximité des communautés Autochtones. Ce réseau a des efforts de rattrapage à faire pour la plupart des catégories professionnelles, en particulier pour le personnel de soutien manuel, entretien et services (9,5%), les emplois de contremaître (2,9%) et le personnel administratif ou de bureau (2,3%).

Malgré la faible présence des Autochtones dans les effectifs des organismes, le redressement à effectuer demeure relativement bas compte tenu de leur faible disponibilité. Par conséquent, la plupart des organismes n'ont aucun rattrapage à faire pour ce groupe visé.



PORTRAIT DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

9

77

Nous avons vu, au départ, que les commissions scolaires regroupent 78,4% des effectifs totaux des organismes analysés. Les précédents chapitres ont montré que les membres des minorités visibles et ethniques ainsi que les Autochtones obtiennent des taux de présence différents selon que les commissions scolaires se situent dans la région métropolitaine ou dans les autres régions. Les efforts de rattrapage des organismes varient également selon ces deux régions. De là, nous voulions également vérifier si le facteur linguistique pouvait influencer les résultats.

Pour ce faire, les résultats sont d'abord présentés de façon globale pour les quatre groupes visés selon la variable linguistique et, par la suite, ventilés en deux grandes régions²⁰. L'objectif de cet exercice consiste à vérifier s'il y a des différences de représentation, particulièrement pour les membres des minorités visibles et ethniques entre les commissions scolaires francophones et anglophones.

EN BREF...

Pour les femmes :

- Une représentation légèrement plus faible dans le réseau anglophone.
- Le déficit à combler est un peu plus élevé dans le réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal, principalement dans les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance.

Pour les minorités visibles :

- En proportion, une présence plus grande dans les commissions scolaires anglophones.
- Cette présence est plus élevée dans la majorité des catégories professionnelles.
- Dans la région métropolitaine, les commissions scolaires francophones ont un déficit plus important dans toutes les catégories professionnelles.

²⁰ Rappelons que la compilation des données dans l'une ou l'autre des régions est déterminée par l'adresse du siège social de la commission scolaire.



- Dans les autres régions, le déficit à combler pour chacune des catégories professionnelles est assez similaire entre les deux réseaux linguistiques.

Pour les minorités ethniques :

78

- Une forte présence dans le réseau anglophone, tandis qu'elle est faible dans le réseau francophone.
- Le réseau francophone aura davantage d'efforts à faire pour combler le déficit de représentation.
- Dans la région métropolitaine, les commissions scolaires francophones ont un déficit plus important dans toutes les catégories professionnelles.
- Dans les autres régions, le déficit à combler pour chacune des catégories professionnelles est assez similaire entre les deux réseaux linguistiques.

Pour les Autochtones :

- Très faible présence tant dans les commissions scolaires francophones qu'anglophones.
- Le réseau francophone aura un peu plus d'efforts à faire pour combler le déficit de représentation.

9.1 REGARD SUR LES 68 COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

Au Québec, il y a 59 commissions scolaires francophones totalisant 131 687 personnes et 9 commissions scolaires anglophones qui en comptent 18 196. Les commissions scolaires anglophones couvrent un plus grand territoire que les francophones. Le tableau 27, à la page suivante, montre les taux de représentation et de sous-représentation dans les commissions scolaires francophones et anglophones.

La représentation des femmes est légèrement inférieure dans les commissions scolaires anglophones; l'écart est de 4,4% entre les deux entités. Toutefois, la sous-représentation est à peu près semblable à 4,1% pour les commissions scolaires anglophones et 3,6% pour celles francophones.

Les taux de représentation des membres des minorités visibles et ethniques sont plus élevés dans les commissions scolaires anglophones. La différence entre les deux secteurs est beaucoup plus marquée pour les membres des



minorités ethniques, soit 11,7% dans les commissions scolaires anglophones et 1,3% pour celles de langue française. D'ailleurs, l'importance du déficit à combler est beaucoup plus faible pour les minorités ethniques dans les commissions scolaires anglophones (0,9%) que dans les commissions scolaires francophones (3,2%).

Enfin, la représentation des Autochtones est semblable dans les deux secteurs. Compte tenu des précisions apportées précédemment, il n'y a pas lieu d'approfondir l'analyse.

Tableau 27
Représentation et sous-représentation des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones

Représentation	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autochtones	
	%	No	%	No	%	No	%	No
C. S. francophones	70,9%	93 330	1,7%	2 283	1,3%	1 670	0,3%	339
C. S. anglophones	66,5%	12 103	4,3%	782	11,7%	2 121	0,4%	68
Sous-représentation								
C. S. francophones	3,6%	4 727	3,0%	3 933	3,2%	4 275	0,5%	681
C. S. anglophones	4,1%	745	3,1%	560	0,9%	162	0,1%	25

9.2 LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LA GRANDE RÉGION MÉTROPOLITAINE

A) Les taux de présence de trois groupes visés

Dans la région métropolitaine, il y a 11 commissions scolaires francophones et 5 commissions scolaires anglophones. Ces dernières regroupent 81,9% du personnel travaillant dans l'ensemble des commissions scolaires anglophones au Québec, comparativement à 46,8% en milieu francophone. Puisqu'il y a une concentration de la population anglophone dans la région métropolitaine, ceci se répercute sur la taille et le nombre des commissions scolaires anglophones de la région.

Le tableau 28, à la page suivante, présente, pour chacun des secteurs, les effectifs par catégorie professionnelle, d'une part, et les taux de représentation des femmes, des membres des minorités visibles et des minorités ethniques, d'autre part. On notera que, malgré la taille différente des effectifs, chaque catégorie professionnelle représente des proportions semblables entre les deux entités.



Précédemment, nous soulignons que les femmes étaient moins présentes dans les commissions scolaires anglophones que francophones. Cet écart s'explique, en partie, par le fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à occuper des emplois de direction et de cadres de premier niveau dans les commissions scolaires anglophones. Les femmes occupent respectivement 54,7% et 44,4% de ces postes en milieu francophone versus 42,9% et 30,3% en milieu anglophone, des écarts supérieurs à 10% dans les deux cas. La situation est la même pour les emplois de gérance, les taux sont de 45,7% et 33,3%. Le personnel professionnel constitue généralement le bassin potentiel pour accéder à des emplois d'encadrement et les femmes y sont majoritaires dans les deux secteurs.

Tableau 28
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine

Grandes catégories professionnelles	Effectifs par catégorie professionnelle				Représentation de trois groupes visés					
	Commissions scolaires francophones		Commissions scolaires anglophones		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	%	No	%	No	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	2,8%	1 701	2,7%	406	54,7%	42,9%	1,4%	4,7%	2,2%	19,5%
Cadres de premier niveau	0,3%	180	0,2%	33	44,4%	30,3%	1,1%	6,1%	2,2%	18,2%
Gérance et contremaître	0,4%	269	0,3%	51	45,7%	33,3%	0,0%	2,0%	1,5%	9,8%
Personnel professionnel	53,8%	33 171	52,2%	7 784	70,2%	65,1%	3,1%	4,9%	2,4%	13,2%
Personnel technique	6,3%	3 912	6,4%	959	74,5%	66,7%	2,1%	7,9%	1,2%	13,1%
Soutien administratif ou de bureau	6,9%	35	7,0%	1 045	91,1%	79,2%	1,7%	5,0%	1,0%	13,1%
Métier et transport	0,9%	535	0,2%	27	2,2%	0,0%	0,2%	0,0%	2,6%	14,8%
Soutien manuel, entretien et service	4,9%	3 015	5,0%	746	21,9%	23,6%	2,3%	5,2%	2,5%	7,4%
Personnel non spécialisé	23,8%	14 657	25,9%	3 855	83,1%	76,3%	5,6%	4,5%	2,8%	15,8%
TOTAL	100%	61 675	100%	14 906	71,4%	66,1%	3,4%	5,0%	2,3%	13,8%

Dans les commissions scolaires anglophones, les taux de représentation des membres des minorités visibles sont plus élevés dans la plupart des catégories professionnelles, l'écart le plus marqué se trouvant chez le personnel technique. En proportion, ils détiennent un plus grand nombre de postes d'encadrement dans les commissions scolaires anglophones.

La situation des minorités ethniques est aussi nettement meilleure dans les commissions scolaires anglophones que francophones. Historiquement, nous savons que les «communautés culturelles» s'intégraient davantage à la société anglophone, ce qui pourrait expliquer les taux de représentation élevés

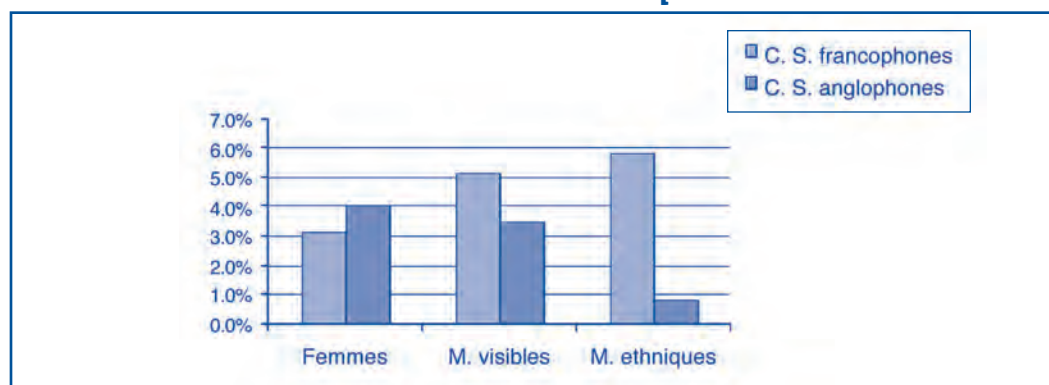


dans les commissions scolaires anglophones. Dans toutes les catégories professionnelles, les écarts sont grands et les plus importants se trouvent parmi les emplois de direction et les cadres de premier niveau. Également, les membres des minorités ethniques sont plus nombreux parmi le personnel professionnel des commissions scolaires anglophones et les occasions pour accéder à des postes d'encadrement semblent meilleures.

B) Chemin encore à parcourir

Les taux de sous-représentation des femmes, des minorités visibles et ethniques dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine apparaissent au graphique 11.

Graphique 11
Commissions scolaires francophones et anglophones
Sous-représentation des femmes, des minorités visibles
et des minorités ethniques



Dans les commissions scolaires francophones, les taux de sous-représentation globaux sont de 3,1% pour les femmes, de 5,1% pour les minorités visibles et de 5,8% pour les minorités ethniques. Tandis que dans les commissions scolaires anglophones, ces taux sont de 4% pour les femmes, de 3,5% pour les membres des minorités visibles et de 0,8% pour les membres des minorités ethniques.

Le tableau 29, à la page suivante, donne un portrait de la sous-représentation pour chacune des neuf catégories professionnelles dans les deux entités.

Dans les deux secteurs, le chemin à parcourir pour combler le déficit de représentation des femmes compétentes dans les différentes catégories professionnelles est élevé pour le personnel d'encadrement, de gérance et de soutien manuel, entretien et services. Pour cette dernière catégorie d'emplois, la



Tableau 29
Sous-représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine

Grandes catégories professionnelles	Taux de sous-représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine					
	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	6,1%	16,7%	4,6%	2,2%	4,5%	0,2%
Cadres de premier niveau	13,9%	27,3%	5,0%	3,0%	4,4%	3,0%
Gérance et contremaître	11,9%	19,6%	8,2%	5,9%	10,0%	3,9%
Personnel professionnel	2,4%	4,0%	3,8%	2,2%	4,9%	0,5%
Personnel technique	0,4%	0,3%	5,7%	2,2%	5,1%	0,7%
Soutien administratif ou de bureau	0,9%	0,0%	7,0%	3,6%	7,9%	1,5%
Métier et transport	2,4%	3,7%	4,3%	3,7%	6,2%	3,7%
Soutien manuel, entretien et services	27,4%	26,1%	12,2%	9,8%	8,9%	5,0%
Personnel non spécialisé	0,3%	0,1%	5,9%	5,2%	6,8%	0,5%
TOTAL	3,1%	4,0%	5,1%	3,5%	5,8%	0,8%

différence entre les commissions scolaires francophones et anglophones est moindre. Par contre, des écarts marqués apparaissent pour les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance. Comme nous l'avons prévu, les commissions scolaires anglophones ont davantage d'efforts à faire pour combler le déficit de la représentation des femmes dans ces trois catégories professionnelles. En plus, elles devront faire des efforts pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois de métier puisqu'elles ne sont pas présentes dans cette catégorie.

En ce qui concerne les commissions scolaires francophones, les déficits sont plus importants pour les membres des minorités visibles et ethniques et ce, dans chacune des catégories professionnelles. Les commissions scolaires anglophones devront agir davantage auprès des membres des minorités visibles puisque le déficit est plus grand pour eux que pour les minorités ethniques.

9.3 LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES AUTRES RÉGIONS

A) Les taux de présence de trois groupes visés

Dans les autres régions du Québec, il y a 48 commissions scolaires francophones et 4 commissions scolaires anglophones. L'écart en nombre est substantiel: les commissions scolaires francophones comptent 70 012 personnes tandis que les anglophones en comptent 3 290. Compte tenu de cette réalité,



l'analyse est effectuée principalement à partir des résultats globaux de représentation et de sous-représentation²¹. Le tableau 30 fournit le détail des informations pour les différentes catégories professionnelles.

Tableau 30
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones dans les autres régions

Grandes catégories professionnelles	Effectifs par catégorie professionnelle				Représentation de trois groupes visés					
	Commissions scolaires francophones		Commissions scolaires anglophones		Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	%	No	%	No	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	3,3%	2 321	4,1%	136	40,5%	42,6%	0,3%	1,5%	0,1%	2,9%
Cadres de premier niveau	0,2%	130			39,2%		0,0%		0,0%	
Gérance et contremaître	0,5%	345	0,6%	20	38,8%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
Personnel professionnel	59,2%	41 455	55,3%	1 820	68,4%	68,4%	0,3%	1,5%	0,3%	2,5%
Personnel technique	9,0%	6 326	8,5%	281	77,9%	76,9%	0,3%	1,1%	0,1%	1,1%
Soutien administratif ou de bureau	8,2%	5 742	7,4%	245	91,9%	93,5%	0,0%	0,0%	0,1%	2,0%
Métier et transport	0,8%	588	0,2%	7	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
Soutien manuel, entretien et services	4,0%	2 813	7,8%	255	22,8%	14,5%	0,1%	0,0%	0,2%	1,2%
Personnel non spécialisé	14,7%	10 292	16,0%	526	87,0%	87,1%	0,3%	1,5%	0,6%	1,3%
TOTAL	100%	70 012	100%	3 290	70,4%	68,4%	0,3%	1,2%	0,3%	2,1%

La distribution par catégorie professionnelle est semblable entre le milieu francophone et anglophone. À noter qu'il n'y a aucun cadre de premier niveau dans les commissions scolaires anglophones dans les autres régions.

