

# RAPPORT MINISTÉRIEL 2006-2016

06  
16

SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR  
**L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**  
DANS DES ORGANISMES PUBLICS

Ce rapport ministériel a été préparé en conformité avec les articles 32 et 34 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Le lecteur peut également le consulter sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante : [www.justice.gouv.qc.ca](http://www.justice.gouv.qc.ca).

Photographie : oyo-stock.adobe.com

ISBN : 978-2-550-80133-7 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-80134-4 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

© Gouvernement du Québec

Note : La forme masculine est utilisée uniquement dans le but d'alléger le texte et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

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

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (Loi), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001, institue un cadre particulier afin de favoriser l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus. Les groupes visés par la Loi sont les femmes, les Autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible 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.

À cette fin, elle établit que ces organismes doivent effectuer une analyse de leurs effectifs. En cas de sous-représentation d'un groupe visé par la Loi, un organisme sera tenu d'établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation<sup>1</sup>.

En 2005, la loi fut modifiée afin que les personnes handicapées, au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées<sup>2</sup>, soient visées par des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

En vertu des articles 32 et 34 de la Loi, le ministre responsable de l'application de la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne, en l'occurrence le ministre de la Justice, doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2006<sup>3</sup>, et par la suite tous les cinq ans, produire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de ladite loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

À la lumière de ce qui précède et conformément à l'article 32, le présent rapport fait état de la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics pour la période de 2006 à 2016 et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

## Les exigences législatives pour évaluer le respect de la loi (analyse des effectifs de l'organisme, rapports triennaux, rapports quinquennaux)

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission) est chargée de veiller à l'application de la Loi, notamment pour l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité en emploi.

En cas de mécontentement ou de défaut par un organisme de transmettre son rapport d'analyse d'effectifs ou de se conformer à une recommandation de la Commission, la Loi indique que c'est le Tribunal des droits de la personne qui aura compétence pour décider de la question ou pour rendre l'ordonnance appropriée<sup>4</sup>.

1 LQ 2000, chapitre 45, notes explicatives.

2 Cette loi porte dorénavant ce nom : Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, RLRQ, chapitre E-20.1, art. 1 g).

3 Décret 253-2001, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (2000, c. 45).

4 RLRQ, chapitre A-2.01.

Dans un premier temps, la Loi oblige les organismes qui y sont assujettis à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés. Puis, après consultation du personnel ou de ses représentants, ces organismes doivent transmettre à la Commission le rapport d'analyse des effectifs, avec mention du nombre et de la proportion des effectifs que représente, pour chaque type d'emploi, chacun des groupes visés par ladite loi<sup>5</sup>.

Par ailleurs, la Commission doit publier, tous les trois ans, la liste des organismes publics assujettis à la Loi et faire état de leur situation en matière d'égalité en emploi<sup>6</sup>.

Enfin, comme il a été mentionné précédemment, en vertu des articles 32 et 34 de la Loi, le ministre responsable de l'application de la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne, en l'occurrence le ministre de la Justice, doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2006<sup>7</sup>, et par la suite tous les cinq ans, produire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de ladite loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Par la suite, la commission compétente de l'Assemblée nationale examine ce rapport.

## *Rapport 2006-2016 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*

Conformément aux articles 32 et 34 de la Loi, le 2 mai 2006, le ministre de la Justice de l'époque, M. Yvon Marcoux, déposait, devant l'Assemblée nationale du Québec, le *Rapport 2001-2006 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Pendant la période subséquente, une mise à jour importante des outils méthodologiques a dû être faite pour tenir compte non seulement de l'amendement de 2005 qui introduisait le nouveau groupe des personnes handicapées, mais également des réorganisations majeures dans le réseau municipal, ainsi que d'une première restructuration dans le réseau de la santé et des services sociaux en 2004<sup>8</sup> suivie d'une seconde en 2015<sup>9</sup>. Pendant près d'une décennie, la Commission a concentré ses actions sur le soutien aux employeurs et sur le traitement des rapports d'analyse des effectifs. Ces trois éléments combinés ont fait en sorte de retarder la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité dans certains organismes publics et ont contraint la Commission à ajuster et revoir ses pratiques. Les organismes, en pleine restructuration, ont demandé des délais dans l'implantation des programmes, et ce, notamment en raison de la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle. Durant toutes ces années, la Commission s'est adaptée aux différents changements organisationnels et a dû procéder à une révision de ses façons de faire ainsi que de ses échéanciers. Alors qu'un rapport aurait dû être déposé pour la période suivante de 2006-2011, il a été considéré que les instruments suffisants pour soumettre un tel rapport n'étaient pas disponibles.

5 RLRQ, chapitre A-2.01, art. 3 et 5.

6 RLRQ, chapitre A-2.01, art. 23.

7 Décret 253-2001.

8 *Rapport triennal 2013-2016 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, p. 10.

