

L'accès à l'égalité en emploi

**L'évaluation de la performance des entreprises par
la Commission des droits de la personne du Québec
dans le cadre du programme gouvernemental
*d'obligations contractuelles***

PRÉCISION IMPORTANTE

Depuis janvier 2009, les personnes handicapées font partie des groupes visés par le programme d'obligation contractuelle suite à l'adoption de la Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

**L'évaluation de la performance des entreprises par
La Commission des droits de la personne du Québec
dans le cadre du programme gouvernemental
d'obligations contractuelles**

Document adopté à la 335e séance de la Commission, tenue le 3 novembre 1989,
par sa résolution COM-335-9.2.1

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'André Labonté', with a long horizontal stroke extending to the right.

Me André Labonté

Secrétaire de la Commission

I. Rôle de la Commission des droits de la personne du Québec

La décision 87-246 du Conseil des ministres du 23 septembre 1987 fixe ainsi le rôle de la Commission:

"que la Commission des droits de la personne du Québec serve d'expert au ministère des Approvisionnement et Services et aux ministères lorsqu'ils versent des subventions pour évaluer la performance des entreprises par rapport aux engagements contractés".

Les engagements contractés par les organisations sont décrits sur le formulaire d'engagement émis par le ministère des Approvisionnements et Services.¹

II. Cadre général de l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité

1. La Commission vérifiera d'abord si les actions auxquelles les organisations se sont engagées ont été réalisées dans les délais prévus.
 - information du personnel;
 - nomination de cadres supérieurs;
 - diagnostic dans un délai de 9 mois;
 - élaboration dans un délai de 4 mois;
 - implantation: vérification annuelle.
2. La Commission évaluera aussi la qualité de ces actions en regard de l'engagement pris par l'entreprise de *"mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne."*

1 Voir annexe

3. La Commission fera rapport de ses évaluations au ministère des Approvisionnements et Services ou au ministère concerné.

III. Modalités d'évaluation spécifiques à chaque étape

1. INFORMATION, par le mandataire général de l'entreprise, auprès du personnel, du syndicat ou de l'association d'employés et d'employées, de l'engagement pris par l'entreprise de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité conforme à la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**.

- A. A cette étape, la Commission vérifiera si l'information a été transmise.
- B. A cet effet, la Commission s'attend à recevoir de l'organisation un rapport comprenant le plan de communication et la manière dont il a été réalisé.

2. NOMINATION de cadres supérieurs responsables de la mise en oeuvre du programme.

- A. A cette étape, la Commission vérifiera si les personnes ont été nommées.

- B. A cet effet, la Commission s'attend à recevoir:

- le nom des personnes nommées;
- le titre de leur fonction;
- le titre de la fonction de la personne à qui elles se rapportent;
- les termes de leur mandat.

3. Mise en oeuvre du programme en quatre phases

3.1 Diagnostic de la situation des membres des groupes cibles dans l'entreprise

3.1.1 Détermination d'une sous-utilisation des membres des groupes cibles à l'aide des analyses des effectifs et de disponibilité.

A. A cette étape la Commission vérifiera d'abord si les analyses des effectifs et de disponibilité ont été réalisées et évaluera si ces analyses ont été telles qu'elles ont permis de rencontrer l'engagement de l'entreprise à "déterminer la sous-utilisation des membres des groupes cibles" dans les divers emplois de l'organisation.

B. A cet effet, la Commission s'attend à recevoir les documents suivants:

1. Identification des membres des groupes cibles dans l'organisation

1.1 Méthodes utilisées .

1.2 Pourcentage des personnes identifiées .

2. Données sur les emplois

2.1 Organigrammes de l'organisation ou ce qui en tient lieu.

2.2 Liste de tous les emplois de l'organisation, et, pour chaque emploi:

exigences de formation et d'expérience pour occuper l'emploi; la formation s'exprime en termes de niveau et, s'il y a lieu de spécialité. L'expérience s'exprime en termes d'emplois d'accès et de nombre d'années. Ces exigences doivent être validées.

codes CTP (Classification Type des Professions) de l'emploi et des emplois d'accès;

zone de recrutement de l'emploi;

classification et échelle salariale ou code correspondant.

- 2.3 Liste des emplois dont les exigences ont été modifiées au cours de la validation, avec les modifications apportées.

3. Analyse des effectifs

- Par statut d'emploi, s'il y a lieu, répartition en nombre et en pourcentage des membres des groupes cibles dans chacun des emplois de l'organisation.