La représentation des femmes y est assez semblable dans la plupart des catégories professionnelles. À la différence de la région métropolitaine, où il n'y a pas d'écart important entre ces deux secteurs pour le personnel de direction et de gérance. La seule différence importante de représentation se situe parmi le personnel de soutien manuel, entretien et services: les femmes représentent seulement 14,5% du personnel de cette catégorie en milieu anglophone par rapport à 22,8% en milieu francophone.

Quant aux membres des minorités visibles et ethniques, ils ont aussi, en région, un taux de représentation plus faible dans les commissions scolaires francophones. Les commissions scolaires de langue anglaise ont un niveau plus élevé de membres de minorités ethniques (2,1%) que de minorités visibles (1,2%). Puisque l'analyse ne peut qu'être sommaire compte tenu des faibles nombres, il serait intéressant de voir immédiatement leur niveau de sous-représentation.

21 Afin de fournir les mêmes informations que pour la région métropolitaine, les données par catégorie professionnelle dans les autres régions ont été colligées pour les trois groupes visés à titre indicatif. Puisque les minorités visibles et ethniques sont généralement peu présentes à l'extérieur de la région métropolitaine, il est probable que certains taux soient à 0%.



Tableau 31
Sous-représentation de trois groupes visés
dans les commissions scolaires francophones et anglophones
dans les autres régions

Grandes catégories professionnelles	Taux de sous-représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones des autres régions du Québec					
	Femmes		Minorités visibles		Minorités ethniques	
	Franco	Anglo	Franco	Anglo	Franco	Anglo
Direction	19,0%	16,2%	1,6%	1,5%	1,8%	0,7%
Cadres de premier niveau	18,5%		1,5%		0,8%	
Gérance et contremaître	15,4%	5,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%
Personnel professionnel	3,7%	4,3%	1,3%	1,6%	1,2%	1,3%
Personnel technique	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%
Soutien administratif ou de bureau	0,3%	0,0%	0,7%	1,2%	0,5%	0,0%
Métier et transport	1,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,7%	0,0%
Soutien manuel, entretien et services	24,9%	16,1%	1,1%	1,6%	0,9%	1,2%
Personnel non spécialisé	0,5%	0,0%	1,1%	0,2%	0,9%	1,3%
TOTAL	4,1%	4,4%	1,1%	1,2%	1,0%	1,1%

84

B) Chemin encore à parcourir

Globalement, il y a peu de différence entre les résultats des commissions scolaires francophones et anglophones au niveau du chemin à parcourir pour atteindre une représentation équitable pour les femmes, les membres des minorités visibles et ethniques. Le détail de ces informations figure au tableau 31.

Globalement, les commissions scolaires anglophones ont un peu plus d'efforts à faire pour augmenter la représentation des femmes que les commissions scolaires francophones. Contrairement à ce qui a été observé dans la région métropolitaine, ce sont les commissions scolaires francophones qui devront faire plus d'efforts pour augmenter le nombre de femmes parmi leur personnel de direction et de gérance dans les autres régions. En milieu anglophone, la représentation des femmes dans les emplois de soutien manuel, entretien et services est plus faible et malgré cela, le niveau d'effort est moindre que chez les francophones. Ceci peut s'expliquer par une différence de types d'emplois contenus dans cette catégorie professionnelle entre les deux entités et cette différence pourrait influencer les taux de disponibilité des femmes ayant les compétences pour occuper tel ou tel emploi.

Au total, le déficit à combler dans les commissions scolaires francophones et



anglophones est semblable entre les minorités visibles et ethniques. En ce qui concerne ces deux groupes visés, le chemin à parcourir est parfois plus important pour certaines catégories professionnelles du côté francophone alors que c'est l'inverse pour d'autres catégories.

En conclusion, le chemin à parcourir pour combler le déficit de représentation des minorités visibles et ethniques est plus grand pour la région métropolitaine que pour celui des autres régions et cela, tant dans les commissions scolaires francophones qu'anglophones. Toutefois, le réseau francophone devra faire davantage d'efforts pour combler le déficit de représentation que le réseau anglophone.



10.1 OPÉRATIONS À VENIR

Compte tenu du portrait décrit dans les chapitres précédents pour les organismes soumis à la Loi et en tenant compte également des opérations réalisées en date du 30 septembre 2005, nous pouvons identifier les opérations terminées et celles à compléter dans les prochaines années.

	DOSSIERS TERMINÉS		
	au 31 mars 2004	au 30 septembre 2005	À venir
Analyses d'effectifs terminées	567	615 ²²	1
Détermination de la sous-représentation	186	235	381
Élaborations terminées	—	180	434 ²³
Élaborations évaluées	—	112	502
Rapports triennaux terminés	—	—	616
Évaluation des rapports triennaux	—	—	616

10.2 POURSUIVRE L'ASSISTANCE ET LES COLLABORATIONS

L'assistance de la Commission dans le développement et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité a pris différentes formes au cours des trois premières années comme nous l'avons présenté aux chapitres II et III.

Nous avons développé des contenus que nous retrouvons dans divers outils, guides et matériel de présentation afin de faciliter la réalisation des premières étapes pour les quatre groupes visés par la Loi. Nous devons profiter de l'expérience acquise auprès de plusieurs organismes pour améliorer ces outils, les rendre davantage faciles d'utilisation. Dans ce sens, nous travaillons à les rendre disponibles (en ligne) dans des formats informatisés simplifiés qui permettront des échanges plus fructueux entre l'organisme et son conseiller(ère) en programme d'accès à l'égalité.

22 Après le 31 mars 2004, 2 dossiers ont été fermés.

23 Deux organismes n'ont pas à élaborer un programme. Ils doivent cependant faire un rapport de mise à jour après trois ans.



Nos conseillers et conseillères continueront à être disponibles au cours des différentes étapes du programme d'accès à l'égalité pour fournir des informations et de l'assistance conseil. De plus, nos techniciennes donneront l'aide technique nécessaire dans l'utilisation des différents outils informatisés qui sont remis aux organismes.

Comme nous travaillons avec des organismes des grands réseaux publics, il s'avèrera profitable de continuer à établir des stratégies de communication et de collaboration avec eux dans différentes activités de soutien auprès de leurs organismes.

Nous poursuivrons donc nos travaux avec le réseau des cégeps et des commissions scolaires ainsi qu'avec l'*Union des municipalités du Québec*. Nous solliciterons la collaboration du réseau de la santé et des services sociaux afin de développer avec lui la stratégie la plus appropriée d'information et de formation pour les étapes d'élaboration et d'implantation de leurs programmes.

Nous comptons également offrir aux centrales et fédérations syndicales des sessions d'information dans le but de les outiller et amener leur participation dans la poursuite des objectifs de la Loi.

10.3 Développer des approches particulières

Certaines situations particulières, illustrées dans les chapitres IV à IX, suggèrent d'analyser et d'approfondir davantage des éléments de diagnostic ou d'élaboration de certaines mesures à mettre en place. Pensons notamment à la situation des Autochtones dans les emplois d'enseignants et d'enseignantes sur les réserves et hors réserves au niveau primaire et secondaire. En effet, pour ce qui est des Autochtones, la Commission devra identifier davantage les éléments des diverses réalités qu'ils vivent autant dans les centres urbains que dans les régions, où ils sont davantage concentrés, afin de mieux définir le contenu des mesures incluses dans les programmes d'accès à l'égalité.

En plus de poursuivre et de mener à terme le travail dans les réseaux ci-haut mentionnés, un processus important s'amorce dans le réseau de la santé et des services sociaux: celui-ci réunit plus de la moitié des organismes soumis à la Loi. Les données recueillies dans le cours du processus permettront de dresser, à son tour, le portrait de la présence des groupes visés dans ce réseau et de la sous-représentation à corriger.

Le projet de loi no 56, *Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des per-*



*sonnes handicapées et d'autres dispositions législatives*²⁴ adopté en décembre 2004 modifie la *Loi sur l'accès l'égalité en emploi dans des organismes publics* et la *Charte des droits et libertés de la personne* (articles 49, 50 et 52) et inclut les personnes handicapées comme groupe visé. Ces articles entrèrent en vigueur le 17 décembre 2005 et il est prévu que les organismes aient 12 mois suivant cette date pour présenter leur analyse d'effectifs pour ce groupe. L'ajout de ce nouveau groupe nous obligera à réfléchir sur cette nouvelle problématique afin de développer différents contenus et outils nécessaires de communication et de promotion ainsi que des outils informatiques.

Enfin, compte tenu du rôle privilégié d'agent de changement que jouent les ressources humaines dans le développement et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, il serait souhaitable que la Commission sensibilise toutes les maisons d'enseignement ainsi que l'ordre professionnel concernés afin qu'ils intensifient leurs efforts de formation en matière d'accès à l'égalité.

²⁴ *Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, L.Q., 2004, c.31. Le texte de la Loi est inclus sur le cédérom qui accompagne le présent rapport.



CONCLUSION

1. 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 fait état du travail réalisé par les organismes et la Commission durant les trois premières années de son application.

Ainsi, la Commission a développé divers outils et effectué plusieurs activités d'information et de formation auprès des personnes responsables dans les organismes afin que ces dernières puissent planifier adéquatement les actions à réaliser dans leur milieu respectif et notamment la sensibilisation auprès de l'ensemble de leur personnel concernant les objectifs de la Loi.

Au 31 mars 2004, 567 organismes avaient réalisé leur rapport d'analyse de leurs effectifs, 185 avaient été avisés par la Commission qu'ils devaient élaborer un programme d'accès à l'égalité et un organisme qu'il devrait faire un rapport dans trois ans du maintien de la représentation des différents groupes visés au sein de son personnel.

Même si le présent rapport fait état de la situation des groupes visés dans les premiers 186 dossiers analysés, les travaux se sont poursuivis jusqu'à ce jour autant chez les organismes qu'à la Commission. Conséquemment, la Commission, au 30 septembre 2005, a reçu 48 rapports supplémentaires d'analyse des effectifs, envoyé 50 autres avis d'élaboration, reçu 180 rapports d'élaboration, envoyé 112 avis d'implantation aux organismes et envoyé à un autre organisme un avis de maintien de la représentation.

Ainsi, on peut constater que l'ensemble des organismes ont rencontré leurs obligations en franchissant les diverses étapes prévues dans la Loi, même si plusieurs d'entre eux ont dû œuvrer dans un contexte de réorganisations et fusions importantes.

2. PRINCIPAUX CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Le portrait qui se dégage des résultats des 186 premiers organismes permet d'identifier, pour les femmes, une forte présence dans les commissions sco-



lares et les institutions privées d'enseignement au niveau préscolaire et primaire. Elles représentent près de la moitié des effectifs dans les cégeps et les sociétés d'État alors que leur présence est faible dans les petites municipalités et parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. On peut constater que le chemin le plus important à parcourir pour diminuer la sous-représentation se situe dans les emplois de gestion et les emplois non traditionnels, 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, doivent donc augmenter passablement le nombre de membres des minorités visibles. Dans les autres régions, le chemin à parcourir est plus marqué pour le réseau collégial.

La situation des minorités ethniques ressemble à celle des minorités visibles. Cependant, on note une présence plus élevée dans les institutions privées d'enseignement que dans les commissions scolaires et les cégeps ainsi qu'une présence plus marquée dans la région métropolitaine que dans les autres régions.

Un défi important se dégage pour augmenter la représentation des minorités visibles et ethniques dans les organismes de la région métropolitaine alors que les autres régions devront s'ouvrir davantage pour les accueillir.

- Comme plusieurs organismes assujettis à la Loi se retrouvent dispersés sur l'ensemble du territoire québécois, les différentes politiques et mesures gouvernementales favorisant la présence accrue des personnes des minorités visibles et ethniques en région ne peuvent que contribuer plus rapidement à augmenter leur représentation au sein de ces organismes.

L'identification 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, nous ne disposons 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 1998²⁵, elle considère que les commissions scolaires, collèges et universités devraient assurer la mise en place d'un processus d'auto-identification des mem-

25 Les programmes d'accès à l'égalité au Québec: Bilan et perspectives/ Maintenir les acquis, élargir le champ d'action (1998), p. 146.



bres des groupes visés dans l'ensemble de leur clientèle étudiante assurant ainsi la collecte de statistiques pouvant permettre d'effectuer des analyses de disponibilité plus précises.

De même, l'accélération des différents travaux permettant la reconnaissance, par les divers ordres professionnels, de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger faciliterait une représentation accrue des minorités visibles et 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 ainsi que 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, entretien et services.

3. PRINCIPAUX DÉFIS

L'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les organismes publics a pour effet de renvoyer à la population l'image d'un secteur public où l'ensemble des groupes historiquement discriminés prend la place qui leur 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 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 au résultat des fusions et défusions qui entraîne des réorganisations importantes, notamment dans les structures syndicales.

De même, dans le réseau de la santé et des services sociaux, les organismes devront élaborer des programmes tout en faisant face à un processus de fusions pour certains, de restructurations importantes pour d'autres et de changements des structures syndicales.

L'ajout des personnes handicapées, comme nouveau groupe visé, nécessitera le développement de stratégies spécifiques en concertation avec les grands réseaux, les représentants syndicaux mais aussi avec différents partenaires concernés comme l'Office des personnes handicapées du Québec, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Conseil du Trésor et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.



Le travail entrepris à ce jour, dans le développement et l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, par les organismes, apparaît prometteur. Mais on ne saurait sous-estimer l'ampleur des efforts encore à consacrer et, en conséquence, l'engagement des organismes pour relever le défi qui se pose toujours : l'atteinte de l'objectif d'un secteur public où les personnes compétentes sont représentées sans discrimination. Et, pour cela, le soutien de toutes les instances concernées sera requis et, plus encore, constituera une clef du succès.



annexes

ANNEXE I

Au 31 mars 2004, 618 organismes étaient visés par la Loi. On trouve à l'Annexe I la liste complète de tous les organismes indiquant pour chacun l'étape de réalisation en cours, le réseau auquel appartient l'organisme, la région administrative où il se situe, le nombre total de personnes y travaillant ainsi que la représentation globale pour chacun des groupes visés.

