

# L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

## Rapport sectoriel sur les sociétés de transport

---

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

Document adopté à la 621<sup>e</sup> séance de la Commission,  
tenue le 25 septembre 2015, par sa résolution COM-621-7.2.1



Claude Boies, avocat  
Secrétaire de la Commission

Document réalisé par la  
Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Analyse, recherche, rédaction et coordination  
*Suzanne Labelle*, conseillère en accès à l'égalité

Conception graphique et tableaux  
*Lucie Paquette*, technicienne principale en administration  
*Véronique Bernard*, technicienne en informatique de gestion

Mise en page  
*Julie Whittom*, technicienne en administration

Sous la direction de  
*Monik Bastien*, directrice

Collaboration à la recherche et l'analyse de la  
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications  
*Daniel Ducharme*, chercheur, Ph. D. en sociologie  
*Ramon Avila*, technicien en recherche

## Table des matières

FAITS SAILLANTS .....	7
INTRODUCTION.....	10
<b>1 LE CADRE DE L'ANALYSE.....</b>	<b>11</b>
1.1 L'ANALYSE DES RÉSULTATS ATTEINTS .....	11
1.2 L'ANALYSE DE L'IMPLANTATION DES MESURES.....	11
1.3 LA DIVERSITÉ DU PUBLIC CIBLE .....	12
1.4 LES OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI ET LES POUVOIRS DE RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION.....	13
1.5 LES RAPPORTS PRODUITS PAR LA COMMISSION DANS LE CADRE DE LA LOI..	13
<b>2 LE CONTEXTE ET LES PARTICULARITÉS DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT AU     QUÉBEC .....</b>	<b>15</b>
2.1 L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT AU QUÉBEC : QUELQUES REPÈRES HISTORIQUES .....	16
2.2 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT ..	16
2.3 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA RÉGION .....	17
2.4 DES ANALYSES DISTINCTES SELON LA RÉGION POUR MIEUX COMPRENDRE LES RÉSULTATS .....	18
2.5 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE .....	18
2.5.1 L'importance relative de chacune des catégories professionnelles .....	20
<b>3 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES.....</b>	<b>21</b>
3.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU .....	21
3.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES.....	21
3.2.1 Le portrait de la représentation globale des femmes en 2007 et en 2013 .....	22
3.2.2 L'évolution de la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle.....	23
3.2.3 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal .....	24
3.2.3.1 <i>Une progression plus grande de la représentation des femmes parmi le personnel de gestion, de                 supervision et professionnel dans la région métropolitaine de Montréal .....</i>	24
3.2.3.2 <i>La progression de la présence des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des                 hommes dans la région métropolitaine de Montréal .....</i>	25
3.2.4 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal .....	25
3.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....	26
3.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des femmes en 2007 et 2013.....	26
3.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des femmes en 2013 .....	27
<b>4 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES.....</b>	<b>29</b>

4.1	LES RÉSULTATS : UN APERÇU .....	29
4.2	LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES.....	29
4.2.1	Le portrait de la représentation globale des minorités visibles en 2007 et en 2013.....	30
4.2.2	L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle	31
4.2.3	L'évolution de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal .....	31
4.2.3.1	<i>Une progression plus importante de la présence des minorités visibles dans la plupart des catégories professionnelles à la STM.....</i>	32
4.2.3.2	<i>Une progression de la présence des minorités visibles parmi le personnel de gestion seulement à la STM .....</i>	33
4.2.4	Peu de progression de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal .....	33
4.3	LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....	34
4.3.1	Le portrait de la sous-représentation globale des minorités visibles en 2007 et 2013 .....	34
4.3.2	Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des minorités visibles en 2013.....	35
<b>5</b>	<b>L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES .....</b>	<b>37</b>
5.1	LES RÉSULTATS : UN APERÇU .....	37
5.2	LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES.....	37
5.2.1	Le portrait de la représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013.....	38
5.2.2	L'évolution de la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle .....	39
5.2.3	L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal .....	39
5.2.3.1	<i>La progression plus importante des minorités ethniques dans la région métropolitaine de Montréal .....</i>	39
5.2.3.2	<i>Une progression plus importante dans la plupart des catégories professionnelles à la STM.....</i>	40
5.2.3.3	<i>Peu ou pas de progression parmi le personnel de gestion .....</i>	40
5.2.4	Peu de progression de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal .....	40
5.3	LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....	41
5.3.1	Le portrait de la sous-représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013 .....	41
5.3.2	Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des minorités ethniques en 2013 .....	42
<b>6</b>	<b>L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES .....</b>	<b>44</b>
6.1	LES RÉSULTATS : UN APERÇU .....	44
6.2	UNE LÉGÈRE PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES ..	44
6.2.1	Le portrait de la représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013.....	45
6.2.2	L'évolution de la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle .....	45
6.2.3	Une légère progression de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal .....	46
6.2.4	Pas de progression de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal .....	47
6.3	LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....	47
6.3.1	Le portrait de la sous-représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013 .....	47

6.3.2	Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des Autochtones en 2013.....	48
<b>7</b>	<b>L'APPLICATION DES MESURES AU COURS DE LA PREMIÈRE PÉRIODE D'IMPLANTATION.....</b>	<b>50</b>
7.1	LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES DE REDRESSEMENT .....	50
7.1.1	Le taux de nomination préférentielle.....	50
7.1.2	L'information à la haute direction.....	50
7.1.3	L'information au comité de sélection.....	51
7.1.4	L'information à la personne responsable de l'embauche .....	51
7.2	LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES ESSENTIELLES D'ÉGALITÉ DE CHANCES.....	51
7.2.1	La mention du programme dans les affichages de postes.....	52
7.2.2	L'affichage de postes nommant chacun des groupes visés et les encourageant à poser leur candidature .....	52
7.2.3	La diversification des sources de recrutement.....	52
7.2.4	L'étape où le questionnaire d'identification est rempli .....	53
7.2.5	La justification par écrit de la décision de non-embauche.....	53
7.2.6	La formation sur la gestion de la diversité.....	53
7.3	LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DE LA FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	53
7.4	LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES DEUX MESURES DE CONTRÔLE PARTICULIÈRES À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI .....	54
7.5	LES MESURES POUVANT CONTRIBUER À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS .....	54
7.6	L'IMPACT DES MESURES PRISES PAR LA STM SUR LES RÉSULTATS ATTEINTS PAR L'ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT .....	55
<b>8</b>	<b>LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION.....</b>	<b>57</b>
8.1	LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES FEMMES.....	57
8.2	LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS VISIBLES.....	58
8.3	LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS ETHNIQUES .....	59
8.4	LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES AUTOCHTONES.....	60
8.5	LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ENSEMBLE DES GROUPES VISÉS.....	61
8.6	LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'APPLICATION DES MESURES .....	61
	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>64</b>

<b>ANNEXE I .....</b>	<b>66</b>
<b>LES GROUPES VISÉS PAR LA LOI .....</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE II.....</b>	<b>70</b>
<b>LE CONTENU DE LA LOI.....</b>	<b>70</b>
<b>ANNEXE III .....</b>	<b>73</b>
<b>LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DES RAPPORTS SECTORIELS .....</b>	<b>73</b>
<b>ANNEXE IV.....</b>	<b>81</b>
<b>LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET LA PROGRESSION DES GROUPES VISÉS .....</b>	<b>81</b>
<b>ANNEXE V .....</b>	<b>85</b>
<b>LES STATISTIQUES UTILISÉES POUR DÉTERMINER LA SOUS- REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS.....</b>	<b>85</b>
<b>ANNEXE VI.....</b>	<b>88</b>
<b>ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DE CHACUN DES GROUPES VISÉS DANS LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT SELON LA RÉGION ..</b>	<b>88</b>
<b>ANNEXE VII.....</b>	<b>104</b>
<b>ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS CHAQUE SOCIÉTÉ DE TRANSPORT AU QUÉBEC.....</b>	<b>104</b>
<b>ANNEXE VIII .....</b>	<b>107</b>
<b>LES MESURES ESSENTIELLES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....</b>	<b>107</b>
<b>ANNEXE IX.....</b>	<b>110</b>
<b>LES MESURES DÉJÀ IMPLANTÉES OU EN VOIE DE L'ÊTRE POUR LES CINQ GROUPES VISÉS AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION .....</b>	<b>110</b>
<b>ANNEXE X .....</b>	<b>122</b>
<b>LEXIQUE .....</b>	<b>122</b>
<b>ANNEXE XI.....</b>	<b>126</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>126</b>

## FAITS SAILLANTS

Ce rapport sectoriel présente les résultats de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les six sociétés de transport desservant une communauté urbaine qui étaient assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, lors de son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001.

À cette date, six des neuf sociétés de transport au Québec devaient s'y conformer, puisqu'elles employaient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives et étaient de compétences provinciales.

Ces sociétés de transport sont le Réseau de transport de Longueuil, la Société de transport de Laval, la Société de transport de Montréal, la Société de transport de Québec, la Société de transport de Sherbrooke et la Société de transport du Saguenay<sup>1</sup>.

L'évolution de la situation des groupes visés, au terme de la première période d'implantation qui s'est terminée, selon la société de transport, entre 2010 et 2013, est analysée pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones.

La progression de la représentation des personnes handicapées, incluses comme groupe visé par la Loi en 2005 et intégrées ultérieurement au programme, sera analysée au terme de la prochaine période d'implantation.

### **L'atteinte des résultats : la responsabilité des sociétés de transport**

La responsabilité de l'atteinte des résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi incombe aux organismes publics assujettis à la Loi.

La première période d'implantation du programme s'est déroulée dans un contexte de forte croissance des effectifs pour l'ensemble des sociétés de transport. Ce contexte favorable a ainsi permis d'accroître de façon marquante la présence des membres de tous les groupes visés parmi le personnel dans ce réseau.

### **Les variations de progression selon le groupe visé**

La croissance importante des effectifs a bénéficié à tous les groupes, mais l'ampleur des progrès réalisés varie selon le groupe visé.

- Le groupe visé ayant connu les progrès les plus significatifs est sans contredit celui des minorités visibles. Leur nombre est quatre fois plus élevé qu'il ne l'était au début de

---

<sup>1</sup> Les sociétés de transport de Lévis et de Trois-Rivières ne sont pas encore parvenues à la phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi et la Société de transport de l'Outaouais est de compétences fédérales.

l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi. Cette augmentation est attribuable en grande partie au fait que les progrès observés pour ce groupe sont particulièrement marquants à la Société de transport de Montréal (STM)<sup>2</sup>. En effet, les objectifs de représentation sont déjà atteints ou en voie de l'être pour la très grande majorité des types d'emploi dans cet organisme.

- La présence des femmes a presque doublé et leur progression s'avère plus importante dans les emplois cadres, de supervision ainsi que professionnels dans l'ensemble des sociétés de transport. La progression de leur présence est toutefois moins grande dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes.
- L'augmentation de la représentation des minorités ethniques est un peu moins élevée en pourcentage que celle des minorités visibles et des femmes : leur nombre a toutefois plus que doublé, particulièrement dans la région métropolitaine de Montréal.
- La présence des Autochtones a augmenté dans les sociétés de transport qui avaient des objectifs à atteindre pour ce groupe au début de l'implantation de leur programme. Cette progression est principalement attribuable à une hausse importante du nombre d'Autochtones dans la plupart des catégories professionnelles à la STM.
- Parmi le personnel de gestion et de supervision, la représentation des femmes et des minorités visibles s'est accrue de façon importante.

La STM est la société de transport qui a connu la plus forte progression de la représentation de tous les groupes visés. Celle-ci a en effet été plus proactive que les autres sociétés de transport et a déployé de plus grands efforts pour attirer et embaucher des membres de groupes visés. Par ailleurs, aucune des sociétés de transport n'est parvenue à corriger la sous-représentation pour l'ensemble des groupes visés.

Plusieurs des mesures considérées comme essentielles par la Commission ont été implantées ou appliquées de façon régulière. Toutefois, d'autres n'ont pas encore été implantées ou appliquées de façon soutenue par toutes les sociétés de transport. Si toutes les mesures essentielles avaient été appliquées systématiquement, la représentation des groupes visés aurait été encore plus grande au terme de cette première période.