9 *Ibid.*, p. 11.

Le présent rapport présente les constats suivants à partir des rapports triennaux de la Commission. Le rapport triennal 2007-2010 a été déposé à l'Assemblée nationale le 31 mai 2012, alors que ceux visant les périodes 2010-2013 et 2013-2016 ne l'ont pas été.

Selon le rapport triennal 2007-2010 de la Commission, au 31 décembre 2011, 482 organismes publics étaient visés par la Loi, soit 220 établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et 262 organismes des autres réseaux. Plus précisément :

- > 112 établissements du RSSS étaient en phase d'élaboration pour les cinq groupes visés et neuf avaient déjà transmis leur rapport d'élaboration à la Commission pour ces cinq groupes visés;
- > 35 organismes des autres réseaux étaient en phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité pour les quatre groupes visés nommés initialement par la Loi et 213 avaient déjà transmis un rapport d'implantation du programme pour ces groupes après trois ans;
- > deux organismes des autres réseaux avaient reçu un avis de maintien et devaient effectuer la mise à jour de leurs effectifs pour chacun de ces quatre groupes après une première période de trois ans et un autre organisme était en phase de maintien pour une deuxième période de trois ans;
- > 26 organismes des autres réseaux étaient en phase d'élaboration de leur programme pour les personnes handicapées et 226 étaient en phase d'évaluation du rapport d'élaboration.

Rappelons les phases de mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité :

- > préparation du rapport sur l'analyse des effectifs par l'organisme;
- > détermination par la Commission de la sous-représentation des membres des groupes visés;
- > élaboration du programme d'accès à l'égalité par l'organisme;
- > évaluation du rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité par la Commission;
- > maintien de la représentation des membres des groupes visés pour une période de trois ans par l'organisme;
- > implantation du programme d'accès à l'égalité pour une période de trois ans par l'organisme;
- > évaluation du premier rapport d'implantation du programme d'accès à l'égalité par la Commission;
- > maintien de la représentation des membres des groupes visés pour une deuxième période de trois ans par l'organisme;
- > implantation du programme d'accès à l'égalité pour une deuxième période de trois ans par l'organisme<sup>10</sup>.

10 Rapport triennal 2007-2010 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, p. 35-36.

Selon le rapport triennal 2010-2013 de la Commission, au 31 décembre 2013, 474 organismes publics étaient visés par la Loi : 210<sup>11</sup> établissements qui font partie du RSSS et 264 organismes qui se trouvent dans différents réseaux ou secteurs. Plus précisément :

- > 164 établissements du RSSS étaient en phase d'évaluation du rapport d'élaboration et 46 étaient en élaboration du programme pour les cinq groupes visés;
- > 14 organismes des autres réseaux ou secteurs étaient à la phase de l'implantation du programme<sup>12</sup>, 150 étaient au stade de l'évaluation du rapport d'implantation<sup>13</sup> pour les quatre groupes visés nommés initialement par la Loi et 93 étaient à la phase de l'implantation du programme<sup>14</sup>;
- > 104 organismes des autres réseaux ou secteurs étaient en phase d'implantation du programme pour les personnes handicapées<sup>15</sup> et 148 étaient en phase d'évaluation du rapport d'élaboration.

Quinze ans après l'entrée en vigueur de la Loi, le dernier rapport triennal 2013-2016 de la Commission et les rapports sectoriels sont des outils qui aident le ministre à se prononcer sur l'opportunité de maintenir en vigueur la Loi ou de la modifier et de statuer sur l'état de situation général de l'application de la Loi.

## Situation au 31 mars 2016 relativement à la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Les conclusions du présent rapport, tout comme celle du rapport 2001-2006 sur la mise en œuvre de la Loi, font état des constats dégagés de l'analyse des rapports triennaux de la Commission depuis le dépôt du rapport 2001-2006 sur la mise en œuvre de la Loi.

Des rapports triennaux de la Commission, on constate qu'en raison des réorganisations majeures dans le réseau municipal ainsi que d'une première restructuration dans le RSSS, au 31 mars 2016, l'état de situation des programmes pour l'ensemble des 330 organismes publics assujettis à la Loi est le suivant :

- > 194 organismes sont en deuxième phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi;
- > 56 organismes sont en phase d'évaluation, par la Commission, des résultats de leur programme au terme d'une première phase d'implantation de leur programme;

11 Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013, on comptait 212 établissements du RSSS. Au 31 décembre 2013, ce nombre était de 210, à la suite de la fusion d'établissements dans ce réseau.

12 Première période de trois ans.

13 Première période de trois ans.

14 Deuxième période de trois ans.

15 Première période de trois ans.

- > 71 organismes, dont les 61 établissements du RSSS, sont en première phase d'implantation de leur programme;
- > neuf organismes récemment assujettis à la Loi ne sont pas encore parvenus à l'une ou l'autre de ces phases<sup>16</sup>.