Vous trouverez ci-dessous la légende pour les phases :

- 1- Préparation du rapport d'analyse des effectifs par l'organisme
- 2- Identification de la sous-représentation de la Commission
- 3- Élaboration du PAE par l'organisme
- 4- Rapport à remettre après 3 ans par l'organisme

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Cégep André-Laurendeau	E1001	RA06 - Montréal	3	364	176	0	5	15
Cégep Beauce-Appalaches	E1002	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	251	117	0	4	2
Cégep de Baie-Comeau	E1003	RA09 - Côte Nord	3	162	72	0	1	1
Cégep de Chicoutimi	E1004	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	521	243	0	5	2
Cégep de Drummondville	E1005	RA17 - Centre-du-Québec	3	316	142	0	3	4
Cégep de Granby Haute-Yamaska	E1006	RA16 - Montérégie	3	240	115	0	1	2
Cégep de Jonquière	E1007	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	668	354	0	0	4
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	E1008	RA08 - Abitibi	3	443	209	1	5	12
Cégep de la Gaspésie et des Îles	E1009	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	741	352	0	1	0
Cégep de la Pocatière	E1010	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	292	139	0	2	1
Cégep de Lévis-Lauzon	E1011	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	517	256	0	3	3
Cégep de Matane	E1012	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	207	103	0	1	0
Cégep de Rimouski	E1013	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	661	292	4	4	5
Cégep de Rivière-du-Loup	E1014	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	248	120	1	0	0
Cégep de Saint-Félicien	E1015	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	274	131	6	1	0
Cégep de Saint-Hyacinthe	E1016	RA16 - Montérégie	3	452	246	0	13	6
Cégep de Saint-Jérôme	E1017	RA15 - Laurentides	3	561	310	2	4	11
Cégep de Saint-Laurent	E1018	RA06 - Montréal	3	448	214	0	23	16
Cégep de Sainte-Foy	E1019	RA03 - Québec	3	962	527	0	3	12
Cégep de Sept-Îles	E1020	RA09 - Côte Nord	3	181	77	0	3	6
Cégep de Sorel-Tracy	E1021	RA16 - Montérégie	3	221	108	0	4	2
Cégep de Trois-Rivières	E1022	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	3	684	323	1	13	3
Cégep de Victoriaville	E1023	RA17 - Centre-du-Québec	3	414	163	0	0	3
Cégep du Vieux-Montréal	E1024	RA06 - Montréal	3	946	499	1	17	24
Cégep Marie-Victorin	E1025	RA06 - Montréal	2	523	301	9	6	29
Cégep régional de Lanaudière	E1026	RA14 - Lanaudière	3	597	335	1	8	10
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	E1027	RA16 - Montérégie	3	422	235	0	8	3
Champlain Regional College	E1028	RA05 - Estrie	2	572	270	0	37	40
Collège Ahuntsic	E1029	RA06 - Montréal	2	796	349	0	23	21
Collège d'Alma	E1030	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	237	107	1	2	4
Collège de Bois-de-Boulogne	E1031	RA06 - Montréal	2	373	233	0	20	18
Collège de l'Outaouais	E1032	RA07 - Outaouais	3	538	255	6	20	9
Collège de la région de l'Amiante	E1033	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	208	85	1	2	5
Collège de Limoilou	E1034	RA03 - Québec	3	770	341	1	20	5
Collège de Maisonneuve	E1035	RA06 - Montréal	3	766	429	3	20	20
Collège de Rosemont	E1036	RA06 - Montréal	3	439	234	0	10	6
Collège de Sherbrooke	E1037	RA05 - Estrie	2	2347	1307	5	16	6
Collège de Valleyfield	E1038	RA16 - Montérégie	3	302	161	0	3	6
Collège Édouard-Montpetit	E1039	RA16 - Montérégie	2	1005	525	1	28	16
Collège François-Xavier-Garneau	E1040	RA03 - Québec	3	760	411	0	16	10
Collège Gérard-Godin	E1041	RA06 - Montréal	3	151	89	0	8	2
Collège Lionel-Groulx	E1042	RA15 - Laurentides	3	599	277	3	11	17
Collège Montmorency	E1043	RA13 - Laval	3	626	331	0	11	11

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Collège Shawinigan	E1044	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	257	137	0	1	0
Dawson College	E1045	RA06 - Montréal	3	972	491	1	124	123
Heritage College	E1046	RA07 - Outaouais	3	181	102	2	16	14
John Abbott College	E1047	RA06 - Montréal	3	625	318	0	52	77
Vanier College	E1048	RA06 - Montréal	3	696	348	1	117	137
Campus Notre-Dame-de-Foy	E2001	RA03 - Québec	3	319	197	0	0	1
Collège André-Grasset	E2002	RA06 - Montréal	3	157	69	0	1	7
Collège Laffèche	E2003	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	230	143	1	4	0
Collège Lasalle	E2004	RA06 - Montréal	3	252	139	0	27	40
Collège Marianopolis	E2005	RA06 - Montréal	3	180	105	1	12	20
Collège Mérici	E2006	RA03 - Québec	3	139	84	1	0	0
Commission scolaire au Cœur-des-Vallées	E3001	RA07 - Outaouais	3	1212	940	2	4	3
Commission scolaire Central Québec	E3002	RA03 - Québec	3	619	432	11	7	10
Commission scolaire de Charlevoix	E3003	RA03 - Québec	3	690	452	0	1	0
Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup	E3004	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	1231	814	2	1	0
Commission scolaire de l'Amiante	E3005	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	930	644	0	0	1
Commission scolaire de l'Énergie	E3006	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	1709	1195	3	1	6
Commission scolaire de l'Estuaire	E3007	RA09 - Côte Nord	3	1050	723	8	2	0
Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	E3008	RA08 - Abitibi	3	1048	782	2	4	14
Commission scolaire de la Baie James	E3009	RA10 - Nord-du-Québec	3	527	390	5	3	0
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin	E3010	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	2677	1864	2	4	0
Commission scolaire de la Capitale	E3011	RA03 - Québec	3	3877	2657	20	24	13
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	E3012	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	1528	1063	0	0	1
Commission scolaire de la Jonquière	E3013	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1425	873	16	3	4
Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord	E3014	RA09 - Côte Nord	3	187	119	1	0	0
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	E3015	RA06 - Montréal	3	5157	3591	5	276	252
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke	E3016	RA05 - Estrie	3	2663	1829	6	9	12
Commission scolaire de la Rivéraine	E3017	RA17 - Centre-du-Québec	3	1027	754	1	1	1
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	E3018	RA15 - Laurentides	3	3313	2293	9	18	24
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Milles-Îles	E3019	RA15 - Laurentides	3	5859	4383	18	32	74
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands	E3020	RA16 - Montérégie	3	1469	1078	1	8	3
Commission scolaire de Laval	E3021	RA13 - Laval	3	6487	4688	7	112	149
Commission scolaire de Montréal	E3022	RA06 - Montréal	3	14480	9549	22	1202	567
Commission scolaire de Portneuf	E3023	RA03 - Québec	3	946	669	4	4	2
Commission scolaire de Rouyn-Noranda	E3024	RA08 - Abitibi	3	917	677	5	1	2
Commission scolaire de Saint-Hyacinthe	E3025	RA16 - Montérégie	2	1967	1471	11	9	7
Commission scolaire de Sorel-Tracy	E3026	RA16 - Montérégie	3	954	657	0	4	4
Commission scolaire des Affluents	E3027	RA14 - Lanaudière	3	5006	3768	14	23	42
Commission scolaire des Bois-Francis	E3028	RA17 - Centre-du-Québec	3	2017	1455	1	2	4
Commission scolaire des Chênes	E3029	RA17 - Centre-du-Québec	3	1652	1199	3	1	4
Commission scolaire des Chics-Chocs	E3030	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	762	513	3	0	0
Commission scolaire des Découvreurs	E3031	RA03 - Québec	3	2257	1563	0	18	13
Commission scolaire des Draveurs	E3032	RA07 - Outaouais	3	2556	1908	29	19	21

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries	E3033	RA16 - Montérégie	3	3012	2219	4	21	34
Commission scolaire des Hautes-Rivières	E3034	RA16 - Montérégie	3	2676	1969	2	20	15
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	E3035	RA07 - Outaouais	3	657	457	44	1	1
Commission scolaire des Hauts-Cantons	E3036	RA05 - Estrie	3	1290	953	2	3	1
Commission scolaire des Îles	E3037	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	291	199	0	0	0
Commission scolaire des Laurentides	E3038	RA15 - Laurentides	3	1316	939	4	2	5
Commission scolaire des Monts-et-Marées	E3039	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	1007	657	2	0	0
Commission scolaire des Navigateurs	E3040	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	3450	2534	0	5	2
Commission scolaire des Patriotes	E3041	RA16 - Montérégie	3	4384	3461	0	14	24
Commission scolaire des Phares	E3042	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	1365	948	0	1	2
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais	E3043	RA07 - Outaouais	3	1827	1360	13	28	45
Commission scolaire des Premières-Seigneuries	E3044	RA03 - Québec	3	3477	2361	11	5	12
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay	E3045	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1986	1241	11	2	3
Commission scolaire des Samares	E3046	RA14 - Lanaudière	3	3180	2317	0	4	4
Commission scolaire des Sommets	E3047	RA05 - Estrie	3	1329	961	2	0	2
Commission scolaire des Trois-Lacs	E3048	RA16 - Montérégie	3	1633	1235	5	15	7
Commission scolaire du Chemin-du-Roy	E3049	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	2815	1958	3	8	5
Commission scolaire du Fer	E3050	RA09 - Côte Nord	3	850	638	4	6	8
Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	E3051	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	829	602	2	0	0
Commission scolaire du Lac-Abitibi	E3052	RA08 - Abitibi	3	672	451	3	1	4
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean	E3053	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1297	871	12	3	0
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue	E3054	RA08 - Abitibi	3	434	333	4	0	0
Commission scolaire du Littoral	E3055	RA09 - Côte Nord	3	265	185	6	0	2
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	E3056	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1162	759	0	0	0
Commission scolaire du Val-des-Cerfs	E3057	RA16 - Montérégie	2	2333	1643	5	6	9
Commission scolaire Eastern Shores	E3058	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	360	228	8	7	4
Commission scolaire Eastern Township	E3059	RA05 - Estrie	3	1072	682	3	11	25
Commission scolaire English-Montréal	E3060	RA06 - Montréal	3	5230	3132	7	291	1089
Commission scolaire Harricana	E3061	RA08 - Abitibi	3	728	517	6	1	2
Commission scolaire Lester-B.-Pearson	E3062	RA06 - Montréal	3	4741	3259	17	275	470
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	E3063	RA06 - Montréal	3	6692	4704	6	297	179
Commission scolaire Marie-Victorin	E3064	RA16 - Montérégie	3	5652	4162	0	68	96
Commission scolaire New Frontiers	E3065	RA16 - Montérégie	3	783	551	5	26	37
Commission scolaire Pierre-Neveu	E3066	RA15 - Laurentides	3	947	670	3	1	1
Commission scolaire René-Lévesques	E3067	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	851	579	1	0	0
Commission scolaire Riverside	E3068	RA16 - Montérégie	3	2047	1472	1	115	198
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	E3069	RA13 - Laval	3	2105	1437	1	35	259
Commission scolaire Western Québec	E3070	RA07 - Outaouais	3	1239	910	15	15	29
École de technologie supérieure	E4001	RA06 - Montréal	2	453	177	0	51	22
École des Hautes Études Commerciales de Montréal	E4002	RA06 - Montréal	2	1060	464	1	87	23
École nationale d'administration publique	E4003	RA03 - Québec	3	160	76	0	5	5
École Polytechnique de Montréal	E4004	RA06 - Montréal	2	864	311	1	114	93
Institut national de la recherche scientifique	E4005	RA03 - Québec	2	547	257	3	12	14

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Télé-université	E4006	RA03 - Québec	2	476	264	1	12	6
Université Bishop's	E4007	RA05 - Estrie	2	337	141	0	16	22
Université Concordia	E4008	RA06 - Montréal	2	3213	1505	14	348	352
Université de Montréal	E4009	RA06 - Montréal	2	5785	2939	6	305	228
Université de Sherbrooke	E4010	RA05 - Estrie	2	3981	1913	8	65	47
Université du Québec (siège social)	E4011	RA03 - Québec	3	117	64	0	0	0
Université du Québec à Chicoutimi	E4012	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	746	328	1	33	39
Université du Québec en Outaouais	E4013	RA07 - Outaouais	2	692	329	2	30	54
Université du Québec à Montréal	E4014	RA06 - Montréal	2	3441	1380	2	167	125
Université du Québec à Rimouski	E4015	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	647	288	0	17	1
Université du Québec à Trois-Rivières	E4016	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	2	1246	548	2	33	21
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	E4017	RA08 - Abitibi	3	349	185	3	21	14
Université Laval	E4018	RA03 - Québec	2	3860	1929	6	108	126
Université McGill	E4019	RA06 - Montréal	2	5061	2508	13	417	1075
Académie Lafontaine	E5001	RA15 - Laurentides	3	311	212	0	0	3
Académie Sainte-Thérèse	E5002	RA15 - Laurentides	3	152	103	1	2	9
Académie Solomon-Schechter	E5003	RA06 - Montréal	3	107	101	0	4	29
Collège Bourget	E5004	RA16 - Montérégie	3	161	78	0	2	1
Collège Charlemagne inc.	E5005	RA06 - Montréal	3	150	112	0	2	4
Collège Charles-Lemoyne	E5006	RA16 - Montérégie	3	180	104	0	6	13
Collège de l'Assomption	E5007	RA14 - Lanaudière	3	130	65	1	0	2
Collège de Lévis	E5008	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	117	45	0	1	0
Collège Durocher Saint-Lambert	E5009	RA16 - Montérégie	3	208	148	0	2	4
Collège Jean de-la-Mennais	E5010	RA16 - Montérégie	3	291	171	0	7	5
Collège Jean-de-Brébeuf	E5011	RA06 - Montréal	3	273	136	0	2	9
Collège Jésus-Marie de Sillery	E5012	RA03 - Québec	3	111	93	0	1	4
Collège Laval	E5013	RA13 - Laval	3	98	39	0	1	3
Collège Marie de France	E5014	RA06 - Montréal	3	124	95	1	14	6
Collège Mont-Saint-Louis	E5015	RA06 - Montréal	3	117	56	0	1	4
Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur	E5016	RA06 - Montréal	3	184	68	1	8	11
Collège Regina Assumpta	E5017	RA06 - Montréal	3	277	204	0	14	15
Collège Saint-Charles-Garnier	E5018	RA03 - Québec	3	137	68	0	7	6
Collège Saint-Sacrement	E5019	RA14 - Lanaudière	3	108	48	0	0	0
Collège Sainte-Marcelline	E5020	RA06 - Montréal	2	131	115	0	17	31
Collège Stanislas	E5021	RA06 - Montréal	3	251	152	1	22	21
École Marie-Clarac	E5022	RA06 - Montréal	2	168	143	0	5	18
École Peter Hall inc	E5023	RA06 - Montréal	3	149	122	0	16	13
École Selwyn House	E5024	RA06 - Montréal	3	116	60	0	7	10
École Vanguard Québec Itée	E5025	RA06 - Montréal	3	154	110	0	9	16
Le Petit Séminaire de Québec	E5026	RA03 - Québec	3	134	64	0	6	0
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	E5027	RA06 - Montréal	3	143	114	0	0	39
Lower Canada College	E5028	RA06 - Montréal	3	133	73	0	6	3
Séminaire de Sherbrooke	E5029	RA05 - Estrie	2	195	106	0	0	4