### **Les recommandations de la Commission**

La Commission est d'avis que toutes les sociétés de transport doivent poursuivre leurs efforts pour faire de l'accès à l'égalité en emploi une priorité au cours de la prochaine période d'implantation. C'est pourquoi la Commission formule dans ce rapport une quinzaine de recommandations pour corriger la sous-représentation qui persiste pour les groupes visés et éliminer la discrimination du système d'emploi.

---

<sup>2</sup> Une liste complète des abréviations contenues dans ce rapport sectoriel est présentée à l'annexe XI.

Ces recommandations viennent s'ajouter à celles que la Commission a déjà transmises à chacune des sociétés de transport, dans un rapport d'évaluation qui leur est spécifique après une première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

### **Les principaux défis à relever**

À l'exception de la STM où les objectifs sont en bonne voie d'être atteints pour les groupes visés, les efforts à consentir demeurent importants pour les sociétés de transport.

- Pour les femmes, des efforts plus grands doivent être consentis par toutes les sociétés de transport pour accroître davantage leur présence dans les emplois traditionnellement occupés par les hommes.
- Quant aux membres des minorités visibles, des efforts accrus doivent être consentis par les sociétés de Laval, Longueuil et Québec pour doubler leur présence parmi leurs effectifs.
- Concernant les minorités ethniques, moins de la moitié des objectifs globaux de représentation est atteinte pour l'instant dans toutes les sociétés de transport, à l'exception de celle de Sherbrooke et de la STM.
- Pour les Autochtones, leur nombre doit être deux à quatre fois plus élevé dans les sociétés de transport de Longueuil, de Québec, de Sherbrooke et du Saguenay.

Les compressions budgétaires observées dans les organismes publics pourraient avoir un impact sur la progression des groupes visés parmi les effectifs des sociétés de transport. Cette situation ne doit pas empêcher ces dernières de consentir les efforts nécessaires au regard de l'accès à l'égalité en emploi pour les membres des groupes visés.

Dans ce contexte, il est en effet impératif que toutes les sociétés de transport, à l'instar de la STM, réunissent des conditions pour corriger la sous-représentation des groupes visés et leur permettre d'être traités en toute égalité.

Ces conditions de réussite sont les suivantes : un leadership ferme affirmant de façon constante l'engagement de la direction à faire de l'égalité réelle une priorité, la désignation de personnes responsables pour assurer la continuité du programme, l'imputabilité des résultats par les gestionnaires, une stratégie efficace d'information et de recrutement ainsi que de diffusion sur une base régulière des mesures mises de l'avant et des résultats atteints.

Les résultats atteints par les sociétés de transport font la preuve que les programmes d'accès à l'égalité en emploi constituent un outil pertinent de lutte contre la discrimination en emploi. Ils demeurent essentiels pour corriger la situation des personnes faisant partie des groupes visés en vue de leur intégration économique et sociale. Enfin, ils favorisent une plus grande ouverture et acceptation de la diversité ethnoculturelle au sein des organismes publics visés par la Loi.

## INTRODUCTION

Dans le cadre du mandat que le législateur lui a confié de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse évalue les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi au terme de chacune des périodes d'implantation.

À cet effet, la Commission analyse les résultats obtenus pour les groupes visés<sup>3</sup> et formule des recommandations dans un rapport d'évaluation transmis à chacun des organismes assujettis à la Loi ainsi que dans des rapports sectoriels produits pour chaque secteur ou réseau auquel ces organismes appartiennent.

Le présent rapport sectoriel a pour objet d'analyser la progression de la représentation des groupes visés dans les sociétés de transport, au terme de la première période d'implantation de trois ans de leur programme d'accès à l'égalité en emploi<sup>4</sup>.

Les sociétés de transport ont-elles pris les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu dans le cadre de leur programme? Pour répondre à cette question, le contexte et les particularités des sociétés de transport au Québec sont d'abord brièvement exposés avant de présenter les résultats atteints pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones.

La progression de la représentation et de la sous-représentation de chacun des groupes visés fait ensuite l'objet d'une analyse distincte afin de mieux cerner les progrès réalisés ainsi que les objectifs de représentation à atteindre pour chacun d'eux. L'application des mesures du programme d'accès à l'égalité en emploi est ensuite examinée, afin de cerner la contribution des mesures prises par les sociétés de transport à l'atteinte des résultats quantitatifs.

Puis, ce rapport présente les principaux constats et la liste des recommandations formulées par la Commission pour permettre aux sociétés de transport d'atteindre, dans des délais raisonnables, les objectifs poursuivis relativement à la représentation des groupes visés au sein de leurs effectifs.

En conclusion, la Commission dresse un portrait des défis et des pistes de solutions à explorer pour assurer un réel accès à l'égalité en emploi des groupes visés.

---

<sup>3</sup> Les groupes victimes de discrimination en emploi désignés par l'article 1 de la Loi sont : « les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), 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. » Des informations additionnelles concernant la définition de chacun des groupes visés par la Loi sont présentées à l'annexe 1. Les résultats concernant les personnes handicapées ne sont pas présentés dans ce rapport sectoriel, car elles ont été incluses comme groupe visé par la Loi en 2005 et n'avaient pas encore été intégrées au programme au début de la première période d'implantation.

<sup>4</sup> Cette période s'est terminée entre 2010 et 2013 selon la société de transport.

# 1 LE CADRE DE L'ANALYSE

Ce rapport présente et analyse les résultats obtenus et les mesures prises par les sociétés de transport, au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

## 1.1 L'ANALYSE DES RÉSULTATS ATTEINTS

L'analyse de la progression de chaque groupe visé permettra de situer, au terme de cette première période :

- leur représentation<sup>5</sup>, soit la proportion de membres d'un groupe visé présents dans chacun des types d'emploi au sein des sociétés de transport, au début et au terme de la période d'implantation;
- leur sous-représentation, soit les objectifs de représentation à atteindre pour chacun d'eux.

## 1.2 L'ANALYSE DE L'IMPLANTATION DES MESURES

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi comprennent plusieurs types de mesures<sup>6</sup> : mesures de redressement, mesures d'égalité de chances, mesures de soutien, mesures de consultation et d'information ainsi que mesures de contrôle.

La définition de chacune de ces mesures est présentée ci-après.

- Mesures de redressement : mesures visant à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs.
- Mesures d'égalité de chances : mesures constituant les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système d'emploi dans un organisme afin de lever les obstacles à l'égalité et ainsi éliminer les effets discriminatoires qui en résultent. Ces mesures sont permanentes et elles s'adressent à tous et à toutes.
- Mesures de soutien : mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Ces mesures s'adressent à l'ensemble du personnel d'un organisme et elles sont facultatives.

---

<sup>5</sup> Les notions de représentation et de sous-représentation des groupes visés sont précisées à l'annexe III sur la démarche méthodologique des rapports sectoriels.

<sup>6</sup> L'annexe X présente un lexique des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi.

- Mesures de consultation et d'information : mesures visant à favoriser une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité en emploi et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel est une condition essentielle du programme.
- Mesures de contrôle : mécanismes permettant de suivre l'évolution de la situation, à partir du début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, et d'en mesurer périodiquement les résultats selon l'échéancier prévu.

L'analyse de l'application des mesures implantées permettra de mieux comprendre la contribution de certaines d'entre elles, notamment des mesures de redressement, à l'atteinte des résultats pour les groupes visés.

### **1.3 LA DIVERSITÉ DU PUBLIC CIBLE**

Les résultats et les analyses contenus dans ce rapport sectoriel s'adressent à toute personne intéressée et à tout organisme concerné par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, notamment :

- l'Assemblée nationale;
- le ministre de la Justice, responsable de l'application de la Loi;
- le ministère des Transports du Québec (MTQ);
- l'Association du transport urbain du Québec (ATUQ);
- l'Agence métropolitaine de transport (AMT);
- les sociétés de transport au Québec;
- les établissements d'enseignement secondaire et collégial, publics et privés, offrant notamment des programmes de formation dans le domaine du transport;
- les organismes travaillant auprès des groupes visés;
- le personnel enseignant et de recherche dans les institutions d'enseignement universitaire.

Les points saillants de l'analyse ainsi que les constats et les recommandations sont donc présentés de façon à rejoindre un aussi vaste public.

## **1.4 LES OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI ET LES POUVOIRS DE RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION**

La Loi prévoit notamment que :

- Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu. Tous les trois ans, l'organisme doit faire rapport à la Commission sur l'implantation de son programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus (article 20 de la Loi).
- Si la Commission estime qu'un organisme est en défaut d'implanter son programme d'accès à l'égalité en emploi, elle peut lui faire des recommandations (article 17 de la Loi).
- À défaut par l'organisme de se conformer à une recommandation de la Commission, celle-ci peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne afin d'obtenir une ordonnance (article 18 alinéa 1 de la Loi). Le Tribunal pourra aussi apporter toute modification qu'il juge adéquate (article 18 alinéa 2 de la Loi).
- Les organismes qui auront atteint les objectifs de leur programme d'accès à l'égalité en emploi devront veiller au maintien de cette égalité pour les groupes visés (article 21 de la Loi).
- La Commission doit publier, tous les trois ans, un rapport qui comprend la liste des organismes soumis à la Loi et qui fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23 de la Loi).

## **1.5 LES RAPPORTS PRODUITS PAR LA COMMISSION DANS LE CADRE DE LA LOI**

La Commission a déjà publié, conformément à son obligation en vertu de l'article 23 de la Loi, son rapport triennal pour la période 2010-2013<sup>7</sup>.

Par ailleurs, même si elle n'a pas d'obligation légale à cet effet, la Commission produit un rapport d'évaluation concernant les résultats obtenus et les mesures prises pour chacun des organismes publics soumis à la Loi.

Dans le rapport d'évaluation, produit et transmis à chacun des organismes assujettis à la Loi, des résultats de leur programme d'accès à l'égalité en emploi au terme d'une première période d'implantation, la Commission formule des recommandations auxquelles l'organisme doit se conformer. Ces recommandations incluent notamment l'application des mesures que la

---

<sup>7</sup> On peut consulter le *Rapport triennal 2010-2013, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2014, sur le site Web de la Commission à l'adresse : [http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport\\_triennal\\_PAE\\_2010\\_2013.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2010_2013.pdf).

Commission considère comme essentielles<sup>8</sup> lors de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

La Commission produit également un rapport sectoriel pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes soumis à la Loi. Ces rapports sectoriels – dont le présent rapport sur les sociétés de transport – sont produits à l'aide des données transmises par tous les organismes d'un même secteur ou réseau.

Ils permettent de faire le point sur l'état d'avancement des programmes d'accès à l'égalité en emploi ainsi que sur les progrès accomplis et, éventuellement, d'en dresser un bilan global. Ceci permet de vérifier dans quelle mesure la sous-représentation a été corrigée pour les groupes visés dans l'ensemble des organismes publics assujettis à la Loi.

À la suite des différents constats qu'elle dresse, la Commission énonce des recommandations afin que tous les organismes d'un même secteur ou réseau atteignent les objectifs poursuivis relativement à la représentation des groupes visés.

Enfin, les constats tirés des rapports sectoriels de la Commission pourraient s'avérer utiles aux fins du rapport que la ministre de la Justice doit produire tous les cinq ans et déposer à l'Assemblée nationale sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et de la modifier (article 32 de la Loi).

---

<sup>8</sup> L'annexe VIII présente la liste des mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

## 2 LE CONTEXTE ET LES PARTICULARITÉS DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT AU QUÉBEC

Au moment de l'entrée en vigueur de la Loi en 2001, six des neuf sociétés de transport<sup>9</sup> au Québec employaient le nombre minimum de personnes requis pour y être assujetties<sup>10</sup> et étaient de compétence provinciale. Il s'agit de celles de Montréal, Québec, Laval, Longueuil, Sherbrooke ainsi que Saguenay.

La Société de transport de Lévis et la Société de transport de Trois-Rivières – assujetties ultérieurement à la Loi à la suite de l'augmentation du nombre de personnes à leur emploi – ne sont pas encore parvenues à la phase d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Quant à la Société de transport de l'Outaouais, elle n'est pas visée par la Loi puisqu'elle est de compétence fédérale.

Au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi<sup>11</sup>, ces six sociétés de transport ont connu une croissance de leurs effectifs. Selon les données sur les emplois et les effectifs qui ont été validées et transmises par chacune des sociétés de transport, l'effectif total de ce réseau s'est accru de façon importante.

