

LIGNES DIRECTRICES
CONCERNANT LA VALIDITÉ DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
ÉTABLIS VOLONTAIREMENT DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI

Octobre 1986

Document adopté à la 271e séance de la Commission,
tenue le 3 octobre 1986, par sa résolution COM-271-9.1.3

Me André Labonté
Secrétaire de la Commission

Recherche et rédaction :

Me Pierre Bosset, conseiller juridique
Direction de la recherche

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

PRINCIPES

1. Un programme volontaire d'accès à l'égalité dans le secteur de l'emploi doit avoir pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination. Il constitue un processus de changement planifié et global mis en oeuvre pour:

- déterminer et supprimer la discrimination dans le système d'emploi de l'organisation, et
- assurer une représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination dans tous les secteurs de l'organisation.

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

2. Pour être conforme à la Charte, un programme volontaire doit:

1. se fonder sur un diagnostic de la situation;
2. prévoir des objectifs numériques appropriés;
3. prévoir les mesures nécessaires pour corriger la situation.

RÔLE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

3. En tant que consultante, la Commission des droits de la personne prêche assistance à l'élaboration d'un programme volontaire et suggère de suivre les présentes lignes directrices.

I. LE DIAGNOSTIC

4. Pour déterminer si un programme est justifié dans l'organisation, il faut d'abord faire un diagnostic de la situation. Ce diagnostic porte sur les deux éléments essentiels à l'applicabilité d'un programme, soit:

- 1ø) la sous-utilisation des membres du groupe-cible;
- 2ø) l'effet discriminatoire du système d'emploi.

La sous-utilisation des membres du groupe-cible :

5. Un groupe est sous-utilisé lorsque, dans un secteur donné de l'organisation, il n'est pas représenté conformément à sa disponibilité.

Un programme volontaire doit donc tenir compte de la représentation des membres du groupe-cible dans l'organisation par rapport à leur disponibilité pour le type d'emploi en cause. A cette fin, il doit être fait usage de données précises et calculées par catégories d'emploi plutôt que pour l'ensemble des postes de l'organisation globalement, ainsi que fiables au plan statistique.

Ces données doivent également être pertinentes et tenir compte de facteurs tels la proportion des membres du groupe-cible compétents pour un emploi donné (ou susceptibles de le devenir) à l'intérieur d'une zone géographique définie.

Elles doivent enfin tenir compte d'exigences de compétence justifiées par la nature de l'emploi en cause.

L'effet discriminatoire du système d'emploi :

6. Avant de mettre en oeuvre des mesures de redressement, l'organisation doit également procéder à l'examen de son système d'emploi de façon à en éliminer les éléments qui peuvent avoir, ou avoir eu, un effet d'exclusion indû sur les personnes appartenant au groupe-cible. A cette fin, il jouit d'une marge d'appréciation qui lui permet d'évaluer si certaines de ses pratiques d'emploi peuvent avoir, ou avoir eu, un tel effet.

II. PROPORTIONNALITÉ DES OBJECTIFS NUMÉRIQUES

Proportionnalité

7. Ayant identifié l'ampleur et la localisation du problème, l'organisation doit fixer à son programme des objectifs appropriés. Ces objectifs doivent donc être proportionnels au problème constaté, c'est-à-dire tenir compte notamment des analyses faites précédemment.

III. LIMITES DES MESURES

Caractère temporaire

8. Les mesures de redressement doivent être temporaires, c'est-à-dire n'être appliquées que tant que dure le problème. Ce caractère temporaire peut être explicite (en fixant une date précise pour l'expiration du programme) ou implicite (en prévoyant que le programme prendra fin lorsque l'objectif aura été atteint).

Considération due aux personnes qui n'appartiennent pas au groupe-cible

9. Les mesures doivent enfin ne pas porter indûment atteinte aux intérêts de ceux qui n'appartiennent pas au groupe-cible. Des mesures de préférence absolue, bien que théoriquement possible dans les cas les plus sérieux, doivent être considérées avec circonspection.

CONFORMITÉ À LA CHARTE

10. Si, après analyse, la Commission constate qu'un programme a été établi en respectant ces lignes directrices, elle le considérera "conforme à la Charte" au sens de l'article 86.1. Par conséquent, une éventuelle plainte en "discrimination à rebours" pourra, sous réserve de l'examen de l'application du programme, être considérée non fondée.