4. Analyse de disponibilité

- Méthode d'analyse de disponibilité et banques de données utilisées.
- Disponibilité des membres des groupes cibles en pourcentage pour chacun des emplois selon les données les plus récentes (les emplois d'accès sont intégrés dans le calcul de la disponibilité pour chaque emploi).

5. Détermination d'une sous-utilisation

- Sous-utilisation des membres des groupes cibles dans chacun des emplois et, s'il y a lieu, par statut d'emploi.
- Sous-utilisation des membres des groupes cibles dans des regroupements d'emplois quand il est nécessaire de constituer un bassin de personnes suffisamment étendu pour permettre un diagnostic valable.
- Critères des regroupements.

3.1.2 Dépistage des règles ou pratiques de l'entreprise qui pourraient avoir ou avoir eu des effets discriminatoires sur les membres des groupes cibles.

- A. A cette étape, la Commission vérifiera si l'analyse du système d'emploi a été faite et si elle l'a été d'une manière telle qu'elle a permis de dépister les règles ou pratiques de l'entreprise qui pourraient avoir ou avoir eu des effets discriminatoires sur les membres des groupes cibles.

B. A cet effet, la Commission s'attend à recevoir les documents suivants:

1. La liste des personnes(avec leur titre de fonction) ou groupes ayant participé à l'analyse.

2. La méthode d'analyse utilisée.

3. Les résultats,dans un premier temps, de l'analyse des politiques et pratiques suivantes:

les exigences des emplois en termes de formation et d'expérience;

les politiques et pratiques qui pourraient avoir des liens avec la sous-utilisation dépistée (voir, par exemple, recrutement, sélection, promotion, intégration);

les autres politiques et pratiques déjà analysées.

4. La liste des politiques et pratiques dont l'analyse sera complétée aux étapes de l'élaboration et de l'implantation, et les raisons de ce report.

5. La liste des politiques et pratiques qui ne feront pas l'objet d'analyse, et la raison pour laquelle elle ne le feront pas.

3.2 Elaboration du programme

3.2.1 Fixation des objectifs numériques.

3.2.2 Choix des mesures de redressement pour contrer la sous-utilisation.

3.2.3 Choix des mesures d'égalité de chances pour contrer les règles ou pratiques discriminatoires.

3.2.4 Choix des mesures de soutien, s'il y a lieu.

3.2.5 Établissement d'un échéancier de réalisation.

3.2.6 Choix des moyens de contrôle.

A A cette étape, la Commission vérifiera d'abord si un programme d'accès à l'égalité a été élaboré et s'il en contient les éléments constitutifs: objectifs numériques, mesures de redressement, mesures d'égalité de chance, mesures de soutien s'il y a lieu, échéancier et moyens de contrôle.

Elle évaluera aussi si les mesures et les objectifs ont été fixés d'une manière telle qu'ils soient susceptibles de corriger les situations diagnostiquées, et ce, dans un délai raisonnable; si les mesures de redressement tiennent compte des limites à l'intérieur desquelles elles doivent se tenir à savoir leur caractère temporaire et le fait qu'elles ne doivent pas porter atteinte d'une manière indue aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes cibles.

B. A cet effet, la Commission s'attend à recevoir les documents suivants:

1. Concernant la fixation des objectifs numériques du programme:

- Pour chacun des emplois ou groupements d'emplois où a été diagnostiquée une sous-utilisation les objectifs numériques correspondant aux sous-utilisations diagnostiquées.
- Pour chacun de ces emplois ou groupements d'emplois, un taux de nomination suffisant pour corriger la sous-utilisation sans porter atteinte d'une manière indue aux intérêts des personnes qui ne font pas partie des groupes cibles.

2. Concernant le choix des mesures de redressement:

- Pour chacun des emplois ou groupements d'emplois où il y a sous-utilisation, la liste des mesures de redressement à caractère préférentiel choisies pour corriger cette sous-utilisation dans des délais raisonnables.

3. Concernant le choix des mesures d'égalité de chances:

- La liste des mesures retenues pour corriger les situations identifiées lors de l'analyse du système d'emploi.

4. Concernant le choix des mesures de soutien:

- La liste des problèmes identifiés et des mesures retenues, s'il y a lieu.

5. Concernant l'établissement d'un échéancier de réalisation:

- Pour chaque objectif, mesure de redressement et mesure d'égalité de chances, l'échéancier d'implantation et d'atteinte des résultats.

6. Concernant le choix des moyens de contrôle:

- La liste des mesures de contrôle retenues par l'organisation.