- On est passé de 10 441 à 13 686<sup>12</sup> personnes, soit une augmentation de 3 245 personnes (31,1 % des effectifs).

Les perspectives d'emploi ont donc été au rendez-vous pour favoriser l'embauche et la promotion des membres des groupes visés dans les organismes de ce réseau.

---

<sup>9</sup> Selon l'article 2 de la Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics, les organismes qui y sont assujettis comprennent « ... une société de transport d'une communauté urbaine... »

<sup>10</sup> L'article 2 de la Loi prévoit qu'un organisme public doit s'y conformer, dès lors qu'il emploie 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives. La progression de la représentation des groupes visés dans les sociétés de transport assujetties après 2001, soit la date d'entrée en vigueur de la Loi, sera analysée au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

<sup>11</sup> La première période d'implantation du programme varie selon les sociétés de transport. Selon chacune d'elles, cette période s'est déroulée entre juillet 2005 et janvier 2013.

<sup>12</sup> Les augmentations ou les diminutions de l'effectif total ainsi que de la représentation et de la sous-représentation des groupes visés résultent de la comparaison des données de la détermination initiale de la sous-représentation au 31 mars 2007 avec celles de la fin de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi. Les dates indiquées dans les tableaux de l'annexe VII du présent rapport sectoriel sont celles du 31 mars 2007 ainsi que du 31 décembre 2013, soit la date à laquelle la Commission a procédé à la détermination de la sous-représentation de l'ensemble des sociétés de transport, à l'aide des données transmises par celles-ci dans leur rapport pour la première période d'implantation. Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009 à l'adresse [http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport\\_triennal\\_PAE\\_2004\\_2007.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2004_2007.pdf) pour consulter les données de la détermination de la sous-représentation au 31 mars 2007.

## **2.1 L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT AU QUÉBEC : QUELQUES REPÈRES HISTORIQUES**

La Société de transport de Montréal (STM), qui constitue le plus important organisme de ce réseau en raison de sa taille, a mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi sur une base volontaire dès 1987 dans le but de refléter le portrait de sa clientèle.

Ce programme s'appliquait seulement au personnel chauffeur d'autobus, opérateur de métro ainsi que d'entretien. La STM a ainsi décidé de modifier les exigences de l'emploi de chauffeur ou chauffeuse qui requérait auparavant de l'expérience. Elle a conçu un programme de formation afin de permettre aux personnes qualifiées possédant une expérience avec le public et un permis de conduire classe V de devenir chauffeur ou chauffeuse d'autobus.

Les mesures appliquées par la STM dans le cadre de son programme volontaire lui ont permis d'accroître de façon significative la présence des membres des groupes visés, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones, et ce, bien avant l'adoption de la Loi.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 2001, la STM a continué d'être reconnue comme un chef de file en matière d'accès à l'égalité en emploi en raison de plusieurs initiatives novatrices qu'elle a instaurées. Par exemple, en novembre 2012, la STM s'est dotée d'une *Déclaration comme moyen de valoriser la diversité et l'inclusion* dans laquelle elle s'engage à :

- Confirmer sa position de leader et d'innovateur en matière de diversité et d'inclusion.
- Créer et maintenir un milieu de travail inclusif valorisant le travail d'équipe, le respect, la rigueur, la responsabilisation et la transparence, en cohérence avec les lois en vigueur.
- Favoriser une juste représentativité de la diversité de la population à tous les niveaux de l'entreprise.
- Mettre en place des mécanismes permettant une gestion efficace et efficiente de sa diversité.
- Promouvoir des pratiques exemptes de toute forme de profilage et de toute forme de discrimination.

Dans les cinq autres sociétés de transport, les actions prises en matière d'égalité en emploi ont commencé à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi.

## **2.2 LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT**

Le nombre de personnes employées au terme de la première période d'implantation du programme varie considérablement selon chacune des sociétés de transport analysées.

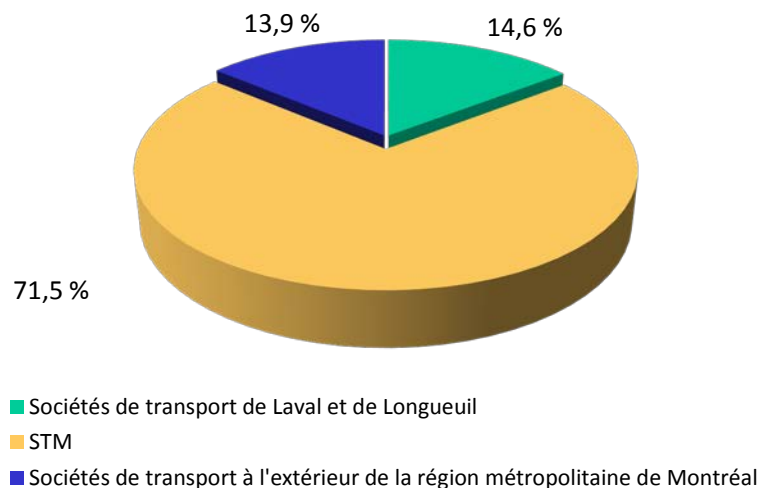
- Régie de transport de Longueuil : 1 167 personnes.
- Société de transport de Laval : 833 personnes.
- STM : 9 786 personnes.
- Société de transport de Québec : 1 513 personnes.
- Société de transport de Sherbrooke : 221 personnes.
- Société de transport du Saguenay : 166 personnes.

## 2.3 LA RÉPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL SELON LA RÉGION

Dans les sociétés de transport analysées dans ce réseau, l'effectif total est de 13 686 personnes.

- La très grande majorité des personnes qui y sont employées, soit 11 786 personnes (86,1 % de l'effectif total), travaillent dans l'une des trois sociétés de transport situées dans la région métropolitaine de Montréal.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, 9 786 personnes (71,5 % de l'effectif total) travaillent à la STM, comparativement à 2 000 personnes (14,6 % de l'effectif total) dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.
- 1 900 personnes (13,9 % de l'effectif total) occupent un emploi dans l'une des trois sociétés de transport – celles de Québec, de Sherbrooke et du Saguenay – situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

**Figure 1**  
**Importance relative par région au 31 décembre 2013**



## 2.4 DES ANALYSES DISTINCTES SELON LA RÉGION POUR MIEUX COMPRENDRE LES RÉSULTATS

Au Québec, la présence de certains groupes parmi la population varie considérablement selon les régions. Le nombre de membres de minorités visibles et de minorités ethniques est particulièrement élevé dans la région métropolitaine de Montréal. D'autre part, les Autochtones habitent majoritairement à l'extérieur de cette dernière région.

Dans ce réseau, près de neuf personnes sur dix travaillent dans la région métropolitaine de Montréal. Les résultats globaux ont donc pour effet de surévaluer ou de sous-évaluer selon le cas les résultats atteints dans les sociétés de transport situées dans les autres régions du Québec. C'est pourquoi les résultats atteints pour l'ensemble de ce réseau font également l'objet d'une analyse distincte :

- dans l'ensemble des sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal;
- dans l'ensemble des sociétés de transport situées dans les autres régions du Québec.

Par ailleurs, la STM emploie 83 % des effectifs des sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal. Les résultats atteints par la STM ont donc une incidence particulièrement grande sur ceux de l'ensemble des sociétés de transport situées dans cette région. Pour cette raison, la progression des groupes visés est analysée de façon distincte :

- à la STM;
- dans l'ensemble des deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal<sup>13</sup>, soit celles de Laval et de Longueuil.

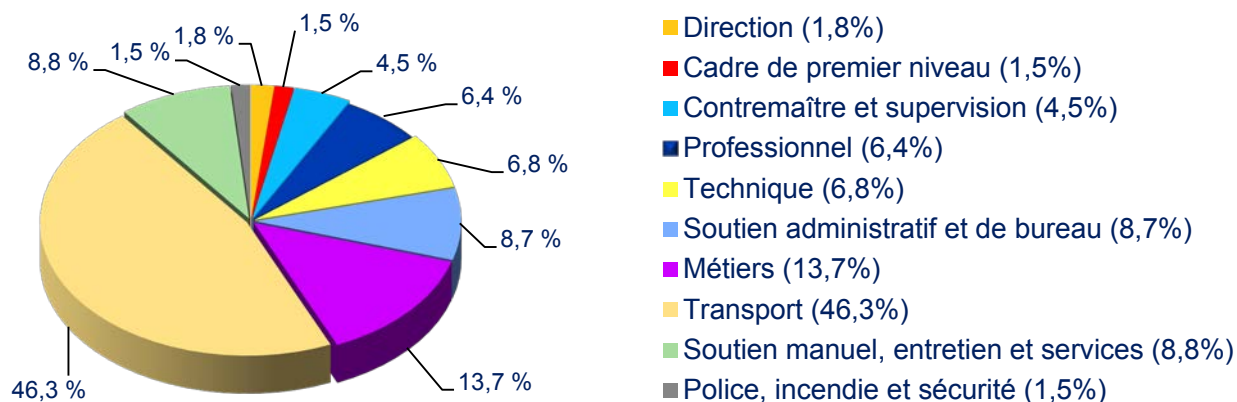
## 2.5 LA RÉPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

La figure 2 ci-après illustre la répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle dans ce réseau.

---

<sup>13</sup> La grande région métropolitaine de Montréal a été définie par Statistique Canada en tenant compte des déplacements, notamment, entre le lieu de résidence d'une personne et son lieu de travail. Cette région comprend l'île de Montréal, Laval, Longueuil et plusieurs petites villes de la Rive-Nord et de la Rive-Sud.

**Figure 2**  
**Répartition de l'effectif total selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 décembre 2013**



La répartition de l'effectif total varie selon la catégorie professionnelle.

- Plus des deux tiers, soit 68,8 % du personnel des sociétés de transport au Québec occupent des emplois de transport, de métiers et de soutien manuel, d'entretien et de services, soit des emplois traditionnellement occupés par des hommes.
- 46,3 % de l'effectif total du Québec se retrouve parmi le personnel de transport, composé majoritairement de chauffeuses et de chauffeurs d'autobus. Cette proportion est plus grande dans les sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (62,4 %) et dans celles de Laval et Longueuil (61,5 %) comparativement à la proportion observée à la STM (40,1 %).
- Le personnel de métiers occupe le deuxième rang en importance, en raison notamment des besoins d'entretien mécanique des autobus ou du métro : il regroupe 13,7 % de l'effectif total du Québec. Cette proportion est plus élevée à la STM (14,8 %), mais moindre dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil (11,5 %) ainsi que dans celles situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (10,2 %).
- Le personnel de soutien manuel, entretien et services représente 8,8 % des personnes employées dans ce réseau. Cette proportion est toutefois moins grande à la STM (8,2 %) que dans les sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (11,5 %) et dans celles de Laval et de Longueuil (9,8 %).
- La proportion de personnes qui occupent des emplois dans les autres catégories professionnelles est encore moins élevée. Elle est inférieure à 10 % dans toutes les sociétés de transport et toutes les régions, sauf pour le personnel de soutien administratif et de bureau de la STM (10,9 %).

### 2.5.1 L'importance relative de chacune des catégories professionnelles

L'augmentation du nombre de personnes employées dans les sociétés de transport assujetties à la Loi au Québec a eu comme effet d'augmenter ou de diminuer l'importance relative initiale<sup>14</sup> de certaines catégories professionnelles.

Ainsi, entre la détermination initiale de la sous-représentation et celle effectuée au terme de la première période d'implantation, l'importance relative globale a davantage augmenté pour les catégories professionnelles suivantes : personnel de soutien administratif et de bureau (3,9 %), personnel professionnel (3,4 %) et personnel technique (1,6 %). Elle a toutefois diminué de beaucoup pour le personnel de transport (-8,7 %).

L'importance relative de chaque catégorie professionnelle varie également selon les organismes.

- La STM emploie davantage de personnel de direction (2,1 %), contremaître et de supervision (5 %), professionnel (7,9 %), technique (7,9 %), de soutien administratif et de bureau (10,9 %) ainsi que de métiers (14,8 %) que les cinq autres sociétés de transport. De plus, elle est la seule société de transport qui compte des effectifs parmi le personnel de police, d'incendie et de sécurité.
- Les sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal comptent à leur emploi deux fois plus de cadres de premier niveau (3,3 %) et une proportion plus élevée de personnel de transport (62,4 %) ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services (11,5 %).