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Séminaire Saint-François	E5030	RA03 - Québec	3	147	44	0	1	1
Talmus Torahs Unis de Montréal Inc.	E5031	RA06 - Montréal	3	134	103	0	5	50
Villa Maria	E5032	RA06 - Montréal	3	160	114	0	3	30
École Maïmonide	E5033	RA06 - Montréal	2	81	56	0	6	6
Caisse de dépôt et de placement du Québec	K1001	RA06 - Montréal	2	802	388	1	25	38
Centre de recherche industrielle du Québec	K1002	RA03 - Québec	2	340	123	2	6	7
Commission de la construction du Québec	K1003	RA06 - Montréal	2	827	539	9	5	13
Autorité des marchés financiers du Québec (Commission des valeurs mobilières du Québec)	K1004	RA06 - Montréal	3	219	142	0	11	9
Corporation d'Urgences-Santé de la région Montréal métropolitain	K1005	RA06 - Montréal	2	1270	303	16	29	42
École nationale de police du Québec	K1006	RA17 - Centre-du-Québec	3	282	107	4	0	2
Héma-Québec	K1007	RA06 - Montréal	2	1201	922	2	23	16
Hydro-Québec	K1008	RA06 - Montréal	2	21695	6177	129	312	192
Institut national de santé public du Québec	K1009	RA03 - Québec	3	299	209	0	4	2
Investissement-Québec	K1010	RA06 - Montréal	3	369	193	0	12	25
Musée de la civilisation	K1011	RA03 - Québec	3	267	181	0	2	2
Musée du Québec	K1012	RA03 - Québec	3	145	84	0	2	2
Régie des installations olympiques	K1013	RA06 - Montréal	3	1024	453	3	26	31
Société de la Place des arts de Montréal	K1014	RA06 - Montréal	3	232	124	0	8	2
Société de télédiffusion du Québec	K1015	RA06 - Montréal	3	430	204	0	3	1
Société des alcools du Québec	K1016	RA06 - Montréal	2	5985	2428	16	38	43
Société des établissements de plein-air du Québec	K1017	RA03 - Québec	2	3355	1482	30	4	5
Société des loteries du Québec	K1018	RA06 - Montréal	2	6767	2772	13	381	502
Société des traversiers du Québec	K1019	RA03 - Québec	3	460	68	6	1	2
Société du Palais des Congrès de Montréal	K1020	RA06 - Montréal	3	190	107	1	1	11
Société générale de financement du Québec	K1021	RA06 - Montréal	2	134	72	0	4	4
Société immobilière du Québec	K1022	RA03 - Québec	2	719	272	3	9	21
Bibliothèque nationale du Québec	K1023	RA06 - Montréal	3	250	176	1	5	8
Ville d'Alma	M2003	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	304	87	1	0	0
Ville d'Amos	M2004	RA08 - Abitibi	3	146	70	0	2	0
Ville de Baie-Comeau	M2007	RA09 - Côte Nord	3	147	45	2	0	0
Ville de Beloeil	M2009	RA16 - Montérégie	2	90	44	0	0	1
Ville de Blainville	M2010	RA15 - Laurentides	2	184	83	0	0	2
Ville de Boisbriand	M2011	RA15 - Laurentides	2	219	124	0	1	0
Ville de Chambly	M2014	RA16 - Montérégie	3	122	47	2	1	0
Ville de Châteauguay	M2017	RA16 - Montérégie	3	349	115	1	1	12
Ville de Saguenay	M2018	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	1	1248	-	-	-	-
Ville de Deux-Montagnes	M2019	RA15 - Laurentides	3	181	61	0	0	2
Ville de Drummondville	M2021	RA17 - Centre-du-Québec	3	169	69	0	1	0
Ville de Gatineau	M2022	RA07 - Outaouais	1	2681	-	-	-	-
Ville de Granby	M2023	RA16 - Montérégie	3	359	105	1	0	0
Ville de Joliette	M2026	RA14 - Lanaudière	3	109	27	0	0	0
Ville de Laval	M2032	RA13 - Laval	2	2490	870	5	24	42
Ville de Lévis	M2033	RA12 - Chaudière-Appalaches	1	1279	-	-	-	-

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Ville de Longueuil	M2034	RA16 - Montérégie	1	2500	-	-	-	-
Ville de Magog	M2035	RA05 - Estrie	3	90	30	0	0	0
Ville de Mascouche	M2036	RA14 - Lanaudière	3	200	75	0	0	0
Ville de Mont-Laurier	M2037	RA15 - Laurentides	4	112	54	1	0	1
Ville de Montréal	M2039	RA06 - Montréal	1	29700	-	-	-	-
Ville de Québec	M2044	RA03 - Québec	1	6521	-	-	-	-
Ville de Repentigny	M2045	RA14 - Lanaudière	3	508	177	0	0	6
Ville de Rimouski	M2046	RA01 - Bas Saint-Laurent	1	318	-	-	-	-
Ville de Rivière-du-Loup	M2047	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	91	19	0	0	0
Ville de Rouyn-Noranda	M2048	RA08 - Abitibi	3	149	44	0	0	3
Ville de Saint-Eustache	M2050	RA15 - Laurentides	3	383	163	1	4	3
Ville de Saint-Georges	M2051	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	240	100	1	0	0
Ville de Saint-Hyacinthe	M2053	RA16 - Montérégie	3	338	80	0	1	0
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	M2054	RA16 - Montérégie	1	589	-	-	-	-
Ville de Saint-Jérôme	M2055	RA15 - Laurentides	1	472	-	-	-	-
Ville de Sainte-Julie	M2060	RA16 - Montérégie	3	227	107	1	2	2
Ville de Sainte-Thérèse	M2061	RA15 - Laurentides	2	125	63	0	0	0
Ville de Salaberry-de-Valleyfield	M2062	RA16 - Montérégie	3	251	79	0	0	0
Ville de Sept-Îles	M2063	RA09 - Côte Nord	3	149	42	4	1	1
Ville de Shawinigan	M2064	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	1	260	-	-	-	-
Ville de Sherbrooke	M2065	RA05 - Estrie	1	1629	-	-	-	-
Ville de Sorel-Tracy	M2066	RA16 - Montérégie	3	137	49	1	0	1
Ville de Terrebonne	M2067	RA14 - Lanaudière	1	530	-	-	-	-
Ville de Thetford Mines	M2068	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	237	45	2	0	0
Ville de Trois-Rivières	M2069	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	952	286	3	1	0
Ville de Val-d'Or	M2070	RA08 - Abitibi	2	249	98	1	0	1
Ville de Vaudreuil-Dorion	M2071	RA16 - Montérégie	3	165	91	0	0	0
Ville de Victoriaville	M2073	RA17 - Centre-du-Québec	3	164	65	0	0	0
Société des transports de Saguenay	M4002	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	162	19	2	1	0
Société de transport de Sherbrooke	M4003	RA05 - Estrie	2	203	31	1	0	1
Société de transport de Montréal	M4005	RA06 - Montréal	1	7172	-	-	-	-
Société de transport de Québec	M4006	RA03 - Québec	1	1135	-	-	-	-
Réseau de transport de Longueuil	M4007	RA16 - Montérégie	1	1030	-	-	-	-
Société de transport de Laval	M4008	RA13 - Laval	2	689	92	4	6	10
Quartier général - Sûreté du Québec	P1001	RA06 - Montréal	3	1663	96	15	6	8
Association Montréalaise pour les aveugles	S1001	RA06 - Montréal	2	146	114	2	26	38
Carrefour de la santé et des services sociaux CLSC et CHSLD de la MRC de Coaticook	S1002	RA05 - Estrie	2	248	190	0	0	1
Carrefour de la santé et des services sociaux de Jonquières	S1003	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	1466	1237	6	1	0
Carrefour de la santé et des services sociaux du Val Saint-François	S1004	RA05 - Estrie	2	186	158	1	0	1
Carrefour de la santé et des services sociaux de Matawinie	S1005	RA14 - Lanaudière	2	274	248	0	1	0
Carrefour de la santé et des services sociaux de la Saint-Maurice	S1006	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	407	329	3	1	2
Carrefour santé du Granit (CH-CHSLD-CLSC)	S1007	RA05 - Estrie	2	399	334	0	0	0
Centre d'hébergement Champlain-Gatineau	S1008	RA07 - Outaouais	2	119	93	3	1	1

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Centre d'accueil Denis-Benjamin Viger	S1009	RA06 - Montréal	2	157	136	0	35	12
Centre d'accueil Dixville Inc.	S1010	RA05 - Estrie	2	118	88	0	0	1
Centre d'accueil Father Dowd	S1011	RA06 - Montréal	1	142	-	-	-	-
Centre d'accueil La Salle	S1014	RA06 - Montréal	2	425	301	1	51	22
Centre d'accueil Louis Riel	S1015	RA06 - Montréal	1	113	-	-	-	-
Centre d'accueil Marcelle-Ferron inc.	S1016	RA16 - Montérégie	2	213	170	0	12	8
Centre d'accueil Réal Morel	S1017	RA06 - Montréal	1	141	-	-	-	-
Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.	S1018	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	153	138	0	0	0
Centre d'accueil Saint-Margaret	S1019	RA06 - Montréal	1	180	-	-	-	-
Centre d'hébergement Champlain-Châteauguay	S1020	RA16 - Montérégie	2	101	93	0	2	1
Centre d'hébergement Champlain-Marie-Victorin	S1021	RA06 - Montréal	2	251	204	2	50	17
CLSC-CHSLD Rimouski-Neigette	S1022	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	616	522	5	5	0
Centre d'hébergement et soins de longue durée Estriade	S1023	RA05 - Estrie	2	473	360	0	2	5
Centre d'hébergement Le Royer	S1024	RA06 - Montréal	2	138	108	0	27	3
Centre d'hébergement Saint-Georges	S1025	RA06 - Montréal	2	383	-	-	-	-
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.	S1026	RA03 - Québec	2	116	103	0	5	2
Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord	S1028	RA09 - Côte Nord	1	556	-	-	-	-
Centre de réadaptation Constance-Lethbridge	S1029	RA06 - Montréal	2	188	135	0	16	14
Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal	S1030	RA06 - Montréal	2	455	332	1	110	25
Centre de réadaptation de la Gaspésie	S1031	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	240	173	1	0	0
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) Chaudière-Appalaches	S1032	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	964	671	0	0	0
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay-Lac-St-Jean	S1033	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	596	359	3	0	0
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle K.R.T.B.	S1034	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	151	125	2	2	0
Centre de réadaptation Estrie Inc.	S1035	RA05 - Estrie	2	195	158	0	0	0
Centre de réadaptation Gabrielle Major	S1036	RA06 - Montréal	1	621	-	-	-	-
Centre de réadaptation Interval	S1037	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	2	305	261	0	0	2
Centre de réadaptation la Maison	S1038	RA08 - Abitibi	2	235	163	0	3	0
Centre de réadaptation la Myriade	S1039	RA14 - Lanaudière	2	379	290	0	3	0
Centre de réadaptation la Ressource	S1040	RA07 - Outaouais	2	181	141	2	3	3
Centre de réadaptation le Bouclier	S1042	RA14 - Lanaudière	2	289	252	0	3	3
Centre de réadaptation Lisette-Dupras	S1043	RA06 - Montréal	2	386	310	0	50	9
Centre de réadaptation Normand-Laramée	S1044	RA13 - Laval	2	307	244	1	12	6
Centre de santé de la Basse Côte-Nord	S1046	RA09 - Côte Nord	2	240	159	5	0	0
Centre de santé de La Minganie	S1047	RA09 - Côte Nord	2	254	212	0	0	0
Centre de santé des Nord-Côtiens	S1049	RA09 - Côte Nord	2	288	252	15	0	0
Centre de santé Inuulitsivik	S1050	RA10 - Nord-du-Québec	1	688	-	-	-	-
Centre de santé Sainte-Famille	S1051	RA08 - Abitibi	2	357	307	1	0	1
Centre de santé Tulattavik de l'Ungava	S1052	RA10 - Nord-du-Québec	2	492	344	316	6	7
Centre de santé Vallée-de-l'Or	S1053	RA08 - Abitibi	2	411	364	0	3	0
Centre de service en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec	S1054	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	2	948	714	2	1	1
Centre de soins prolongés Grace Dart	S1055	RA06 - Montréal	2	579	445	0	220	62
Centre Dollard-Cormier	S1056	RA06 - Montréal	2	316	228	0	12	7
Centre du Flores	S1057	RA15 - Laurentides	2	302	233	0	0	1