3.3 Implantation du programme

- A. A cette étape, la Commission évaluera annuellement si les mesures retenues sont mises en place, si les objectifs sont atteints et, éventuellement, si les ajustements requis ont été faits.
- B. A cet effet, la Commission s'attend à recevoir annuellement un rapport sur l'état du programme comprenant notamment les éléments suivants:

1. Concernant la correction de la sous-utilisation

Pour chaque emploi ou groupement d'emplois où une sous-utilisation a été diagnostiquée:

- les effectifs totaux en début de période;
- le nombre et le pourcentage des groupes cibles en début de période;
- les effectifs totaux en fin de période;
- le nombre et le pourcentage des groupes cibles en fin de période;
- le nombre total de nominations faites;
- le nombre et le pourcentage des nominations faites pour chacun des groupes cibles;
- l'objectif du programme et le taux de nomination retenu lors de l'élaboration;
- les écarts constatés et leur explication;
- la liste des mesures de redressement mises en place;
- les résultats obtenus;
- les écarts constatés et leur explication;
- la liste des mesures de redressement encore à mettre en place.

2. Concernant la correction du système d'emploi

- la liste des mesures d'égalité de chances mises en place;
- les résultats obtenus, les écarts constatés et leur explication;
- les résultats des analyses des politiques et pratiques d'emploi complétées au cours de la période.

3. Le nouveau plan élaboré pour la période suivante, comportant les modifications et les ajouts apportés au plan précédent.

Note: La Commission s'attend à ce que chaque rapport soit signé par le mandataire de l'organisation et accompagné d'une attestation de l'exactitude et de la véracité des renseignements fournis.



Gouvernement
du Québec

Programme d'obligation contractuelle
Égalité dans l'emploi

ENGAGEMENT AU PROGRAMME

RAISON SOCIALE

Adresse : _____

Téléphone : _____

Nombre d'employés
et employées : _____

Afin de se conformer au programme d'obligation contractuelle, je, au nom de la firme que je représente, m'engage advenant l'adjudication d'un contrat de 100 000 \$ et plus ou l'octroi d'une subvention de 100 000 \$ et plus:

à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la
Charte des droits et libertés de la personne et selon les
modalités énoncés au dos du présent document.

Je reconnais que le non respect de cet engagement a pour effet d'annuler mon «Attestation d'engagement» et d'interdire ma participation à tout appel d'offres ou l'obtention de toute subvention pour une période minimale de deux (2) ans.

Nom du mandataire (EN LETTRES MOULÉES)

Signature (MANDATAIRE DE L'ENTREPRISE)

Fonction : _____

Date : _____

Contenu de l'engagement Modalités de mise en oeuvre

1. Information, par le mandataire général de l'entreprise, auprès du personnel, du syndicat ou de l'association d'employés et d'employées, de l'engagement pris par l'entreprise de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité conforme à la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**.
2. Nomination de cadres supérieurs responsables de la mise en oeuvre du programme.
3. Mise en oeuvre du programme en quatre phases.
 - 3.1 Diagnostic de la situation des membres des groupes cibles dans l'entreprise.
 - 3.1.1 Détermination d'une sous-utilisation des membres des groupes cibles à l'aide des analyses des effectifs et de disponibilité
 - 3.1.2 Dépistage des règles ou pratiques de l'entreprise qui pourraient avoir ou avoir eu des effets discriminatoires sur les membres des groupes cibles à l'aide de l'analyse du système d'emploi.
 - 3.2 Élaboration du programme.
 - 3.2.1 Fixation des objectifs numériques.
 - 3.2.2 Choix des mesures de redressement pour contrer la sous-utilisation.
 - 3.2.3 Choix des mesures d'égalité de chances pour contrer les règles ou pratiques discriminatoires.
 - 3.2.4 Choix des mesures de soutien, s'il y a lieu.
 - 3.2.5 Établissement d'un échéancier de réalisation.
 - 3.2.6 Choix des moyens de contrôle.
 - 3.3 Implantation du programme.
 - 3.4 Évaluation du programme.
4. Examen par la Commission des droits de la personne du Québec, dans les délais prévus, des documents suivants :
 - Dans les 9 mois qui suivent l'adjudication du contrat ou l'octroi de la subvention : les résultats de la phase diagnostique (3.1).
 - Dans les 4 mois suivants : le plan élaboré du programme (3.2).
 - Annuellement par la suite et jusqu'à la fin du programme : les rapports d'étape sur l'implantation du programme.