---

<sup>14</sup> Voir *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009 à l'adresse [http://www.cdpcj.gc.ca/Publications/Rapport\\_triennal\\_PAE\\_2004\\_2007.pdf](http://www.cdpcj.gc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2004_2007.pdf) pour la répartition de l'effectif total lors de la détermination de la sous-représentation au 31 mars 2007.

### 3 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES

Toutes les sociétés de transport avaient des objectifs à atteindre pour les femmes au début de l'implantation de leur programme. Le contexte de croissance des effectifs dans les sociétés de transport a été favorable à la progression de leur représentation.

#### 3.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- Le nombre de femmes a presque doublé : il est passé de 1 866 à 3 228, soit une augmentation de 1 362 femmes. La proportion de femmes à l'emploi des sociétés de transport a augmenté de 17,9 % à 23,6 %, soit une hausse de 5,7 %.
- La proportion de femmes a augmenté de façon importante au sein du personnel de direction, cadre de premier niveau, contremaître et de supervision ainsi que professionnel.
- La sous-représentation des femmes dans les emplois de soutien manuel, d'entretien et de services a été complètement éliminée à la STM. Leur présence doit cependant être quatre à cinq fois plus grande dans les cinq autres sociétés de transport.
- Les progrès observés sont moins grands dans les autres emplois traditionnellement occupés par des hommes. Les objectifs à atteindre demeurent élevés.

#### 3.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES

Les six sociétés de transport ont réussi à augmenter la représentation des femmes. Les hausses observées pour chacune d'elles sont les suivantes :

- STM : 1 073 femmes<sup>15</sup> (6 %).
- Société de transport de Laval : 66 femmes (6 %); avec cette hausse, les objectifs de représentation fixés au début de la première période d'implantation pour les femmes ont été atteints<sup>16</sup>.
- Réseau de transport de Longueuil : 89 femmes (6 %).
- Société de transport de Québec : 125 femmes (4 %).

---

<sup>15</sup> Lorsque les effectifs d'une catégorie professionnelle sont très petits – par exemple 10 personnes –, une augmentation en nombre d'une ou de deux femmes peut avoir comme effet d'augmenter de façon importante leur représentation en pourcentage. À l'inverse, lorsque les effectifs sont très grands – par exemple 1 000 personnes – une augmentation plus importante en nombre d'une vingtaine de femmes peut se traduire par une très faible hausse de leur représentation en pourcentage.

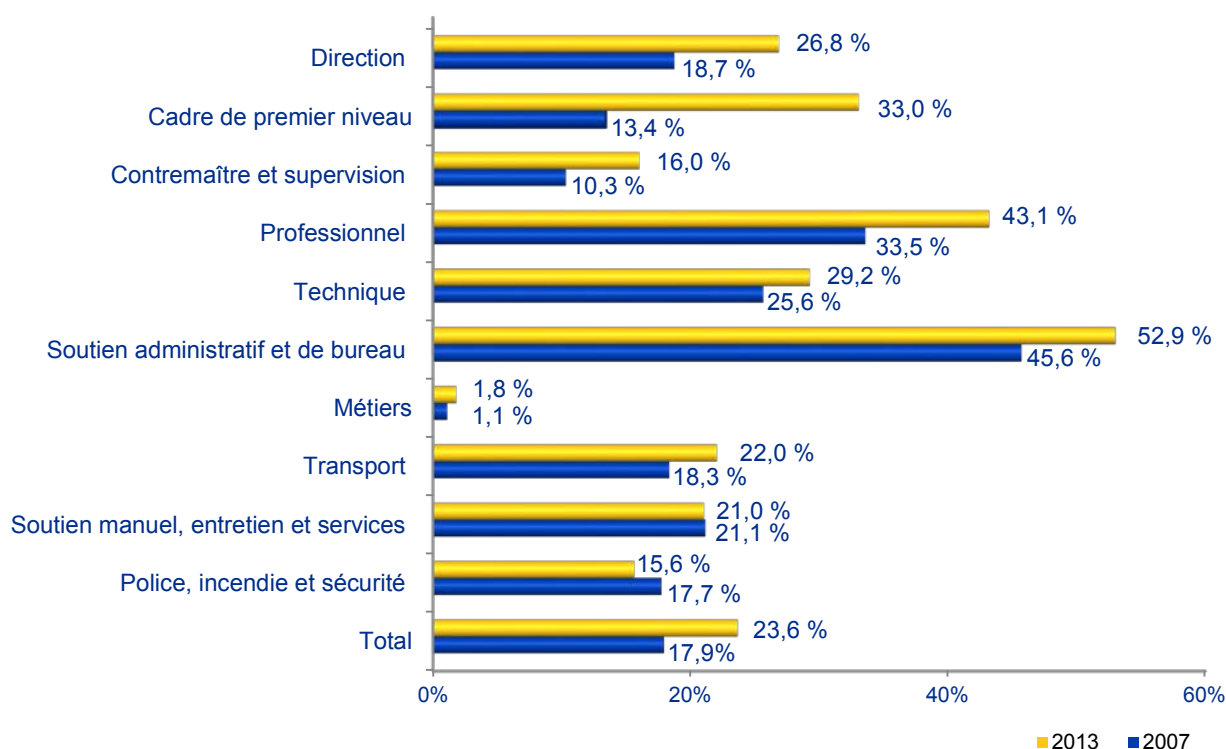
<sup>16</sup> De nouveaux objectifs ont été fixés pour la prochaine période d'implantation du programme à la suite de la détermination de la sous-représentation au terme de la première période.

- Société de transport de Sherbrooke : 6 femmes (2 %).
- Société de transport du Saguenay : 3 femmes (1 %).

### 3.2.1 Le portrait de la représentation globale des femmes en 2007 et en 2013

Le graphique 1 permet de comparer la représentation des femmes au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 31 décembre 2013.

**Graphique 1**  
**Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013<sup>17</sup>**



La représentation globale des femmes a augmenté dans huit des dix catégories professionnelles au Québec. Parmi celles-ci, les hausses observées parmi le personnel cadre de premier niveau, professionnel et de direction figurent parmi les plus élevées.

Les femmes ont ainsi bénéficié d'embauches et de promotions, lors de la dotation de nouveaux emplois ou d'emplois à pourvoir à la suite de départs.

La proportion de femmes a toutefois très peu augmenté parmi le personnel de métiers. Elle a même légèrement diminué parmi le personnel de police, d'incendie et de sécurité ainsi que celui de soutien manuel, d'entretien et de services.

<sup>17</sup> Les bandes du total 2007 et du total 2013 indiquent la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport du Québec pour chacune de ces deux années.

### 3.2.2 L'évolution de la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle

Entre 2007 et 2013<sup>18</sup>, la présence des femmes a augmenté dans toutes les catégories pour lesquelles des objectifs de représentation avaient été initialement fixés, à l'exception du personnel de police, d'incendie et de sécurité.

La représentation globale des femmes a augmenté de façon significative dans certaines catégories professionnelles : leur nombre a doublé ou même plus que triplé. Les augmentations les plus importantes se retrouvent parmi le :

- Personnel de direction : 37 femmes (8,1 %).
- Personnel cadre de premier niveau : 49 femmes (19,6 %).
- Personnel contremaître et de supervision : 52 femmes (5,7 %).
- Personnel professionnel : 273 femmes (9,6 %).
- Personnel technique : 134 femmes (3,6 %).

Ces résultats démontrent notamment que les femmes accèdent davantage aux postes de supervision et de gestion dans les sociétés de transport. Cette tendance devra se maintenir au cours de la prochaine période d'implantation.

Par ailleurs, leur représentation a également augmenté parmi le personnel de transport et de métiers, deux catégories professionnelles où l'importance relative en pourcentage a diminué.

- Personnel de transport : 344 femmes (3,7 %).
- Personnel de métiers : 18 femmes – leur nombre a doublé – (0,7 %).

Les progrès sont toutefois moins satisfaisants dans d'autres catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services : hausse de 56 femmes (-0,1 %).
- Personnel de police, d'incendie et de sécurité : une femme en moins (-2,1 %).

---

<sup>18</sup> Voir le tableau 1 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013.

### **3.2.3 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal**

Au terme de la première période d'implantation, les femmes sont davantage présentes dans la région métropolitaine de Montréal que dans les autres régions du Québec. Elles le sont encore davantage à la STM, où leur nombre a presque doublé.

Le renouvellement de près de 40 % du personnel de la STM entre 2005 et 2010 a certes pu contribuer à l'augmentation de la représentation des femmes dans cet organisme. Il en va de même pour certaines mesures en place depuis longtemps, appliquées en continu et sans exception.

C'est le cas notamment d'une participation soutenue de la STM à des salons, de l'organisation de rencontres d'information auprès des groupes notamment de femmes ainsi que de la facilitation de l'accès au crédit – par la caisse d'économie des employés de la STM – pour la formation des personnes devant obtenir la classe de permis requise pour conduire un autobus.

#### **3.2.3.1 Une progression plus grande de la représentation des femmes parmi le personnel de gestion, de supervision et professionnel dans la région métropolitaine de Montréal**

Dans cette région<sup>19</sup>, on constate des progrès plus importants en ce qui a trait à la présence des femmes dans certaines catégories professionnelles.

- Personnel de direction : hausse de 35 femmes (9,6 %) à la STM. Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, l'augmentation observée est seulement de deux femmes (17,9 %).
- Personnel cadre de premier niveau : les femmes sont presque six fois plus nombreuses à la STM avec une hausse de 33 femmes (17,7 %). Dans les deux autres sociétés de transport de la région, leur nombre n'a augmenté que de quatre (19,4 %).
- Personnel contremaître et de supervision : le nombre de femmes a doublé avec une hausse de 38 femmes (5,3 %) à la STM. Dans les sociétés de transport de Laval et Longueuil, les femmes sont quatre fois plus nombreuses avec une hausse de 14 femmes (10,4 %).
- Personnel professionnel : à la STM, les femmes sont quatre fois plus nombreuses – les objectifs de représentation sont désormais atteints – avec une hausse de 243 femmes (11,7 %). Dans les deux autres sociétés de transport de la région, leur nombre a doublé avec une hausse de 16 femmes (1,8 %).

---

<sup>19</sup> Voir les tableaux 5 et 6 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des femmes entre 2007 et 2013 à la STM et dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil. Les écarts de la représentation des femmes entre 2007 et 2013 varient pour la plupart des catégories professionnelles.

Ces résultats révèlent donc que les femmes accèdent davantage aux postes de supervision et de gestion, non seulement à la STM, mais également dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal.

### **3.2.3.2 La progression de la présence des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes dans la région métropolitaine de Montréal**

La représentation des femmes a également progressé dans la plupart des catégories d'emplois traditionnellement masculins dans cette région :

- Personnel de métiers : la présence des femmes a doublé à la STM avec une hausse de 18 femmes (0,9 %). Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, il n'y a toujours qu'une seule femme (-0,1 %).
- Personnel de transport : hausse de 142 femmes (2,3 %) à la STM. Dans les deux autres sociétés de transport de la région, leur présence a presque doublé avec un accroissement de 110 femmes (7,5 %).
- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services : à la STM, on observe une augmentation de 34 femmes (-1,7 %); les objectifs de représentation sont désormais atteints. Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, les femmes sont presque trois fois plus nombreuses avec une hausse de 14 femmes (6,4 %).
- Personnel de police, d'incendie et de sécurité : une femme en moins (-2,1 %) à la STM, la seule société de transport à compter des effectifs dans cette catégorie professionnelle.

Ces résultats révèlent que les femmes accèdent davantage aux emplois de métiers à la STM. Toutefois, leur accès aux emplois de transport est plus grand dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.

Par contre, à l'exception du personnel de soutien manuel, d'entretien et de services pour lequel les objectifs sont atteints à la STM, les progrès observés dans cette catégorie d'emplois traditionnellement occupés par des hommes s'avèrent un peu moins importants que ceux observés dans d'autres catégories professionnelles.