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Centre hospitalier affilié universitaire de Québec	S1058	RA03 - Québec	2	4085	3295	5	4	5
Centre hospitalier de Verdun (Centre hospitalier Angrignon)	S1059	RA06 - Montréal	1	1082	-	-	-	-
Centre hospitalier Anna-Laberge	S1060	RA16 - Montérégie	1	1068	-	-	-	-
Centre hospitalier Baie-des-Chaleurs	S1061	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	732	593	0	0	2
Centre hospitalier Beauce-Etchemin	S1062	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	825	668	3	1	1
Centre hospitalier d'Amqui	S1063	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	421	352	0	0	0
Centre hospitalier de Chandler	S1064	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	391	289	0	0	0
Centre hospitalier de Charlevoix	S1065	RA03 - Québec	2	738	445	2	2	3
Centre hospitalier de Gaspé	S1066	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	570	429	1	0	0
Centre hospitalier de Granby	S1067	RA16 - Montérégie	1	953	-	-	-	-
Centre hospitalier de l'Archipel	S1068	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	323	255	0	0	0
Centre hospitalier de l'Université de Montréal	S1069	RA06 - Montréal	1	8363	-	-	-	-
Centre hospitalier de la région de l'Amiante	S1070	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	855	668	0	2	3
Centre hospitalier de Lachine	S1071	RA06 - Montréal	2	658	499	0	43	12
Centre hospitalier de Lasalle	S1072	RA06 - Montréal	1	631	-	-	-	-
Centre hospitalier de St-Mary	S1073	RA06 - Montréal	2	1391	1044	1	449	325
Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais	S1075	RA07 - Outaouais	2	2997	2357	0	21	20
Centre hospitalier du Centre-de-la-Mauricie	S1076	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	1184	907	0	2	0
Centre hospitalier du Comté de Huntingdon	S1077	RA16 - Montérégie	2	107	91	0	2	1
Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine-Labelle	S1078	RA15 - Laurentides	2	1408	1110	2	0	0
Centre hospitalier Fleury	S1079	RA06 - Montréal	2	872	697	2	103	16
Centre hospitalier Gatineau Memorial	S1080	RA07 - Outaouais	2	125	92	2	1	3
Centre hospitalier Hotel-Dieu d'Amos	S1081	RA08 - Abitibi	2	507	314	0	2	0
Centre hospitalier Jacques-Viger	S1082	RA06 - Montréal	2	637	473	0	143	61
Centre hospitalier Laurentien	S1085	RA15 - Laurentides	2	681	539	4	5	0
Centre hospitalier Pierre-Le Gardeur	S1086	RA14 - Lanaudière	2	1549	1253	0	11	5
Centre hospitalier Pierre-Boucher	S1087	RA16 - Montérégie	2	1683	1451	4	22	19
Centre hospitalier régional Baie-Comeau	S1088	RA09 - Côte Nord	2	619	513	0	0	2
Centre hospitalier régional de Lanaudière	S1089	RA14 - Lanaudière	2	2541	1978	1	10	8
Centre hospitalier régional de Rimouski	S1090	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	1464	1160	1	2	0
Centre hospitalier régional de Sept-Iles	S1091	RA09 - Côte Nord	2	638	516	5	0	1
Centre hospitalier régional de Trois-Rivières	S1092	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	2393	1918	6	6	1
Centre hospitalier régional du Suroit	S1093	RA16 - Montérégie	2	1039	870	2	6	4
Centre hospitalier Richardson	S1094	RA06 - Montréal	2	382	314	0	140	41
Centre hospitalier Robert-Giffard	S1095	RA03 - Québec	2	2112	1318	2	5	7
Centre hospitalier Rouyn-Noranda	S1096	RA08 - Abitibi	2	659	520	3	1	0
Centre hospitalier Saint-Eustache	S1097	RA15 - Laurentides	2	1323	1136	2	7	9
CHSLD Saint-Michel	S1098	RA06 - Montréal	2	194	153	0	28	5
Centre hospitalier St-Joseph de la Malbaie	S1099	RA03 - Québec	2	308	249	0	0	0
Centre hospitalier universitaire de Québec	S1100	RA03 - Québec	2	6983	5409	10	29	18
Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke	S1101	RA05 - Estrie	2	4037	3099	6	22	16
Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue (C.J.A.T.)	S1102	RA08 - Abitibi	2	346	253	4	1	1
Centre jeunesse de l'Estrie	S1103	RA05 - Estrie	2	443	277	0	2	2

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Centre jeunesse de Laval	S1104	RA13 - Laval	2	794	493	3	25	26
Centre jeunesse de Québec	S1105	RA03 - Québec	2	1084	669	1	3	3
Centre jeunesse du Bas-Saint-Laurent	S1106	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	388	249	0	3	0
Centre le Cardinal Inc.	S1107	RA06 - Montréal	2	215	163	1	5	7
Centre le Jeannois	S1108	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	1012	829	0	0	0
Centre Mackay	S1109	RA06 - Montréal	2	104	78	1	7	11
Centre Maria-Chapdelaine	S1110	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	686	566	4	0	0
Centre Miriam	S1111	RA06 - Montréal	2	234	187	2	32	29
Centre Mitissien de santé et services communautaires	S1112	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	764	571	1	0	0
Centre montérégien de réadaptation	S1113	RA16 - Montérégie	2	290	255	0	6	4
Centre Notre-Dame de l'Enfant (Sherbrooke) Inc.	S1114	RA05 - Estrie	2	159	126	0	1	0
Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James	S1115	RA10 - Nord-du-Québec	2	439	370	3	2	0
Centre Rouville	S1116	RA16 - Montérégie	2	382	344	0	1	1
Centre universitaire de santé McGill	S1117	RA06 - Montréal	1	9005	-	-	-	-
Centre hospitalier et d'hébergement de Rivière-du-Loup	S1118	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	968	777	3	2	0
CH de l'Assomption (Saint-Georges de Beauce) Inc.	S1119	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	196	155	0	0	0
CH-CHSLD de Papineau	S1121	RA07 - Outaouais	2	454	377	0	0	3
CH-CHSLD-CLSC Cléophas Claveau	S1122	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	489	432	1	0	1
CHSLD Bayview Inc.	S1123	RA06 - Montréal	1	190	-	-	-	-
CHSLD Biermans-Triest	S1124	RA06 - Montréal	2	480	323	0	55	35
CHSLD Bourget Inc.	S1125	RA06 - Montréal	2	141	123	0	19	1
CHSLD Centre-Ville de Montréal	S1126	RA06 - Montréal	2	655	454	3	158	33
CHSLD Champlain - Manoir de Verdun	S1127	RA06 - Montréal	2	683	487	1	94	54
CHSLD Cœur-du-Québec	S1129	RA17 - Centre-du-Québec	2	649	501	0	2	1
CHSLD de Chicoutimi	S1130	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	227	190	1	0	0
CHSLD de Hull	S1131	RA07 - Outaouais	2	629	478	6	34	12
CHSLD de l'Amiante	S1132	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	322	282	1	0	0
CHSLD de la Côte Boisée	S1133	RA14 - Lanaudière	2	199	176	0	2	0
CHSLD de la MRC de Champlain	S1134	RA16 - Montérégie	2	456	395	3	20	6
CHSLD de Longueuil	S1135	RA16 - Montérégie	1	829	-	-	-	-
CHSLD Dollard-des-ormeaux (VIGI)	S1136	RA06 - Montréal	2	206	172	1	28	15
CHSLD Drapeau Deschambault	S1137	RA15 - Laurentides	2	597	537	0	14	6
CHSLD du Bas-Richelieu	S1138	RA16 - Montérégie	2	417	359	2	3	0
CHSLD du Littoral	S1140	RA16 - Montérégie	1	417	-	-	-	-
CHSLD Émilie-Gamelin, Armand Lavergne	S1141	RA06 - Montréal	2	453	355	1	79	5
CHSLD Ermitage de la MRC d'Arthabaska	S1142	RA17 - Centre-du-Québec	2	447	332	0	0	0
Réseau de santé et de services sociaux des Basques	S1143	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	232	187	0	1	0
CHSLD l'Orchidée Blanche (VIGI)	S1145	RA13 - Laval	2	116	110	0	6	4
CHSLD le Château Inc.	S1146	RA14 - Lanaudière	2	80	63	0	0	0
CHSLD Le Trifluvien	S1147	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	2	655	498	0	2	0
CHSLD Les Havres	S1148	RA06 - Montréal	2	385	289	1	55	11
CHSLD Lucille-Teasdale	S1149	RA06 - Montréal	1	821	-	-	-	-
CHSLD Mont-Royal (VIGI)	S1150	RA06 - Montréal	2	260	208	1	132	26

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
CHSLD Montérégie (VIGI)	S1151	RA16 - Montérégie	2	117	102	2	5	2
CHSLD Saint-Jude Inc.	S1153	RA13 - Laval	2	245	219	1	6	8
CHSLD St-Augustin (VIGI)	S1154	RA03 - Québec	2	117	101	0	1	0
CHSLD Trèfle d'Or	S1155	RA16 - Montérégie	2	461	422	1	5	15
CHSLD-CLSC Saint-Laurent	S1156	RA06 - Montréal	2	404	335	1	90	29
Cité de la santé de Laval	S1157	RA13 - Laval	2	2834	2352	2	92	83
Clair Foyer Inc.	S1158	RA08 - Abitibi	2	231	198	2	0	0
Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles	S1159	RA06 - Montréal	2	114	93	0	2	4
CLSC Basse-Ville-Limoilou-Vanier	S1160	RA03 - Québec	2	1167	928	0	9	12
CLSC de Hull	S1161	RA07 - Outaouais	2	231	206	3	3	1
CLSC du Grand Chicoutimi	S1162	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	236	197	0	0	0
CLSC - Centre de santé des Sept Rivières	S1163	RA09 - Côte Nord	2	221	201	3	0	0
CLSC - CHSLD - Meilleur	S1164	RA14 - Lanaudière	2	580	532	0	0	0
CLSC - CHSLD Baie-des-Chaleurs	S1165	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	287	246	0	0	0
CLSC - CHSLD d'Autray	S1166	RA14 - Lanaudière	2	459	389	1	1	2
CLSC - CHSLD des Maskoutains	S1167	RA16 - Montérégie	2	372	314	3	1	0
CLSC - CHSLD des Pays-d'en-Haut	S1168	RA15 - Laurentides	2	253	219	0	2	2
CLSC Ahuntsic	S1169	RA06 - Montréal	2	237	198	0	22	14
CLSC Arthur-Buies	S1170	RA15 - Laurentides	2	268	246	0	0	0
CLSC Beauce-Centre	S1171	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	140	127	0	0	0
CLSC Charlevoix	S1172	RA03 - Québec	2	118	96	0	0	0
CLSC Châteauaguay	S1173	RA16 - Montérégie	2	181	161	1	2	3
CLSC Côte-des-Neiges	S1174	RA06 - Montréal	2	470	405	1	74	57
CLSC de Joliette	S1175	RA14 - Lanaudière	2	151	129	0	0	1
CLSC de la région Sherbrookoise	S1178	RA05 - Estrie	2	474	384	0	0	3
CLSC de la Vallée de la Lièvre	S1179	RA07 - Outaouais	2	111	92	0	1	0
CLSC de Matane	S1180	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	114	98	0	0	0
CLSC des Faubourgs	S1181	RA06 - Montréal	2	235	196	1	8	6
CLSC des Hautes-Laurentides	S1182	RA15 - Laurentides	2	111	101	3	0	0
CLSC des Îles	S1183	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	105	84	0	0	0
CLSC des Mille-Îles	S1184	RA13 - Laval	2	163	148	0	1	9
CLSC des Prés-Bleus	S1185	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	100	90	0	0	0
CLSC des Seigneuries	S1186	RA16 - Montérégie	1	200	-	-	-	-
CLSC Drummond	S1187	RA17 - Centre-du-Québec	2	232	189	0	0	0
CLSC du Havre	S1189	RA16 - Montérégie	2	163	153	0	1	0
CLSC du Plateau Mont-Royal	S1190	RA06 - Montréal	2	166	130	0	5	0
CLSC du Richelieu	S1191	RA16 - Montérégie	2	203	190	0	0	2
CLSC du Vieux LaChine	S1192	RA06 - Montréal	1	182	-	-	-	-
CLSC et centre d'hébergement de Manicouagan	S1193	RA09 - Côte Nord	2	268	223	2	1	1
CLSC et CHSLD de Gatineau	S1194	RA07 - Outaouais	2	397	287	5	5	6
CLSC et CHSLD de la MRC de L'islet	S1195	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	265	243	3	0	0
Centre de Santé Arthur-Caux	S1196	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	352	315	0	1	0
CLSC et CHSLD de la MRC de Montmagny	S1197	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	361	323	0	0	0