Par ailleurs, au 31 mars 2016, sur les 330 organismes publics assujettis à la Loi, 269 organismes des réseaux autres que celui de la santé et des services sociaux étaient assujettis à la Loi. Selon le rapport triennal 2013-2016, « la très grande majorité de ces organismes avaient déjà produit un rapport sur l'analyse des effectifs pour les quatre groupes visés nommés initialement par la Loi, au moment de l'ajout des personnes handicapées, en décembre 2005. Ces organismes ont dû produire un rapport distinct sur l'analyse des effectifs pour les membres du groupe des personnes handicapées et élaborer par la suite des mesures particulières aux personnes handicapées. Ces mesures particulières aux membres de ce groupe sont désormais en place dans les organismes publics en deuxième phase d'implantation de leur programme ».

Enfin, entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 31 mars 2016, la Commission a rendu publics quatre rapports sectoriels qui analysent les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les commissions scolaires, les sociétés de transport, les cégeps ainsi que pour les effectifs policiers de la Sûreté du Québec. De ces rapports sectoriels, à l'exception de celui sur les sociétés de transport, « on constate que les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont surtout contribué aux femmes, mais peu ou pas aux minorités visibles, aux minorités ethniques et aux Autochtones<sup>17</sup> ».

En ce qui concerne les sociétés de transport<sup>18</sup>, on remarque une diminution de la sous-représentation des membres de groupes visés. Les membres du groupe des minorités visibles sont quatre fois plus nombreux. Le nombre de femmes a presque doublé. Les progrès observés pour les minorités ethniques se révèlent un peu moins marquants; leur nombre a toutefois plus que doublé. La progression observée pour les Autochtones est la plus faible de tous les groupes visés.

16 Ces organismes comprennent un collège privé, une municipalité, deux sociétés de transport, deux sociétés d'État et trois régies intermunicipales de police.

17 *Rapport triennal 2013-2016 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, p. 14.

18 *L'accès à l'égalité en emploi - Rapport sectoriel sur les sociétés de transport*, p. 64.

## Conclusion et recommandations

Sur la période observée de 10 ans, l'implantation des programmes est maintenant plus avancée, malgré les retards découlant de multiples réorganisations et fusions.

En premier lieu, des progrès importants pour les personnes handicapées et les Autochtones ainsi que pour les minorités visibles et les minorités ethniques sont encore attendus. En ce qui concerne la catégorie des femmes, une nette amélioration de la situation est observable, bien qu'elle doive se poursuivre dans les emplois supérieurs et les emplois non traditionnels.

On peut considérer que la Loi fournit déjà à la Commission les outils nécessaires pour obtenir de ces 330 organismes publics des progrès significatifs dans l'implantation de leurs programmes. À titre d'exemple, entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 30 mars 2016, la Commission a vérifié le rapport d'élaboration et a fait parvenir un avis d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi pour une première phase à 200 organismes<sup>19</sup>. Au cours de la même période, la Commission a également transmis 194 rapports d'évaluation des résultats du programme au terme d'une première phase d'implantation. Les rapports ont été envoyés avec un avis d'implantation pour une deuxième phase à 70 commissions scolaires, 48 cégeps, 47 municipalités, 21 sociétés d'État, six sociétés de transport, une université ainsi qu'à la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers<sup>20</sup>.

Dans le rapport triennal 2013-2016<sup>21</sup>, la Commission dresse les enjeux et les défis pour les prochaines années afin de corriger la sous-représentation de tous les groupes visés par la Loi.

- > Il faut faire beaucoup plus pour attirer et intégrer les femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes.
- > La présence des minorités visibles et des minorités ethniques doit s'accroître de façon marquée dans des emplois, dans leurs champs de compétence et de formation, non seulement dans la région métropolitaine de Montréal, mais également dans toutes les autres régions du Québec.
- > Il reste beaucoup à faire pour les Autochtones.
- > La présence des personnes handicapées doit tripler parmi les effectifs des organismes publics.

Même si, à plusieurs égards, il faut regretter la lenteur des progrès accomplis en matière d'accès à l'emploi pour plusieurs catégories visées par la Loi, il y a lieu de conclure au maintien en vigueur de la Loi, la Commission disposant des moyens nécessaires pour accomplir un redressement important de la situation dans les prochaines années.

19 Ces organismes comprennent une municipalité, deux sociétés d'État et 197 établissements du RSSS.

20 *Rapport triennal 2013-2016 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, p. 12.

21 *Ibid.*, p. 2.



[WWW.JUSTICE.GOUV.QC.CA](http://WWW.JUSTICE.GOUV.QC.CA)