### **3.2.4 L'évolution de la représentation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal**

Dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal<sup>20</sup>, la présence des femmes n'a réellement progressé en nombre et en pourcentage que dans quatre catégories professionnelles :

---

<sup>20</sup> Voir le tableau 7 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des femmes entre 2007 et 2013 dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

- Personnel de cadre de premier niveau : le nombre de femmes a triplé avec une hausse de 12 femmes (12,7 %).
- Personnel professionnel : les femmes sont deux fois plus nombreuses avec une augmentation de 14 femmes (5,5 %).
- Personnel technique : leur nombre a presque doublé avec une hausse de 16 femmes (2,7 %).
- Personnel de transport : hausse de 92 femmes (5,3 %).

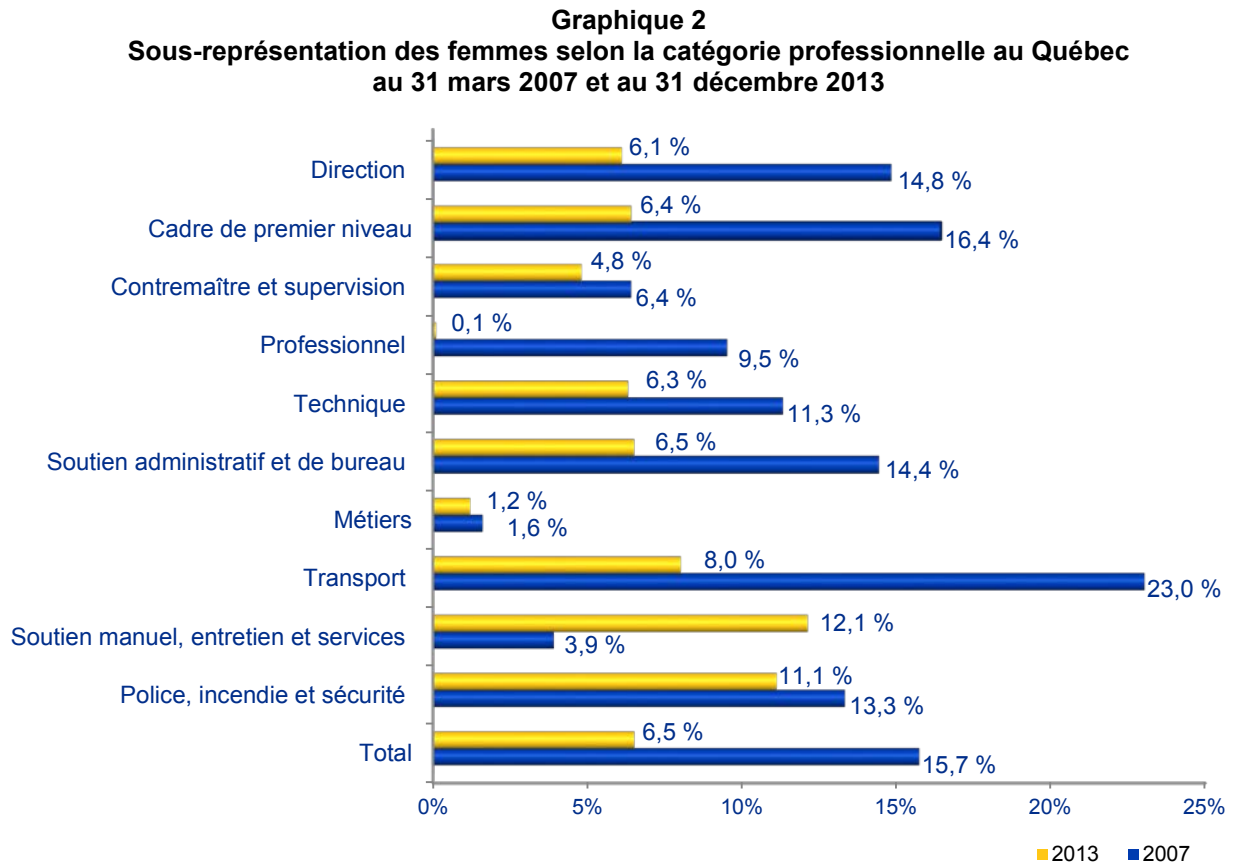
On constate donc que la proportion de femmes, notamment dans les emplois cadres de premier niveau, a progressé de façon moins importante dans les sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

De plus, les femmes y sont toujours absentes parmi le personnel de métiers et leur présence a peu augmenté parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services.

### 3.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

#### 3.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des femmes en 2007 et 2013

Le graphique 2 permet de comparer la sous-représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.



On constate que la sous-représentation globale des femmes :

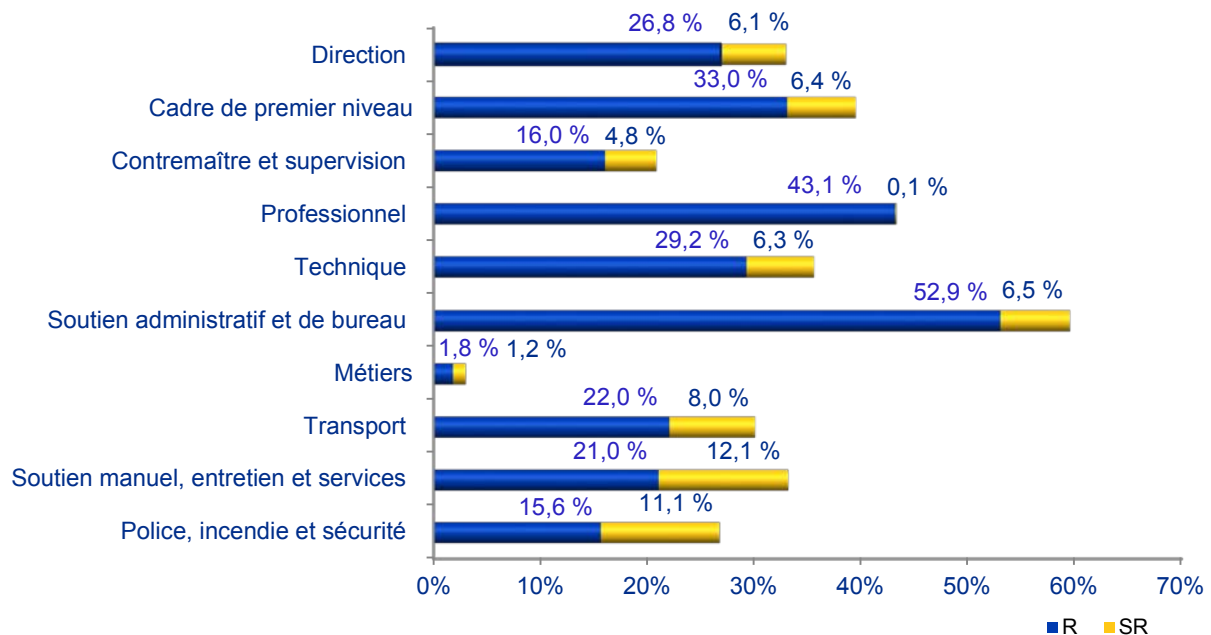
- a augmenté de façon importante parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services;
- a diminué dans toutes les autres catégories professionnelles.

La totalité des sociétés de transport avait toujours des objectifs de représentation à atteindre pour les femmes, au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

### 3.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des femmes en 2013

Le graphique 3 permet de comparer la représentation des femmes en 2013 avec leur sous-représentation, soit les objectifs<sup>21</sup> à atteindre, dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

**Graphique 3**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des femmes selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 décembre 2013**



Les efforts consentis par les sociétés de transport ont eu comme effet de réduire parfois de façon importante la sous-représentation des femmes dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celles de police, d'incendie et de sécurité ainsi que de soutien manuel, entretien et services.

<sup>21</sup> Les objectifs sont atteints pour les femmes lorsque leur taux de représentation est égal au taux de disponibilité ou au seuil de représentation d'au moins 60 %. Dans le cas des autres groupes visés, soit les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones, les objectifs sont atteints seulement lorsque leur taux de représentation est égal au taux de disponibilité, puisque ce taux est toujours inférieur au seuil de représentation d'au moins 60 %.

Dans cette dernière catégorie, elle a augmenté, en nombre et en pourcentage, en raison notamment de l'utilisation de données statistiques plus récentes.

Pour l'ensemble du Québec, plus de la moitié des objectifs sont déjà atteints dans toutes les catégories professionnelles.

Pour la prochaine période d'implantation, les principaux enjeux pour les sociétés de transport concernant les femmes varient selon la région et les catégories professionnelles.

#### **Au Québec**

- Personnel contremaître et de supervision, de métiers, de transport, de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de police, d'incendie et de sécurité : la sous-représentation est encore très élevée en nombre et en pourcentage dans ces catégories constituées notamment d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

#### **À la STM**

- Personnel de métiers, de transport ainsi que de police, d'incendie et de sécurité : des efforts accrus doivent être consentis pour atteindre les objectifs de représentation.

#### **Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil**

- Personnel de transport : il reste d'importants efforts à consentir pour accroître la présence des femmes dans ces emplois traditionnellement occupés par des hommes.
- Personnel de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services : la présence des femmes doit parvenir à être respectivement six et presque cinq fois plus importante.

#### **Dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal**

- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services : la présence des femmes doit parvenir à être presque quatre fois plus grande.
- Personnel de métiers et de transport : des efforts accrus doivent encore être consentis pour accroître leur présence dans ces catégories d'emplois.

## **4 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES**

La représentation des minorités visibles est celle qui a connu la progression la plus significative de tous les groupes visés dans ce réseau, plus particulièrement dans la région métropolitaine de Montréal.

Quatre sociétés de transport – celles de Laval, de Longueuil, de Montréal et de Québec – avaient des objectifs de représentation à atteindre pour les membres de ce groupe au début de l'implantation de leur programme.

### **4.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU**

- Les membres des minorités visibles sont quatre fois plus nombreux. Leur nombre a augmenté de 445 à 1 775, soit une hausse de 1 330 membres de ce groupe visé. Leur proportion est passée de 4,3 % à 13 % : une augmentation de 8,7 %.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, leur présence a progressé de façon beaucoup plus marquante dans toutes les catégories professionnelles à la STM. Celle-ci est trois à dix fois plus grande en nombre parmi le personnel cadre de premier niveau, contremaître et de supervision, professionnel, de soutien administratif et de bureau, de métiers, transport ainsi que de police, d'incendie et de sécurité.
- Dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal, la proportion de minorités visibles a progressé de façon beaucoup moins élevée et seulement dans quatre des dix catégories professionnelles.
- À l'exception du personnel de transport, la représentation des minorités visibles n'a pas réellement progressé dans les sociétés de transport situées dans d'autres régions du Québec.

### **4.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES**

Les quatre sociétés de transport qui avaient des objectifs à atteindre pour les minorités visibles au début de leur programme ont réussi à augmenter leur représentation. La Société de transport de Sherbrooke est également parvenue à accroître la présence des membres de ce groupe parmi ses effectifs.

- STM : la hausse de 1 247 membres de minorités visibles (11 %) a permis à cette société de transport d'atteindre les objectifs de représentation fixés pour ce groupe au début de la première période d'implantation<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> De nouveaux objectifs ont été fixés pour la prochaine période d'implantation du programme à la suite de la détermination de la sous-représentation au terme de la première période.