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Centre de santé des Etchemins	S1198	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	534	413	0	0	1
CLSC et CHSLD de la MRC Desjardins	S1199	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	174	141	1	1	1
CLSC et CHSLD de Portneuf	S1200	RA03 - Québec	2	815	695	3	0	1
CLSC et CHSLD du Marigot	S1201	RA13 - Laval	2	525	465	0	36	7
CLSC et CHSLD Grande-Rivière	S1202	RA07 - Outaouais	2	206	183	0	8	4
CLSC et CHSLD Pabok	S1203	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	213	170	0	0	1
CLSC Frontenac	S1204	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	162	137	0	0	0
CLSC Hochelaga-Maisonneuve	S1205	RA06 - Montréal	2	227	189	1	6	1
CLSC Jean-Olivier-Chénier	S1206	RA15 - Laurentides	2	233	209	1	4	2
CLSC Katéri	S1207	RA16 - Montérégie	2	198	185	1	4	3
CLSC Beauce-Sartigan	S1208	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	189	163	0	1	0
CLSC-CHSLD La Petite Patrie	S1209	RA06 - Montréal	2	297	249	1	33	10
CLSC La Presqu'Île	S1210	RA16 - Montérégie	2	190	174	0	3	3
CLSC la Source	S1211	RA03 - Québec	2	387	311	0	1	1
CLSC Lac Saint-Louis	S1212	RA06 - Montréal	2	189	167	0	12	13
CLSC Lamater	S1213	RA14 - Lanaudière	2	256	223	0	0	2
CLSC le Norois	S1214	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	198	170	1	0	0
CLSC le Partage des Eaux	S1215	RA08 - Abitibi	2	128	109	0	0	0
CLSC les Forges	S1216	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	223	195	0	1	0
CLSC Longueuil-Est	S1217	RA16 - Montérégie	2	158	142	1	3	1
CLSC Longueuil-Ouest	S1218	RA16 - Montérégie	2	197	168	0	2	3
CLSC Malauze	S1219	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	90	75	0	0	0
CLSC Mer et Montagnes	S1220	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	182	143	1	1	0
CLSC Mercier-Est/Anjou	S1221	RA06 - Montréal	2	210	193	1	14	18
CLSC Métro	S1222	RA06 - Montréal	2	196	158	1	13	16
CLSC Montréal-Nord	S1223	RA06 - Montréal	2	417	344	2	50	19
CLSC NDG / Montréal-Ouest	S1224	RA06 - Montréal	2	176	157	0	29	25
CLSC Olivier-Guimond	S1225	RA06 - Montréal	2	128	107	0	9	2
CLSC Park Extension	S1227	RA06 - Montréal	2	116	95	0	20	33
CLSC Pierrefonds	S1228	RA06 - Montréal	2	232	209	0	18	18
CLSC René-Cassin	S1229	RA06 - Montréal	2	196	174	0	30	44
CLSC Rivière-des-Prairies	S1230	RA06 - Montréal	2	145	127	0	23	6
CLSC Rivières et Marées	S1231	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	155	132	0	0	0
CLSC Saint-Hubert	S1232	RA16 - Montérégie	2	225	204	2	5	5
CLSC Saint-Léonard	S1233	RA06 - Montréal	2	198	174	0	23	13
CLSC Saint-Louis-du-Parc	S1234	RA06 - Montréal	2	107	102	0	7	15
CLSC Saint-Michel	S1235	RA06 - Montréal	2	161	147	0	16	14
CLSC Sainte-Foy - Sillery - Laurentien	S1236	RA03 - Québec	2	295	260	1	1	2
CLSC Samuel de Champlain	S1237	RA16 - Montérégie	2	250	224	0	7	4
CLSC Seigneurie de Beauharnois	S1238	RA16 - Montérégie	2	169	150	0	1	1
CLSC St-Henri	S1239	RA06 - Montréal	2	122	103	1	13	4
CLSC Suzor-Côté	S1240	RA17 - Centre-du-Québec	2	194	173	0	0	1
CLSC Thérèse-de-Blainville	S1241	RA15 - Laurentides	2	275	251	0	2	2

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
CLSC Verdun / Côte Saint-Paul	S1242	RA06 - Montréal	2	282	235	0	18	6
CLSC Villeray	S1243	RA06 - Montréal	2	201	178	0	12	6
CLSC-CH et d'hébergement Memphrémagog	S1244	RA05 - Estrie	2	411	349	0	0	5
Centre de santé Vallée-de-la-Gatineau	S1245	RA07 - Outaouais	2	461	379	43	1	2
CLSC-CHSLD de l'Érable	S1246	RA17 - Centre-du-Québec	2	398	345	5	0	0
CLSC-CHSLD de la Petite-Nation	S1247	RA07 - Outaouais	2	214	190	0	0	0
CLSC-CHSLD de Rosemont	S1248	RA06 - Montréal	1	594	-	-	-	-
CLSC-CHSLD des Collines	S1249	RA07 - Outaouais	2	150	112	1	0	1
CLSC-CHSLD des Trois Vallées	S1250	RA15 - Laurentides	2	272	228	0	1	2
CLSC-CHSLD du Haut-Saint-François	S1251	RA05 - Estrie	2	282	244	1	3	0
CLSC-CHSLD du Ruisseau-Papineau	S1252	RA13 - Laval	2	543	474	0	43	44
CLSC-CHSLD Haute-Ville-des-Rivières	S1253	RA03 - Québec	2	1485	1163	1	7	7
CLSC-CHSLD Montcalm	S1254	RA14 - Lanaudière	2	349	280	0	1	2
CLSC-CHSLD Pointe-aux-Trembles/Montréal-Est	S1255	RA06 - Montréal	2	244	207	0	20	16
CLSC-CHSLD Sainte-Rose de Laval	S1256	RA13 - Laval	2	397	363	1	9	8
CLSC-CHSLD Vallée de la Batiscan	S1257	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	2	471	388	1	0	1
Centre de santé de la Haute-Gaspésie	S1258	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	1	479	-	-	-	-
CLSC/CHSLD de la Vallée du Richelieu	S1259	RA16 - Montérégie	2	488	439	2	1	7
Complexe de santé et CLSC Paul-Gilbert	S1260	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	718	591	0	0	5
Complexe hospitalier de la Sagamie	S1261	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	2308	1806	9	1	0
Centre de santé Nicolet-Yamaska	S1262	RA17 - Centre-du-Québec	2	529	437	2	3	0
Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James	S1263	RA10 - Nord-du-Québec	1	748	-	-	-	-
Corporation du centre de réadaptation Lucie-Bruneau	S1264	RA06 - Montréal	2	508	322	1	15	13
Corporation du centre hospitalier gériatrique Maimonides	S1266	RA06 - Montréal	1	678	-	-	-	-
Corporation du centre hospitalier Pierre-Janet	S1267	RA07 - Outaouais	2	360	221	2	6	5
Cratca et CHSLD de Beauce	S1268	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	506	411	2	0	0
Foyer Rousselot	S1269	RA06 - Montréal	2	169	135	0	13	4
Hôpital de réadaptation Lindsay	S1270	RA06 - Montréal	2	295	215	0	111	35
Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. Davis	S1271	RA06 - Montréal	2	3427	2679	5	1109	823
Hôpital Barrie-Memorial	S1272	RA16 - Montérégie	2	151	131	1	0	1
Hôpital Brome-Missisquoi-Perkins	S1273	RA16 - Montérégie	2	458	395	2	0	8
Hôpital Catherine Booth de l'Armé du Salut	S1274	RA06 - Montréal	2	202	152	1	80	19
Hôpital Charles-Lemoyne	S1275	RA16 - Montérégie	2	2341	1864	2	60	25
Hôpital chinois de Montréal	S1276	RA06 - Montréal	2	161	111	0	108	5
Établissement de santé d'Argenteuil	S1277	RA15 - Laurentides	2	570	463	2	0	0
Hôpital Douglas	S1278	RA06 - Montréal	2	1194	766	1	298	74
Hôpital de Haut-Richelieu	S1279	RA16 - Montérégie	2	1538	1288	8	13	11
Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal	S1280	RA06 - Montréal	2	3257	2471	9	213	80
Hôpital général de Lakeshore	S1281	RA06 - Montréal	1	985	-	-	-	-
Hôpital Jean-Talon	S1282	RA06 - Montréal	2	994	756	2	104	21
Hôpital Jeffery Hale	S1283	RA03 - Québec	2	324	265	1	2	1
Hôpital juif de réadaptation	S1284	RA13 - Laval	2	399	337	1	56	71
Hôpital Laval	S1285	RA03 - Québec	2	1957	1576	8	7	7

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Hôpital Louis-H. Lafontaine	S1286	RA06 - Montréal	1	2330	-	-	-	-
Hôpital Maisonneuve-Rosemont	S1287	RA06 - Montréal	1	3853	-	-	-	-
Hôpital Marie-Clarac des Sœurs Charité de Sainte-Marie (1995) Inc.	S1288	RA06 - Montréal	2	292	233	0	44	11
Hôpital Mont-Sinaï	S1289	RA06 - Montréal	2	188	136	0	71	22
CHSLD-CLSC Nord de l'Île	S1290	RA06 - Montréal	1	1158	-	-	-	-
Hôpital Rivière-des-Prairies	S1291	RA06 - Montréal	2	1227	752	3	147	20
Hôpital Sainte-Justine	S1293	RA06 - Montréal	2	3971	3214	6	202	65
Hôpital Santa Cabrini	S1294	RA06 - Montréal	2	1504	1180	0	244	471
Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.	S1295	RA06 - Montréal	2	206	150	2	32	43
Hôpital Sainte-Croix	S1297	RA17 - Centre-du-Québec	2	979	798	1	1	1
Hôpital Ste-Monique	S1298	RA03 - Québec	2	100	83	0	1	2
Hotel-Dieu d'Arthabaska	S1299	RA17 - Centre-du-Québec	2	916	731	0	1	3
Hotel-Dieu de Lévis	S1300	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	1752	1399	0	4	3
Hotel-Dieu de Montmagny	S1301	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	432	365	1	1	1
Hotel-Dieu de Roberval	S1302	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	986	741	3	2	0
Hotel-Dieu de Saint-Jérôme	S1303	RA15 - Laurentides	2	1911	1556	2	5	11
Hotel-Dieu de Sorel	S1304	RA16 - Montérégie	2	780	634	0	2	0
Institut Canadien-Polonais du Bien-être Inc.	S1305	RA06 - Montréal	2	127	96	0	0	127
Institut de cardiologie de Montréal	S1306	RA06 - Montréal	2	1338	1036	3	45	45
Institut de réadaptation en déficience physique de Québec	S1307	RA03 - Québec	2	1126	828	1	4	4
Institut de réadaptation de Montréal	S1308	RA06 - Montréal	2	389	275	0	50	7
Institut Nazareth et Louis Braille	S1309	RA16 - Montérégie	2	129	99	0	0	3
Institut Philippe-Pinel de Montréal	S1310	RA06 - Montréal	2	658	283	2	14	14
Institut Raymond-Dewer	S1311	RA06 - Montréal	2	239	187	0	5	6
Institut universitaire de gériatrie de Montréal	S1312	RA06 - Montréal	2	891	663	3	170	44
Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke	S1313	RA05 - Estrie	2	937	670	2	12	21
Le Centre jeunesse Gaspésie/Les îles	S1314	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	2	152	104	10	0	0
Le CLSC et le CHSLD les Blés d'Or	S1315	RA17 - Centre-du-Québec	2	269	238	0	0	0
Le CLSC et le CHSLD les Eskers	S1316	RA08 - Abitibi	2	268	216	0	0	0
Le CLSC, CHSLD et le centre hospitalier du Pontiac	S1317	RA07 - Outaouais	2	490	434	24	1	1
Le regroupement des CHSLD des Trois Rives	S1318	RA16 - Montérégie	2	475	419	0	9	6
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est	S1319	RA16 - Montérégie	2	820	620	1	6	26
Les centres du Haut Saint-Laurent (CHSLD)	S1321	RA16 - Montérégie	1	324	-	-	-	-
Les centres gériatriques le Bel Age Inc.	S1322	RA13 - Laval	2	102	88	0	4	1
Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches	S1323	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	459	321	0	2	2
Les Centres jeunesse de l'Outaouais	S1324	RA07 - Outaouais	2	353	169	9	4	2
Les Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec	S1325	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	625	404	0	1	1
Les Centres jeunesse de la Montérégie	S1326	RA16 - Montérégie	1	1329	-	-	-	-
Les Centres jeunesse de Lanaudière	S1327	RA14 - Lanaudière	2	547	364	0	3	1
Les Centres jeunesse de Montréal	S1328	RA06 - Montréal	1	3012	-	-	-	-
Centre jeunesse des Laurentides	S1329	RA15 - Laurentides	1	658	-	-	-	-
Les Centres jeunesse du Saguenay/Lac-Saint-Jean	S1330	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	416	227	5	0	0
Les CH et CHSLD de Matane	S1331	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	522	436	2	0	1

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI / SUITE...



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Les CHSLD de la Rive et de Mirabel	S1332	RA15 - Laurentides	2	352	317	4	5	1
Les CHSLD de la Rivière du Nord	S1333	RA15 - Laurentides	2	437	379	0	0	2
Les CHSLD de mon Quartier	S1334	RA06 - Montréal	2	413	309	0	71	4
Les CHSLD du Plateau Mont-Royal	S1335	RA06 - Montréal	2	461	349	2	70	7
Les CHSLD Lachine, Nazaire-Piché et Foyer Dorval	S1336	RA06 - Montréal	1	479	-	-	-	-
Les CHSLD Laval	S1337	RA13 - Laval	2	286	243	0	24	15
Les CLSC et CHSLD Champagnat de la Vallée des Forts	S1338	RA16 - Montérégie	2	406	376	0	1	3
Les CLSC et CHSLD de la MRC de Bellechasse	S1339	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	379	330	0	2	0
Les CLSC et CHSLD de la MRC de la Nouvelle-Beauce	S1340	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	296	270	2	0	0
Les CLSC et CHSLD de la Pommeraie	S1341	RA16 - Montérégie	2	591	543	0	1	0
Les CLSC, CH et CHSLD de la MRC d'Asbestos	S1342	RA05 - Estrie	2	308	258	1	0	0
Les Résidences Laurendeau, Légaré, Louvain	S1343	RA06 - Montréal	2	712	569	2	145	15
Les services d'adaptation Osmose	S1344	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	188	126	1	0	1
Les services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort	S1345	RA16 - Montérégie	2	517	404	1	6	7
Maison Pie XII	S1346	RA08 - Abitibi	2	199	168	0	0	0
Manoir Cartierville	S1347	RA06 - Montréal	2	395	314	3	100	8
Manoir Saint-Patrice Inc.	S1348	RA13 - Laval	2	132	112	0	9	6
Pavillon du Parc Inc.	S1349	RA07 - Outaouais	2	361	274	8	17	10
Pavillon Sainte-Marie Inc.	S1350	RA15 - Laurentides	2	148	132	1	1	0
Petites sœurs des pauvres (ma maison Saint-Joseph)	S1351	RA06 - Montréal	2	100	71	0	20	28
Providence Notre-Dame de Lourdes Inc.	S1352	RA06 - Montréal	2	194	125	0	33	5
Québec Inc. (CHSLD Villa Soleil)	S1353	RA15 - Laurentides	2	196	181	0	0	0
Regroupement Cloutier-du-Rivage	S1354	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	608	497	0	0	2
Regroupement de la santé et des services sociaux de la MRC de Maskinongé	S1355	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	533	436	0	0	0
Réseau de santé du Témiscouata	S1356	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	469	390	1	2	0
Réseau santé et services sociaux des Aurores Boréales	S1357	RA08 - Abitibi	2	732	418	2	0	1
Réseau Santé Kamouraska	S1358	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	702	597	0	2	0
Réseau Santé Richelieu - Yamaska	S1359	RA16 - Montérégie	1	1904	-	-	-	-
Résidence Angelica	S1360	RA06 - Montréal	2	461	419	1	54	20
Résidence Berthiaume-Du-Tremblay	S1361	RA06 - Montréal	2	273	214	0	36	17
Résidence Yvon-Brunet	S1362	RA06 - Montréal	1	220	-	-	-	-
Résidences Mance-Decary (CHSLD)	S1363	RA06 - Montréal	2	669	498	0	131	16
Saint Brigid's Home Inc.	S1364	RA03 - Québec	2	222	160	3	5	1
Services de réadaptation l'Intégrale	S1366	RA06 - Montréal	2	331	265	0	25	9
Vigi Yves Blais	S1367	RA14 - Lanaudière	2	140	117	0	1	0
Villa Médica Inc.	S1368	RA06 - Montréal	2	294	227	0	25	21
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Québec	S1369	RA03 - Québec	2	450	301	4	5	1
Les centres de la jeunesse et de la famille Batshaw	S1370	RA06 - Montréal	2	1000	652	2	228	174
Centre de santé de la Haute-Saint-Charles	S1371	RA03 - Québec	2	495	428	4	2	1
Centre de santé Orléans	S1372	RA03 - Québec	1	1589	-	-	-	-
Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie	S1373	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	936	738	0	0	1
CHSLD juif de Montréal	S1374	RA06 - Montréal	2	440	303	0	275	36
CLSC-CHSLD de la Haute-Yamaska	S1375	RA16 - Montérégie	2	520	455	0	0	1