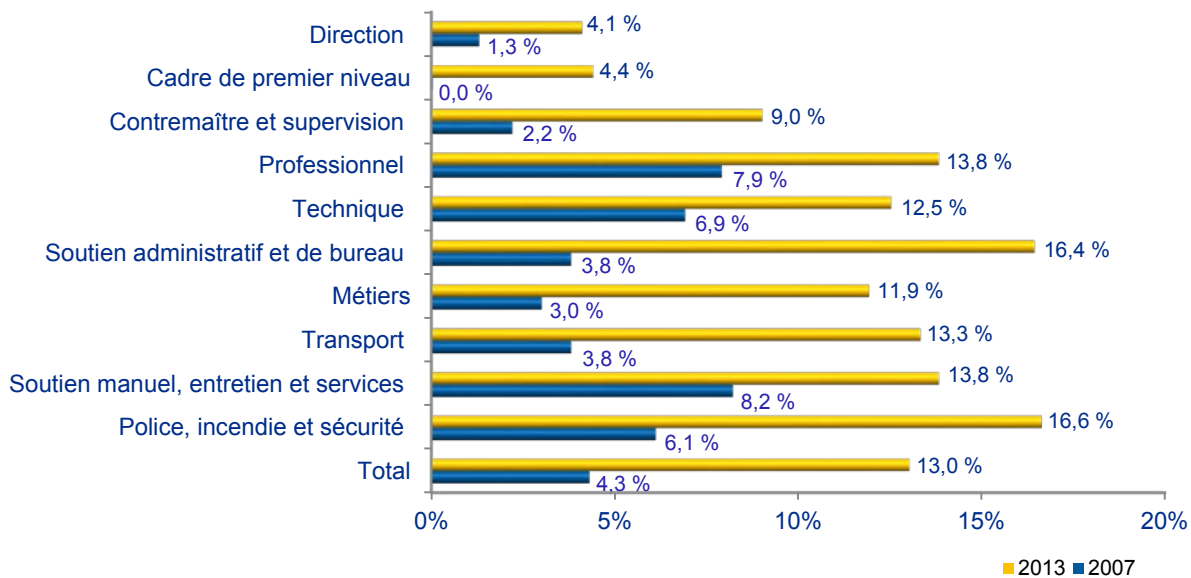
- Société de transport de Laval : hausse de 20 membres des minorités visibles (2 %).
- Réseau de transport de Longueuil : hausse de 48 personnes de ce groupe (4 %).
- Société de transport de Québec : hausse de 7 membres des minorités visibles (1 %).
- Société de transport de Sherbrooke : hausse de 8 personnes de ce groupe (4 %).
- Société de transport du Saguenay : il n’y a toujours qu’un seul membre des minorités visibles.

On constate donc la progression particulièrement importante – tant en nombre qu’en pourcentage – de la représentation des minorités visibles à la STM.

#### 4.2.1 Le portrait de la représentation globale des minorités visibles en 2007 et en 2013

Le graphique 4 permet de comparer la représentation des minorités visibles au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d’implantation des programmes d’accès à l’égalité en emploi, au 31 décembre 2013.

**Graphique 4**  
**Représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



Ce graphique illustre bien que la représentation globale des membres des minorités visibles a augmenté de façon marquante dans l’ensemble des catégories professionnelles au Québec.

#### **4.2.2 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle**

Entre 2007 et 2013<sup>23</sup>, la présence des minorités visibles a également connu une forte augmentation dans quatre catégories professionnelles où l'importance relative en pourcentage a diminué. C'est le cas pour le personnel de métiers, de transport, de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de police, d'incendie et de sécurité.

L'augmentation globale de 1 330 personnes appartenant au groupe des minorités visibles a eu comme effet d'augmenter leur présence de façon particulièrement appréciable dans certaines catégories professionnelles. Au terme de la première période d'implantation, les membres de ce groupe sont :

- dix fois plus nombreux parmi le personnel de soutien administratif et de bureau avec une hausse de 176 personnes de ce groupe (12,6 %);
- cinq fois plus nombreux parmi le personnel de direction, contremaître et de supervision, professionnel et de métiers; les augmentations respectives sont de 8 personnes (2,8 %), 46 personnes (6,8 %), 96 personnes (5,9 %) et 178 personnes (8,9 %) membres des minorités visibles;
- quatre fois plus nombreux parmi le personnel de transport, avec un accroissement de 626 personnes (9,5 %);
- trois fois plus nombreux parmi le personnel technique, manuel, d'entretien et de services ainsi que de police, d'incendie et de sécurité; les hausses de membres de minorités visibles dans ces catégories professionnelles sont respectivement 79 personnes (5,6 %), 90 personnes (5,6 %) et 22 personnes (10,5 %);

#### **4.2.3 L'évolution de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal**

La proportion de minorités visibles est beaucoup plus élevée parmi la population de la région métropolitaine de Montréal que parmi celle des autres régions du Québec. Ceci explique en partie pourquoi la représentation des minorités visibles a davantage progressé dans les sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal que dans celles situées dans d'autres régions du Québec.

Les augmentations particulièrement substantielles du nombre et du pourcentage de membres de minorités visibles parmi les effectifs de la STM s'expliquent également par la mise en place de nouvelles mesures en matière de recrutement, notamment :

---

<sup>23</sup> Voir le tableau 2 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013.

- l'utilisation de photos ou de mentions de membres de groupes visés montrant la diversité à la STM dans le matériel utilisé lors de campagnes publicitaires dans les journaux spécialisés, à la radio ou encore dans des publications reliées à l'emploi;
- l'organisation de dizaines de rencontres d'information sur les possibilités d'emploi dans leur organisme dans les écoles ainsi que dans des organismes communautaires représentant des membres de groupes visés;
- l'ajout d'informations sur son site Web à l'intention des personnes immigrantes nouvellement arrivées;
- l'organisation de sessions d'information ou la transmission de documents d'appoint à l'intention des personnes concernées afin de les préparer adéquatement à mener des entrevues interculturelles.

#### **4.2.3.1 Une progression plus importante de la présence des minorités visibles dans la plupart des catégories professionnelles à la STM**

La représentation des minorités visibles a connu une progression plus marquante dans certaines catégories professionnelles dans la région métropolitaine de Montréal<sup>24</sup>. La progression observée à la STM est beaucoup plus grande.

- Personnel de transport : la représentation des minorités visibles a triplé à la STM – les objectifs de représentation sont désormais atteints – avec une hausse de 561 personnes (13,9 %). Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, leur proportion est presque dix fois plus grande avec une augmentation de 52 personnes (4,1 %).
- Personnel de soutien administratif et de bureau : les membres de ce groupe sont dix fois plus nombreux à la STM avec une hausse de 175 personnes (13,2 %). Leur nombre a augmenté de 0 à une personne seulement (1,5 %) dans les deux autres sociétés de transport de la région.
- Personnel de métiers: les personnes appartenant au groupe des minorités visibles sont cinq fois plus nombreuses à la STM – les objectifs de représentation sont désormais atteints – avec une augmentation de 170 personnes (10,8 %). Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, leur présence est quatre fois plus grande avec une hausse de 7 personnes (2,9 %).
- Personnel professionnel : à la STM, les membres de ce groupe sont cinq fois plus nombreux avec une hausse de 97 personnes (6,9 %). Leur représentation n'est toujours que de deux personnes (-3,1 %) dans les deux autres sociétés de transport de la région.

---

<sup>24</sup> Voir les tableaux 8 et 9 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles entre 2007 et 2013 à la STM et dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.

- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services : leur présence a doublé à la STM avec un accroissement de 81 personnes de ce groupe (7,6 %). Dans les deux autres sociétés de transport, ils sont presque quatre fois plus nombreux avec une augmentation de 8 personnes (3,7 %).
- Personnel technique : à la STM, les membres des minorités visibles sont trois fois plus nombreux – les objectifs de représentation sont désormais atteints – avec une hausse de 79 personnes (6,4 %). Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, il n'y a toujours que deux personnes de ce groupe (-0,4 %).
- Personnel contremaître et de supervision : leur nombre est cinq fois plus grand à la STM avec une hausse de 46 personnes (8,8 %). Les membres de ce groupe sont toujours absents des deux autres sociétés de transport.
- Personnel de police, d'incendie et de sécurité : les personnes de ce groupe sont trois fois plus nombreuses avec une hausse de 22 personnes (10,5 %) à la STM, la seule société de transport à compter des effectifs dans cette catégorie professionnelle.

#### **4.2.3.2 Une progression de la présence des minorités visibles parmi le personnel de gestion seulement à la STM**

La représentation des minorités visibles a également progressé, mais de façon moins élevée chez le personnel de direction et cadre de premier niveau.

- Personnel cadre de premier niveau : leur nombre a augmenté de 0 à 9 personnes (8,5 %) à la STM. Les membres de ce groupe sont toujours absents des sociétés de transport de Laval et de Longueuil.
- Personnel de direction : les membres des minorités visibles sont quatre fois plus nombreux à la STM avec une hausse de 7 personnes (2,6 %). Toutefois, ils sont toujours absents des deux autres sociétés de transport.

Ces résultats démontrent que les membres des minorités visibles ont de meilleures chances d'être embauchés ou de bénéficier d'une promotion dans un emploi cadre à la STM que dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine.

#### **4.2.4 Peu de progression de la représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal**

Dans les autres régions du Québec<sup>25</sup>, une faible augmentation en nombre et en pourcentage de la présence des minorités visibles n'est observée que dans quatre catégories professionnelles.

---

<sup>25</sup> Voir le tableau 10 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles entre 2007 et 2013 dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

- Personnel de direction : on est passé de 0 à 1 personne (5,0 %).
- Personnel de métiers : on est passé de 0 à 1 personne (0,5 %).
- Personnel de transport : leur présence est cinq fois plus grande avec un accroissement de 13 personnes (1 %).
- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services : hausse d'une personne (0,2 %).

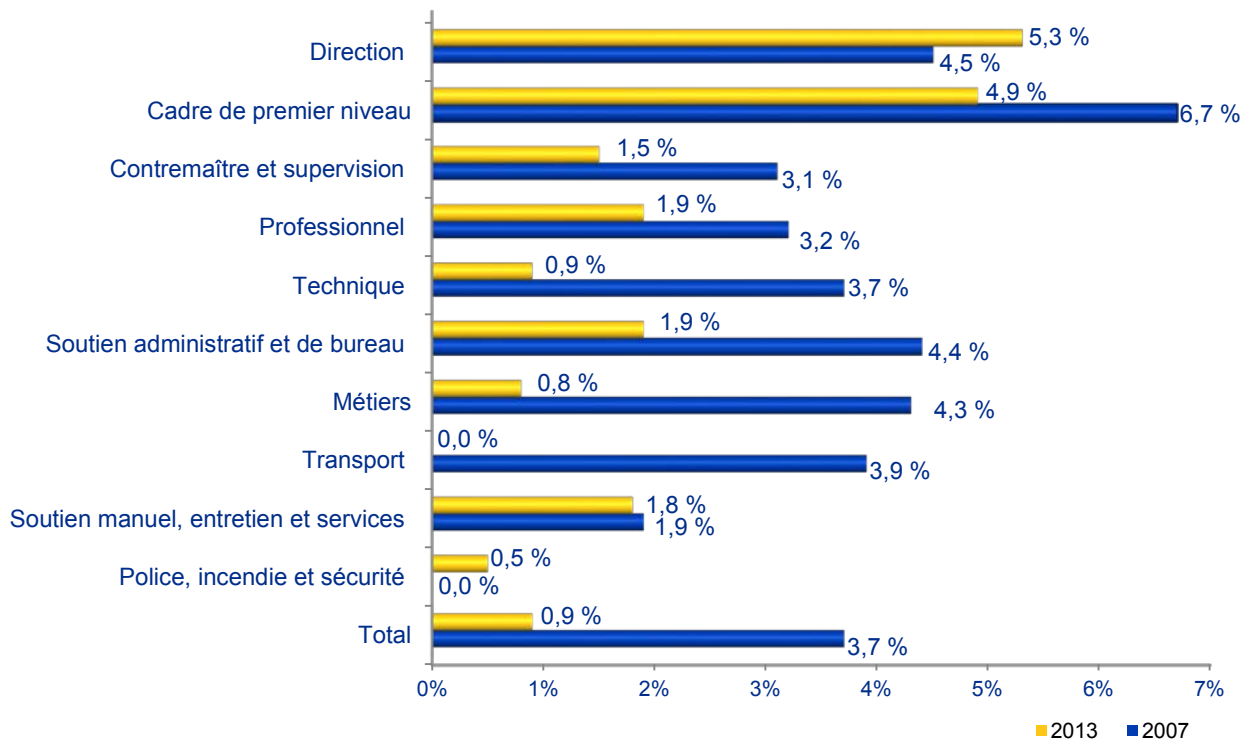
À l'exception du personnel de transport, il n'y a donc pas eu de progression importante de la représentation des minorités visibles dans les sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

### 4.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

#### 4.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des minorités visibles en 2007 et 2013

Le graphique 5 permet de comparer la sous-représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 5**  
**Sous-représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



On constate que la sous-représentation globale des minorités visibles :

- a augmenté parmi le personnel de direction ainsi que de police, d'incendie et de sécurité;
- a diminué dans toutes les autres catégories professionnelles.