LISTE DES ORGANISMES VISÉS PAR LA LOI



ANNEXE I

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Centre hospitalier Vallée-de-l'Or et de soins psychiatriques régionaux	S1376	RA08 - Abitibi	2	654	522	0	4	6
Vigi Reine-Élisabeth	S1377	RA06 - Montréal	2	181	149	0	38	5
Vigi de l'Outaouais	S1378	RA07 - Outaouais	2	116	106	1	6	2
Centre hospitalier ambulatoire de Laval	S1379	RA13 - Laval	1	188	-	-	-	-
R.R.S.S.S. de Chaudière-Appalaches	S2001	RA12 - Chaudière-Appalaches	2	141	98	1	0	0
R.R.S.S.S. de l'Estrie	S2002	RA05 - Estrie	2	147	101	0	0	0
R.R.S.S.S. de l'Outaouais	S2003	RA07 - Outaouais	2	123	89	2	2	0
R.R.S.S.S. de la Mauricie et du Centre-du-Québec	S2004	RA04 - Mauricie-Bois-Francs	2	190	123	0	1	1
R.R.S.S.S. de la Montérégie	S2005	RA16 - Montérégie	2	378	280	1	9	2
R.R.S.S.S. de Lanaudière	S2006	RA14 - Lanaudière	2	139	97	0	1	0
R.R.S.S.S. de Montréal-Centre	S2007	RA06 - Montréal	2	313	242	0	9	9
R.R.S.S.S. de Québec	S2008	RA03 - Québec	2	162	91	0	0	2
R.R.S.S.S. des Laurentides	S2009	RA15 - Laurentides	2	157	119	0	1	0
R.R.S.S.S. du Bas-Saint-Laurent	S2010	RA01 - Bas Saint-Laurent	2	104	71	1	1	0
R.R.S.S.S. du Saguenay - Lac-Saint-Jean	S2011	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	2	103	74	0	0	1
R.R.S.S.S. de Laval	S2012	RA13 - Laval	2	125	100	0	8	0
<i>1 - Préparation du rapport d'analyse des effectifs par l'organisme</i>								
<i>2 - Identification de la sous-représentation de la CDPDJ</i>								
<i>3 - Élaboration du PAE par l'organisme</i>								
<i>4 - Rapport à remettre après 3 ans par l'organisme</i>								



annexes ANNEXE II

On doit noter que depuis l'entrée en vigueur de la Loi, suite principalement à des fusions, 64 organismes ont été retirés de la liste, soit : 31 municipalités et 3 communautés urbaines, 22 organismes ou établissements de santé et services sociaux, 4 corps policiers municipaux, deux sociétés de transport et un collège d'enseignement privé. On en retrouvera la liste à l'Annexe II.

**LISTE DES ORGANISMES RETIRÉS DE L'APPLICATION DE LA LOI**

Nom du dossier	Attestation	Nom du dossier	Attestation
Institut du tourisme et de l'hôtellerie	E2007	Ville de Sainte-Foy	M2059
École Maïmonide	E5033	Ville de Verdun	M2072
Communauté urbaine de l'Outaouais	M1001	Ville de Westmount	M2074
Communauté urbaine de Montréal	M1002	Ville du Cap-de-la-Madeleine	M2075
Communauté urbaine de Québec	M1003	Régie de la sécurité publique Gatineau-Métro	M3001
Cité de Côte-Saint-Luc	M2001	Régie de la sécurité publique LaSalle-Verdun	M3002
Cité de Dorval	M2002	Régie intermunicipale de police	M3003
Ville d'Anjou	M2005	Service de police de la communauté urbaine de Montréal	M3004
Ville d'Aylmer	M2006	Corporation intermunicipale de transport	M4001
Ville de Beauport	M2008	Société de transport de l'Outaouais	M4004
Ville de Boucherville	M2012	Centre d'accueil Horizons de la jeunesse	S1012
Ville de Brossard	M2013	Centre d'accueil Juif	S1013
Ville de Charlesbourg	M2015	Centre de protection de l'enfance	S1027
Ville de Charny	M2016	Centre de réadaptation la Triade	S1041
Ville de Dollard-des-Ormeaux	M2020	Centre de santé de l'Hématite	S1045
Ville de Greenfield Park	M2024	Centre de santé de Témiscaming	S1048
Ville de Hull	M2025	Centre hospitalier de Val-d'Or	S1074
Ville de Jonquière	M2027	Centre hospitalier juif de l'Espérance	S1083
Ville de La Baie	M2028	Centre hospitalier Kateri Memorial	S1084
Ville de La Prairie	M2029	CH de soins psychiatriques	S1120
Ville de Lachine	M2030	CHSLD CLSC Bordeaux-Cartierville	S1128
Ville de LaSalle	M2031	CHSLD Harace-Boivin	S1144
Ville de Mont-Royal	M2038	CHSLD Regroupement	S1152
Ville de Montréal-Nord	M2040	CLSC de la Haute-Yamaska	S1176
Ville de Outremont	M2041	CLSC de la Jacques-Cartier	S1177
Ville de Pierrefonds	M2042	CLSC du Centre de la Mauricie	S1188
Ville de Pointe-Claire	M2043	CLSC Orléans	S1226
Ville de Saint-Bruno-de-Montarville	M2049	Corporation du centre hospitalier Chauveau	S1265
Ville de Saint-Hubert	M2052	Hôpital Sainte-Anne-de-Beaupré	S1292
Ville de Saint-Lambert	M2056	Hôpital St-Julien	S1296
Ville de Saint-Laurent	M2057	Les centres de jeunesse Shawbridge	S1320
Ville de Saint-Léonard	M2058	Services Barbara-Rourke	S1365



annexes ANNEXE III

L'annexe III énumère la liste des organismes pour lesquels les résultats ont été compilés pour la région métropolitaine de Montréal et pour les autres régions du Québec dans ce rapport.

Aux fins du bilan quantitatif, les 186 organismes sont étudiés en deux grandes régions, soit la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec. La ventilation des organismes a été faite à partir de l'adresse du siège social de chacun d'entre eux. Cette division servira à mieux cerner la situation des membres des minorités visibles et ethniques ainsi que des Autochtones puisque leur niveau de représentation s'avère différent selon les deux grandes régions.

LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

■ RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Cégep André-Laurendeau	E1001	RA06 - Montréal	3	364	176	0	5	15
Cégep de Saint-Jérôme	E1017	RA15 - Laurentides	3	561	310	2	4	11
Cégep de Saint-Laurent	E1018	RA06 - Montréal	3	448	214	0	23	16
Cégep du Vieux-Montréal	E1024	RA06 - Montréal	3	946	499	1	17	24
Collège de Maisonneuve	E1035	RA06 - Montréal	3	766	429	3	20	20
Collège de Rosemont	E1036	RA06 - Montréal	3	439	234	0	10	6
Collège Gérard-Godin	E1041	RA06 - Montréal	3	151	89	0	8	2
Collège Lionel-Groulx	E1042	RA15 - Laurentides	3	599	277	3	11	17
Collège Montmorency	E1043	RA13 - Laval	3	626	331	0	11	11
Dawson College	E1045	RA06 - Montréal	3	972	491	1	124	123
John Abbott College	E1047	RA06 - Montréal	3	625	318	0	52	77
Vanier College	E1048	RA06 - Montréal	3	696	348	1	117	137
Collège André-Grasset	E2002	RA06 - Montréal	3	157	69	0	1	7
Collège Lasalle	E2004	RA06 - Montréal	3	252	139	0	27	40
Collège Marianopolis	E2005	RA06 - Montréal	3	180	105	1	12	20
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	E3015	RA06 - Montréal	3	5157	3591	5	276	252
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	E3018	RA15 - Laurentides	3	3313	2293	9	18	24
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Milles-Îles	E3019	RA15 - Laurentides	3	5859	4383	18	32	74
Commission scolaire de Laval	E3021	RA13 - Laval	3	6487	4688	7	112	149
Commission scolaire de Montréal	E3022	RA06 - Montréal	3	14480	9549	22	1202	567
Commission scolaire des Affluents	E3027	RA14 - Lanaudière	3	5006	3768	14	23	42
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries	E3033	RA16 - Montérégie	3	3012	2219	4	21	34
Commission scolaire des Patriotes	E3041	RA16 - Montérégie	3	4384	3461	0	14	24
Commission scolaire des Trois-Lacs	E3048	RA16 - Montérégie	3	1633	1235	5	15	7
Commission scolaire English-Montréal	E3060	RA06 - Montréal	3	5230	3132	7	291	1089
Commission scolaire Lester-B.-Pearson	E3062	RA06 - Montréal	3	4741	3259	17	275	470
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	E3063	RA06 - Montréal	3	6692	4704	6	297	179
Commission scolaire Marie-Victorin	E3064	RA16 - Montérégie	3	5652	4162	0	68	96
Commission scolaire New Frontiers	E3065	RA16 - Montérégie	3	783	551	5	26	37
Commission scolaire Riverside	E3068	RA16 - Montérégie	3	2047	1472	1	115	198
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier	E3069	RA13 - Laval	3	2105	1437	1	35	259
Académie Lafontaine	E5001	RA15 - Laurentides	3	311	212	0	0	3
Académie Sainte-Thérèse	E5002	RA15 - Laurentides	3	152	103	1	2	9
Académie Solomon-Schechter	E5003	RA06 - Montréal	3	107	101	0	4	29
Collège Charlemagne inc.	E5005	RA06 - Montréal	3	150	112	0	2	4
Collège Charles-Lemoyne	E5006	RA16 - Montérégie	3	180	104	0	6	13
Collège de l'Assomption	E5007	RA14 - Lanaudière	3	130	65	1	0	2
Collège Durocher Saint-Lambert	E5009	RA16 - Montérégie	3	208	148	0	2	4
Collège Jean-de-la-Mennais	E5010	RA16 - Montérégie	3	291	171	0	7	5
Collège Jean-de-Brébeuf	E5011	RA06 - Montréal	3	273	136	0	2	9
Collège Laval	E5013	RA13 - Laval	3	98	39	0	1	3
Collège Marie de France	E5014	RA06 - Montréal	3	124	95	1	14	6
Collège Mont-Saint-Louis	E5015	RA06 - Montréal	3	117	56	0	1	4

LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

■ RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL / SUITE...



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Collège Notre-Dame du Sacré-Cœur	E5016	RA06 - Montréal	3	184	68	1	8	11
Collège Regina Assumpta	E5017	RA06 - Montréal	3	277	204	0	14	15
Collège Saint-Sacrement	E5019	RA14 - Lanaudière	3	108	48	0	0	0
Collège Stanislas	E5021	RA06 - Montréal	3	251	152	1	22	21
École Peter Hall inc	E5023	RA06 - Montréal	3	149	122	0	16	13
École Selwyn House	E5024	RA06 - Montréal	3	116	60	0	7	10
École Vanguard Québec Itée	E5025	RA06 - Montréal	3	154	110	0	9	16
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	E5027	RA06 - Montréal	3	143	114	0	0	39
Lower Canada College	E5028	RA06 - Montréal	3	133	73	0	6	3
Talmus Torahs Unis de Montréal Inc.	E5031	RA06 - Montréal	3	134	103	0	5	50
Villa Maria	E5032	RA06 - Montréal	3	160	114	0	3	30
Autorité des marchés financiers du Québec (Commission des valeurs mobilières du Québec)	K1004	RA06 - Montréal	3	219	142	0	11	9
Investissement-Québec	K1010	RA06 - Montréal	3	369	193	0	12	25
Régie des installations olympiques	K1013	RA06 - Montréal	3	1024	453	3	26	31
Société de la Place des arts de Montréal	K1014	RA06 - Montréal	3	232	124	0	8	2
Société de télédiffusion du Québec	K1015	RA06 - Montréal	3	430	204	0	3	1
Société du Palais des Congrès de Montréal	K1020	RA06 - Montréal	3	190	107	1	1	11
Bibliothèque nationale du Québec	K1023	RA06 - Montréal	3	250	176	1	5	8
Ville de Chambly	M2014	RA16 - Montérégie	3	122	47	2	1	0
Ville de Châteauguay	M2017	RA16 - Montérégie	3	349	115	1	1	12
Ville de Deux-Montagnes	M2019	RA15 - Laurentides	3	181	61	0	0	2
Ville de Mascouche	M2036	RA14 - Lanaudière	3	200	75	0	0	0
Ville de Repentigny	M2045	RA14 - Lanaudière	3	508	177	0	0	6
Ville de Saint-Eustache	M2050	RA15 - Laurentides	3	383	163	1	4	3
Ville de Sainte-Julie	M2060	RA16 - Montérégie	3	227	107	1	2	2
Ville de Vaudreuil-Dorion	M2071	RA16 - Montérégie	3	165	91	0	0	0
Quartier général - Sûreté du Québec	P1001	RA06 - Montréal	3	1663	96	15	6	8

LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

■ AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Cégep Beauce-Appalaches	E1002	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	251	117	0	4	2
Cégep de Baie-Comeau	E1003	RA09 - Côte Nord	3	162	72	0	1	1
Cégep de Chicoutimi	E1004	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	521	243	0	5	2
Cégep de Drummondville	E1005	RA17 - Centre-du-Québec	3	316	142	0	3	4
Cégep de Granby Haute-Yamaska	E1006	RA16 - Montérégie	3	240	115	0	1	2
Cégep de Jonquière	E1007	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	668	354	0	0	4
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	E1008	RA08 - Abitibi	3	443	209	1	5	12
Cégep de la Gaspésie et des Îles	E1009	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	741	352	0	1	0
Cégep de la Pocatière	E1010	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	292	139	0	2	1
Cégep de Lévis-Lauzon	E1011	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	517	256	0	3	3
Cégep de Matane	E1012	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	207	103	0	1	0
Cégep de Rimouski	E1013	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	661	292	4	4	5
Cégep de Rivière-du-Loup	E1014	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	248	120	1	0	0
Cégep de Saint-Félicien	E1015	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	274	131	6	1	0
Cégep de Saint-Hyacinthe	E1016	RA16 - Montérégie	3	452	246	0	13	6
Cégep de Sainte-Foy	E1019	RA03 - Québec	3	962	527	0	3	12
Cégep de Sept-Îles	E1020	RA09 - Côte Nord	3	181	77	0	3	6
Cégep de Sorel-Tracy	E1021	RA16 - Montérégie	3	221	108	0	4	2
Cégep de Trois-Rivières	E1022	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	684	323	1	13	3
Cégep de Victoriaville	E1023	RA17 - Centre-du-Québec	3	414	163	0	0	3
Cégep régional de Lanaudière	E1026	RA14 - Lanaudière	3	597	335	1	8	10
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	E1027	RA16 - Montérégie	3	422	235	0	8	3
Collège d'Alma	E1030	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	237	107	1	2	4
Collège de l'Outaouais	E1032	RA07 - Outaouais	3	538	255	6	20	9
Collège de la région de l'Amiante	E1033	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	208	85	1	2	5
Collège de Limoilou	E1034	RA03 - Québec	3	770	341	1	20	5
Collège de Valleyfield	E1038	RA16 - Montérégie	3	302	161	0	3	6
Collège François-Xavier-Garneau	E1040	RA03 - Québec	3	760	411	0	16	10
Collège Shawinigan	E1044	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	257	137	0	1	0
Heritage College	E1046	RA07 - Outaouais	3	181	102	2	16	14
Campus Notre-Dame-de-Foy	E2001	RA03 - Québec	3	319	197	0	0	1
Collège Lafèche	E2003	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	230	143	1	4	0
Collège Mérici	E2006	RA03 - Québec	3	139	84	1	0	0
Commission scolaire au Cœur-des-Vallées	E3001	RA07 - Outaouais	3	1212	940	2	4	3
Commission scolaire Central Québec	E3002	RA03 - Québec	3	619	432	11	7	10
Commission scolaire de Charlevoix	E3003	RA03 - Québec	3	690	452	0	1	0
Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup	E3004	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	1231	814	2	1	0
Commission scolaire de l'Amiante	E3005	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	930	644	0	0	1
Commission scolaire de l'Énergie	E3006	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	1709	1195	3	1	6
Commission scolaire de l'Estuaire	E3007	RA09 - Côte Nord	3	1050	723	8	2	0
Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	E3008	RA08 - Abitibi	3	1048	782	2	4	14
Commission scolaire de la Baie James	E3009	RA10 - Nord-du-Québec	3	527	390	5	3	0
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin	E3010	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	2677	1864	2	4	0

LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

■ AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC / SUITE...



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif	Représentation			
				total	Femmes	Aut	MV	ME
Commission scolaire de la Capitale	E3011	RA03 - Québec	3	3877	2657	20	24	13
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	E3012	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	1528	1063	0	0	1
Commission scolaire de la Jonquière	E3013	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1425	873	16	3	4
Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord	E3014	RA09 - Côte Nord	3	187	119	1	0	0
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke	E3016	RA05 - Estrie	3	2663	1829	6	9	12
Commission scolaire de la Rivéraine	E3017	RA17 - Centre-du-Québec	3	1027	754	1	1	1
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands	E3020	RA16 - Montérégie	3	1469	1078	1	8	3
Commission scolaire de Portneuf	E3023	RA03 - Québec	3	946	669	4	4	2
Commission scolaire de Rouyn-Noranda	E3024	RA08 - Abitibi	3	917	677	5	1	2
Commission scolaire de Sorel-Tracy	E3026	RA16 - Montérégie	3	954	657	0	4	4
Commission scolaire des Bois-Francis	E3028	RA17 - Centre-du-Québec	3	2017	1455	1	2	4
Commission scolaire des Chênes	E3029	RA17 - Centre-du-Québec	3	1652	1199	3	1	4
Commission scolaire des Chics-Chocs	E3030	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	762	513	3	0	0
Commission scolaire des Découvreurs	E3031	RA03 - Québec	3	2257	1563	0	18	13
Commission scolaire des Draveurs	E3032	RA07 - Outaouais	3	2556	1908	29	19	21
Commission scolaire des Hautes-Rivières	E3034	RA16 - Montérégie	3	2676	1969	2	20	15
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	E3035	RA07 - Outaouais	3	657	457	44	1	1
Commission scolaire des Hauts-Cantons	E3036	RA05 - Estrie	3	1290	953	2	3	1
Commission scolaire des Îles	E3037	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	291	199	0	0	0
Commission scolaire des Laurentides	E3038	RA15 - Laurentides	3	1316	939	4	2	5
Commission scolaire des Monts-et-Marées	E3039	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	1007	657	2	0	0
Commission scolaire des Navigateurs	E3040	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	3450	2534	0	5	2
Commission scolaire des Phares	E3042	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	1365	948	0	1	2
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais	E3043	RA07 - Outaouais	3	1827	1360	13	28	45
Commission scolaire des Premières-Seigneuries	E3044	RA03 - Québec	3	3477	2361	11	5	12
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay	E3045	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1986	1241	11	2	3
Commission scolaire des Samares	E3046	RA14 - Lanaudière	3	3180	2317	0	4	4
Commission scolaire des Sommets	E3047	RA05 - Estrie	3	1329	961	2	0	2
Commission scolaire du Chemin-du-Roy	E3049	RA04 - Mauricie-Bois-Francis	3	2815	1958	3	8	5
Commission scolaire du Fer	E3050	RA09 - Côte Nord	3	850	638	4	6	8
Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	E3051	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	829	602	2	0	0
Commission scolaire du Lac-Abitibi	E3052	RA08 - Abitibi	3	672	451	3	1	4
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean	E3053	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1297	871	12	3	0
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue	E3054	RA08 - Abitibi	3	434	333	4	0	0
Commission scolaire du Littoral	E3055	RA09 - Côte Nord	3	265	185	6	0	2
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets	E3056	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	1162	759	0	0	0
Commission scolaire Eastern Shores	E3058	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	360	228	8	7	4
Commission scolaire Eastern Township	E3059	RA05 - Estrie	3	1072	682	3	11	25
Commission scolaire Harricana	E3061	RA08 - Abitibi	3	728	517	6	1	2
Commission scolaire Pierre-Neveu	E3066	RA15 - Laurentides	3	947	670	3	1	1
Commission scolaire René-Lévesques	E3067	RA11 - Gaspésie-Îles de la Madeleine	3	851	579	1	0	0
Commission scolaire Western Québec	E3070	RA07 - Outaouais	3	1239	910	15	15	29
École nationale d'administration publique	E4003	RA03 - Québec	3	160	76	0	5	5

LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS LES RÉSULTATS ONT ÉTÉ COMPILÉS

■ AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC / SUITE...



ANNEXE III

Nom du dossier	Attestation	Région administrative	Phase *	Effectif total	Représentation			
					Femmes	Aut	MV	ME
Université du Québec (siège social)	E4011	RA03 - Québec	3	117	64	0	0	0
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	E4017	RA08 - Abitibi	3	349	185	3	21	14
Collège Bourget	E5004	RA16 - Montérégie	3	161	78	0	2	1
Collège de Lévis	E5008	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	117	45	0	1	0
Collège Jésus-Marie de Sillery	E5012	RA03 - Québec	3	111	93	0	1	4
Collège Saint-Charles-Garnier	E5018	RA03 - Québec	3	137	68	0	7	6
Le Petit Séminaire de Québec	E5026	RA03 - Québec	3	134	64	0	6	0
Séminaire Saint-François	E5030	RA03 - Québec	3	147	44	0	1	1
École nationale de police du Québec	K1006	RA17 - Centre-du-Québec	3	282	107	4	0	2
Institut national de santé public du Québec	K1009	RA03 - Québec	3	299	209	0	4	2
Musée de la civilisation	K1011	RA03 - Québec	3	267	181	0	2	2
Musée du Québec	K1012	RA03 - Québec	3	145	84	0	2	2
Société des traversiers du Québec	K1019	RA03 - Québec	3	460	68	6	1	2
Ville d'Alma	M2003	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	304	87	1	0	0
Ville d'Amos	M2004	RA08 - Abitibi	3	146	70	0	2	0
Ville de Baie-Comeau	M2007	RA09 - Côte Nord	3	147	45	2	0	0
Ville de Drummondville	M2021	RA17 - Centre-du-Québec	3	169	69	0	1	0
Ville de Granby	M2023	RA16 - Montérégie	3	359	105	1	0	0
Ville de Joliette	M2026	RA14 - Lanaudière	3	109	27	0	0	0
Ville de Magog	M2035	RA05 - Estrie	3	90	30	0	0	0
Ville de Rivière-du-Loup	M2047	RA01 - Bas Saint-Laurent	3	91	19	0	0	0
Ville de Rouyn-Noranda	M2048	RA08 - Abitibi	3	149	44	0	0	3
Ville de Saint-Georges	M2051	RA12 - Chaudière-Appalaches	3	240	100	1	0	0
Ville de Saint-Hyacinthe	M2053	RA16 - Montérégie	3	338	80	0	1	0
Ville de Salaberry-de-Valleyfield	M2062	RA16 - Montérégie	3	251	79	0	0	0
Ville de Sept-Îles	M2063	RA09 - Côte Nord	3	149	42	4	1	1
Ville de Sorel-Tracy	M2066	RA16 - Montérégie	3	137	49	1	0	1
Ville de Victoriaville	M2073	RA17 - Centre-du-Québec	3	164	65	0	0	0
Société des transports de Saguenay	M4002	RA02 - Saguenay- Lac St-Jean	3	162	19	2	1	0
Ville de Mont-Laurier	M2037	RA15 - Laurentides	4	112	54	1	0	1



annexes ANNEXE IV

L'annexe IV contient les sommaires des résultats de sous-représentation pour les regroupements d'emplois pour chacun des 186 organismes qui font l'objet de l'analyse quantitative. Cette annexe est incluse sur le cédérom joint au présent rapport.



LISTE DES TABLEAUX

CHAPITRE 5 COMPILATIONS GLOBALES

Tableau 1	Représentation des quatre groupes visés par réseau
Tableau 2	Sous-représentation des quatre groupes visés par réseau
Tableau 3	Représentation des groupes visés dans la région métropolitaine
Tableau 4	Sous-représentation des groupes visés dans la région métropolitaine
Tableau 5	Représentation des groupes visés dans les autres régions
Tableau 6	Sous-représentation des groupes visés dans les autres régions

XXVI

CHAPITRE 6 PERSONNEL POLICIER DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

Tableau 7	Effectif total et représentation des groupes visés par catégorie professionnelle
Tableau 8	Effectif total et sous-représentation des groupes visés par catégorie professionnelle

CHAPITRE 7 RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL - PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Tableau 9	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les réseaux dans la région métropolitaine
Tableau 10	Représentation des femmes par catégorie professionnelle
Tableau 11	Sous-représentation des femmes par catégorie professionnelle
Tableau 12	Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle
Tableau 13	Sous-représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle
Tableau 14	Représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle
Tableau 15	Sous-représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle
Tableau 16	Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle
Tableau 17	Sous-représentation des Autochtones par catégorie professionnelle

CHAPITRE 8 AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC - PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS

Tableau 18	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les réseaux dans les autres régions
Tableau 19	Représentation des femmes par catégorie professionnelle
Tableau 20	Sous-représentation des femmes par catégorie professionnelle
Tableau 21	Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle
Tableau 22	Sous-représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle
Tableau 23	Représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle
Tableau 24	Sous-représentation des minorités ethniques par catégorie professionnelle
Tableau 25	Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle
Tableau 26	Sous-représentation des Autochtones par catégorie professionnelle

CHAPITRE 9 PORTRAIT DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

Tableau 27	Représentation et sous-représentation des quatre groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones
Tableau 28	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine
Tableau 29	Sous-représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine
Tableau 30	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones dans les autres régions
Tableau 31	Sous-représentation de trois groupes visés dans les commissions scolaires francophones et anglophones dans les autres régions



LISTE DES GRAPHIQUES

CHAPITRE 5 **COMPILATIONS GLOBALES**

- Graphique 1 Comparaison du niveau de représentation entre les deux régions retenues pour les groupes visés : minorités visibles, minorités ethniques, Autochtones
- Graphique 2 Comparaison du niveau de l'effort de rattrapage entre les deux régions retenues pour les quatre groupes visés

CHAPITRE 7 **RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL - PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS**

- Graphique 3 Degré de sous-représentation des femmes dans la région métropolitaine
- Graphique 4 Portrait de la situation des minorités visibles dans la région métropolitaine
- Graphique 5 Portrait de la situation des minorités ethniques dans la région métropolitaine
- Graphique 6 Portrait de la situation des Autochtones dans la région métropolitaine

CHAPITRE 8 **AUTRES RÉGIONS DU QUÉBEC - PORTRAIT DE LA SITUATION DES QUATRE GROUPES VISÉS**

- Graphique 7 Degré de sous-représentation des femmes dans les autres régions
- Graphique 8 Portrait de la situation des minorités visibles dans les autres régions
- Graphique 9 Portrait de la situation des minorités ethniques dans les autres régions
- Graphique 10 Portrait de la situation des Autochtones dans les autres régions

CHAPITRE 9 **PORTRAIT DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES**

- Graphique 11 Commissions scolaires francophones et anglophones : sous-représentation des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques