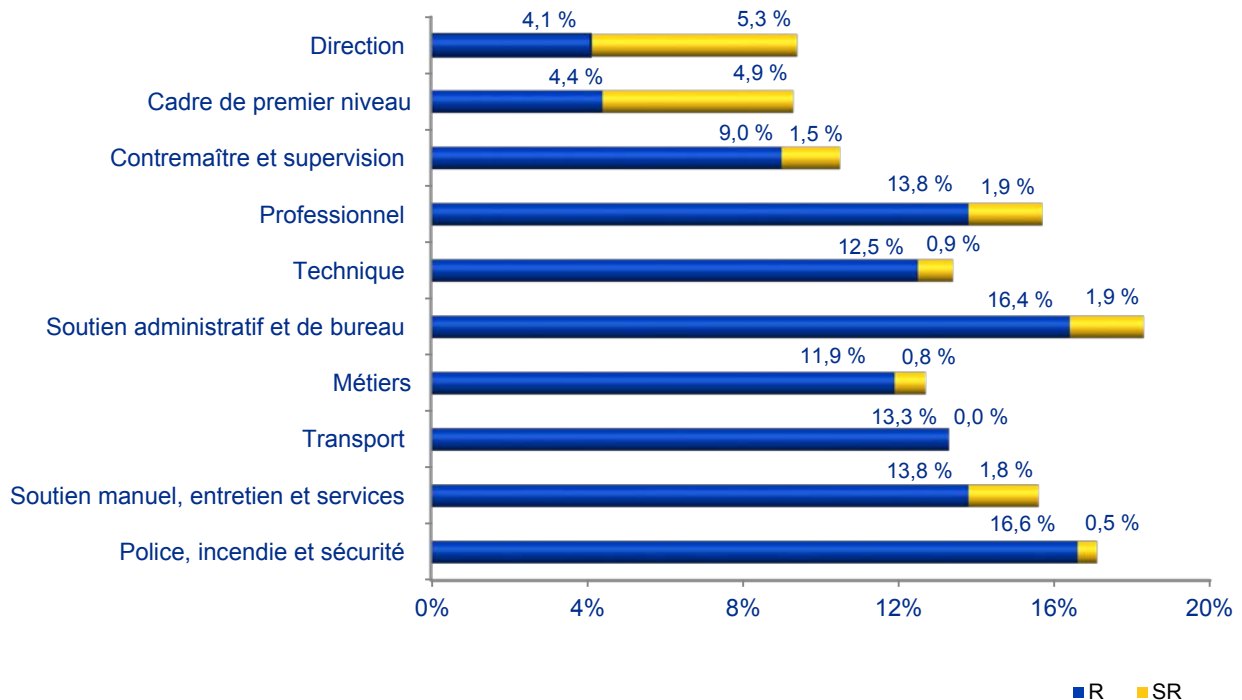
Au terme d'une première période d'implantation du programme, il n'y avait pas de sous-représentation, par conséquent aucun objectif à atteindre pour les minorités visibles dans les sociétés de transport du Saguenay et de Sherbrooke.

Quant aux quatre autres sociétés de transport, elles doivent toujours atteindre des objectifs de représentation des membres de ce groupe.

#### 4.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des minorités visibles en 2013

Le graphique 6 permet de comparer la représentation des minorités visibles en 2013 avec leur sous-représentation, soit les objectifs à atteindre dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

**Graphique 6**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 décembre 2013**



Au Québec, la progression marquante des minorités visibles au terme de la première période d'implantation a eu comme effet de réduire de façon importante leur sous-représentation dans

toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celles de direction et cadre de premier niveau et ce, malgré l'utilisation de données statistiques plus récentes. Pour l'ensemble du Québec, plus de la moitié des objectifs sont atteints pour les minorités visibles dans huit des dix catégories professionnelles.

Pour la prochaine période d'implantation, les principaux enjeux pour les sociétés de transport concernant les minorités visibles varient selon la région et les catégories professionnelles.

#### **Au Québec**

- Personnel de direction et cadre de premier niveau : la représentation des minorités visibles en nombre et en pourcentage doit encore doubler pour que les objectifs soient atteints.

#### **À la STM**

- Personnel de direction : la représentation des minorités visibles en nombre et en pourcentage doit encore doubler pour que les objectifs soient atteints.

#### **Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil**

- Personnel de direction, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision : les membres des minorités visibles sont toujours absents dans ces catégories professionnelles.
- Personnel professionnel, technique, de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services : la présence des minorités visibles doit être deux à quatre fois plus grande dans ces quatre catégories professionnelles.
- Personnel de soutien administratif et de bureau : les membres de ce groupe doivent être neuf fois plus nombreux pour que les objectifs soient atteints.

#### **Dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal<sup>26</sup>**

- Personnel cadre de premier niveau, professionnel et technique : les membres des minorités visibles sont toujours absents de ces catégories professionnelles comportant des objectifs à atteindre.

---

<sup>26</sup> La Société de transport de Québec est le seul organisme situé à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal dans ce réseau à avoir des objectifs à atteindre pour ce groupe visé au cours de la prochaine période.

## **5 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES**

La progression de la représentation des minorités ethniques est également importante notamment dans la région métropolitaine de Montréal, mais dans des proportions beaucoup moins élevées que pour les minorités visibles.

Quatre sociétés de transport – celles de Laval, de Longueuil, de Montréal et de Québec – avaient des objectifs à atteindre pour les membres de ce groupe au début de l'implantation de leur programme.

### **5.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU**

- La représentation globale des minorités ethniques est passée de 2,7 % à 4,5 % : une hausse de 1,8 %. Leur nombre a plus que doublé et est passé de 281 à 612 : une augmentation de 331 membres de ce groupe.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, leur présence s'est accrue de façon beaucoup plus significative à la STM. C'est le cas particulièrement parmi le personnel contremaître et de supervision, professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau, de métiers et de transport.
- À l'exception du personnel de transport, on ne constate pas de progression réelle de la présence de ce groupe visé dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.
- Les efforts à consentir pour les minorités ethniques demeurent très importants pour toutes les sociétés de transport. Plus de la moitié des objectifs de représentation doivent encore être atteints pour les membres de ce groupe dans la plupart des catégories professionnelles.

### **5.2 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES**

Les quatre sociétés de transport qui avaient des objectifs pour les membres des minorités ethniques sont parvenues à accroître leur présence au cours de la première période d'implantation de leur programme. Une augmentation de leur représentation est également observée à la Société de transport de Sherbrooke.

- STM : hausse de 284 membres des minorités ethniques (2 %).
- Société de transport de Laval : hausse de 15 personnes de ce groupe (2 %).
- Réseau de transport de Longueuil : hausse de 11 personnes (1 %).
- Société de transport de Québec : hausse de 7 membres des minorités ethniques (0,5 %).

- Société de transport de Sherbrooke : hausse de 14 personnes (7 %).
- Société de transport du Saguenay : les membres de ce groupe y sont toujours absents.

On constate donc la progression particulièrement élevée de la représentation en nombre des minorités ethniques à la STM. Les mesures de recrutement énoncées au chapitre précédent qui ont pu contribuer à attirer et à embaucher un grand nombre de minorités visibles semblent donc avoir été aussi bénéfiques pour les minorités ethniques.

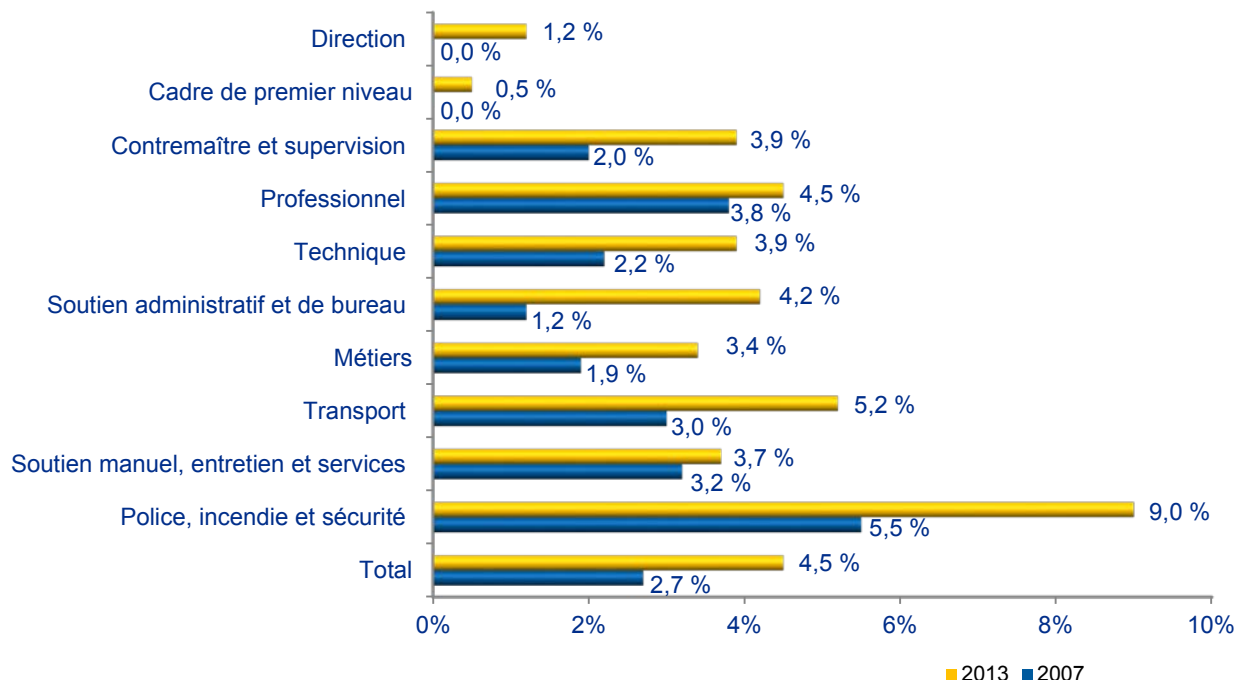
Par ailleurs, avec une augmentation de 7 %, la société de transport de Sherbrooke est celle qui est parvenue à augmenter le plus la proportion de minorités ethniques parmi ses effectifs.

Certaines mesures que cette société de transport a mises de l'avant ont pu contribuer à la hausse de la représentation des membres de ce groupe. C'est le cas notamment de la mention du programme dans tous les affichages et les offres d'emploi, de la diversification des sources de recrutement auprès des organismes qui s'occupent d'employabilité ainsi que de la création d'un répertoire et la sollicitation de candidatures des membres de groupes visés.

### 5.2.1 Le portrait de la représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013

Le graphique 7 permet de comparer la représentation des minorités ethniques au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 31 décembre 2013.

**Graphique 7**  
**Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



La représentation globale des minorités ethniques a augmenté dans toutes les catégories professionnelles au terme de la première période d'implantation.

### **5.2.2 L'évolution de la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle**

Entre 2007 et 2013<sup>27</sup>, la présence des minorités ethniques a également augmenté de façon significative dans les quatre catégories professionnelles où l'importance relative en pourcentage a diminué. Ces catégories sont le personnel de métiers, de transport, de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de police, d'incendie et de sécurité.

L'augmentation globale de 331 membres des minorités ethniques a permis d'augmenter davantage leur présence dans certaines catégories professionnelles. En effet, au terme de la première période d'implantation, les membres de ce groupe sont :

- huit fois plus nombreux parmi le personnel de soutien administratif et de bureau avec une hausse de 44 membres des minorités ethniques (3 %);
- trois fois plus nombreux parmi le personnel professionnel et technique avec un accroissement respectif de 28 personnes (0,7 %) et de 24 personnes (1,7 %) appartenant à ce groupe visé;
- deux fois plus nombreux parmi le personnel contremaître et de supervision, de métiers et de transport; les augmentations respectives pour ces catégories sont de 15 personnes (1,9 %), 35 personnes (1,5 %) et 158 personnes (2,2 %).

### **5.2.3 L'évolution de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal**

La proportion des membres de minorités ethniques est beaucoup plus importante parmi la population de la région métropolitaine de Montréal que parmi celle des autres régions du Québec. Ceci explique en partie pourquoi leur représentation a davantage progressé dans les sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal.

#### ***5.2.3.1 La progression plus importante des minorités ethniques dans la région métropolitaine de Montréal***

La représentation des minorités ethniques a connu une progression plus grande dans certaines catégories professionnelles dans la région métropolitaine de Montréal<sup>28</sup>. Pour ce groupe visé également, la progression observée à la STM est beaucoup plus significative.

---

<sup>27</sup> Voir le tableau 3 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013.

<sup>28</sup> Voir les tableaux 11 et 12 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques entre 2007 et 2013 à la STM et dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.

### **5.2.3.2 Une progression plus importante dans la plupart des catégories professionnelles à la STM**

- Personnel contremaître et de supervision : les personnes appartenant au groupe des minorités ethniques sont deux fois plus nombreuses à la STM avec une hausse de 13 personnes (2,1 %). Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, l'augmentation observée n'est que de deux personnes (2,1 %).
- Personnel professionnel et technique : leur présence a triplé à la STM, avec une hausse respective de 27 personnes (0,4 %) et de 23 personnes (1,8 %). L'augmentation n'est que d'une seule personne pour chacune de ces catégories professionnelles dans les deux autres sociétés de transport de la région.
- Personnel de soutien administratif et de bureau : la représentation des minorités ethniques est huit fois plus élevée à la STM avec une hausse de 44 personnes (3,1 %). Les membres de ce groupe sont toujours absents dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.
- Personnel de métiers : leur présence a plus que doublé à la STM avec l'augmentation de 35 personnes (1,9 %). Dans les deux autres sociétés de transport de la région, on ne retrouve toujours que quatre membres de ce groupe (-0,3 %).
- Personnel de transport : la hausse à la STM est de 118 personnes (2,7 %). Elle est de 20 personnes (1,5 %) dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.
- Personnel de police, d'incendie et de sécurité : augmentation de 8 personnes (3,5 %) – les objectifs de représentation sont désormais atteints – à la STM, la seule société de transport à avoir des effectifs dans cette catégorie professionnelle.

### **5.2.3.3 Peu ou pas de progression parmi le personnel de gestion**

Les minorités ethniques ont toutefois peu progressé dans les emplois de gestion. On y observe de faibles hausses d'une ou de deux personnes seulement parmi le personnel de direction et cadre de premier niveau à la STM. Les membres de ce groupe sont toujours absents de ces deux catégories professionnelles dans les autres sociétés de transport de la région métropolitaine.

### **5.2.4 Peu de progression de la représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal**

Dans les autres régions du Québec<sup>29</sup>, la présence des minorités ethniques n'a progressé en nombre et en pourcentage que dans deux catégories professionnelles :

---

<sup>29</sup> Voir le tableau 14 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques entre 2007 et 2013 dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

- Personnel de direction : hausse de 0 à 1 personne (5,0 %).
- Personnel de transport : leur présence est vingt fois plus grande avec une hausse de 20 personnes (1,7 %).

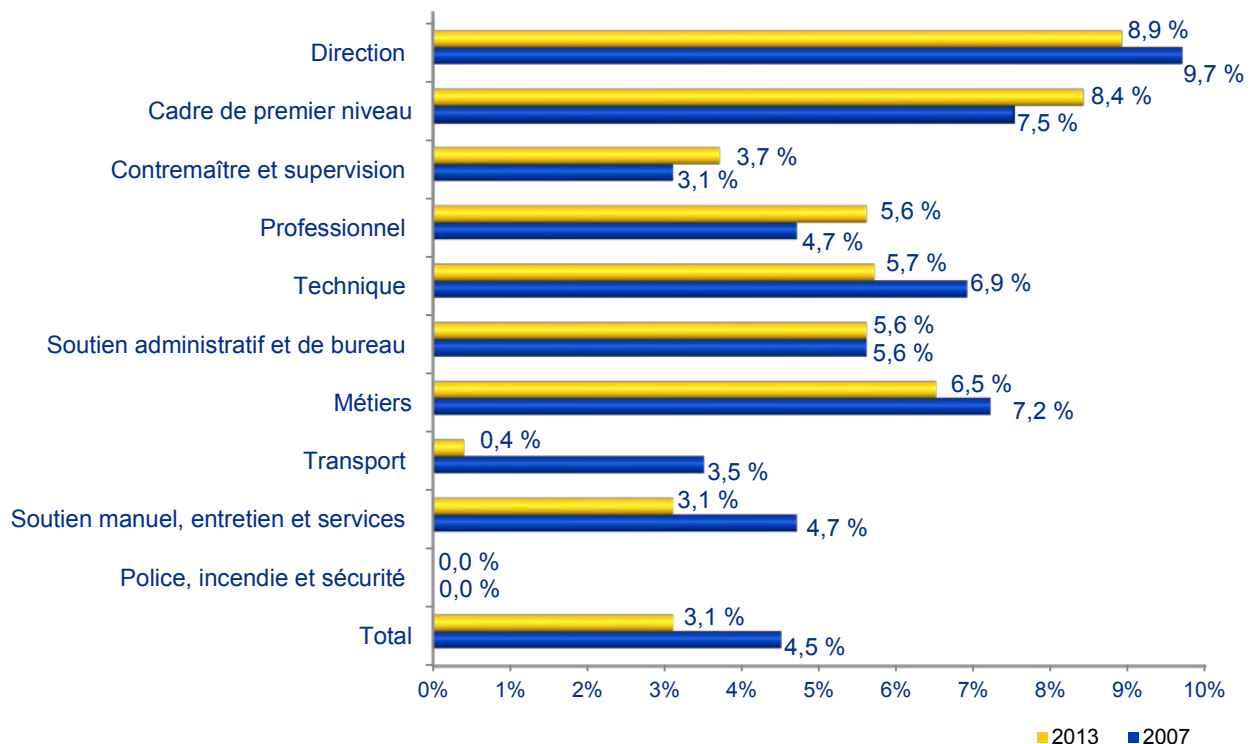
Comme pour les minorités visibles, à l'exception du personnel de transport, il n'y a pas eu de progression réelle de la représentation des minorités ethniques dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

### 5.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

#### 5.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013

Le graphique 8 permet de comparer la sous-représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 8**  
Sous-représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013



La sous-représentation globale des minorités ethniques :

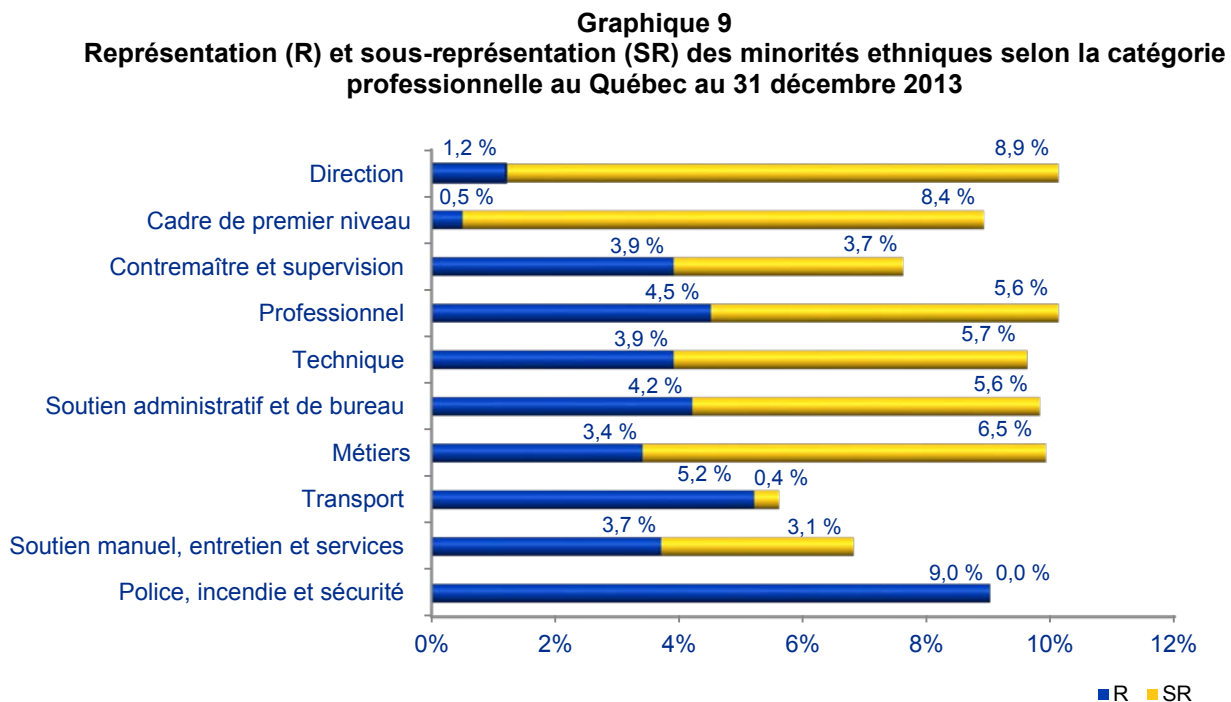
- a augmenté dans trois catégories professionnelles, soit parmi le personnel cadre de premier niveau, contremaître et de supervision et professionnel;

- est demeurée la même pour le personnel de soutien administratif et de bureau;
- est nulle parmi le personnel de police, d'incendie et de sécurité;
- a diminué dans toutes les autres catégories professionnelles.

Au terme de la première période d'implantation du programme, seule la Société de transport de Sherbrooke n'a toujours pas d'objectifs à atteindre pour les minorités ethniques. Une sous-représentation a toutefois été déterminée dans celle du Saguenay. Quant aux quatre autres sociétés de transport, elles doivent toujours atteindre des objectifs de représentation des membres de ce groupe.

### 5.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des minorités ethniques en 2013

Le graphique 9 permet de comparer la représentation des minorités ethniques en 2013 avec leur sous-représentation, soit les objectifs à atteindre dans chacune des catégories professionnelles au Québec.



La progression de la représentation des membres des minorités ethniques au terme de cette première période d'implantation a eu comme effet de réduire leur sous-représentation en pourcentage dans certaines catégories professionnelles. Celle-ci a toutefois augmenté dans d'autres, en raison notamment de l'utilisation de données statistiques plus récentes.

Pour l'ensemble du Québec, plus de la moitié des objectifs doivent encore être atteints pour les minorités ethniques dans six des dix catégories professionnelles.

Pour la prochaine période d'implantation, les principaux enjeux pour les sociétés de transport concernant les minorités ethniques sont les suivants :

### **Au Québec**

- Personnel de direction et cadre de premier niveau : la représentation des minorités ethniques en nombre et en pourcentage doit être sept à dix-sept fois plus importante.
- Personnel contremaître et de supervision, professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau ainsi que de métiers : la présence des membres de ce groupe visé doit encore doubler et même presque tripler.

### **À la STM**

- Personnel de direction et cadre de premier niveau : la représentation des minorités ethniques doit devenir dix fois plus grande dans ces deux catégories professionnelles.
- Personnel contremaître et de supervision, professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau ainsi que de métiers : la présence des membres de ce groupe visé doit encore doubler et même tripler.

### **Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil**

- Personnel de direction, cadre de premier niveau ainsi que de soutien administratif et de bureau: plus de la moitié des objectifs doivent être atteints dans ces trois catégories professionnelles. Aucune progression n'a été observée pour les membres des minorités ethniques toujours absents dans ces catégories au terme de la première période d'implantation.
- Personnel contremaître et de supervision, professionnel, technique, de métiers ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services : la présence des minorités ethniques doit devenir trois à six fois plus grande pour que les objectifs soient atteints.

### **Dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal<sup>30</sup>**

- Personnel cadre de premier niveau, professionnel, technique ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services : les personnes appartenant au groupe des minorités ethniques sont toujours absentes dans ces quatre catégories professionnelles.

---

<sup>30</sup> La Société de transport de Québec et la Société de transport du Saguenay sont les seuls organismes situés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal dans ce réseau à avoir des objectifs à atteindre pour ce groupe visé au cours de la prochaine période d'implantation.

## 6 L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES

L'analyse révèle une légère progression des Autochtones parmi les effectifs des sociétés de transport. Il convient toutefois de préciser que seules deux sociétés de transport – celles de Montréal et de Québec – avaient des objectifs à atteindre pour ce groupe au début de l'implantation de leur programme.

### 6.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- La représentation des Autochtones parmi les effectifs des sociétés de transport a légèrement progressé, passant de 0,3 % à 0,4 % : une très faible hausse de 0,1 %.
- Leur nombre a cependant presque doublé, passant de 33 à 57 personnes : une augmentation de 24 personnes.
- Leur présence s'est accrue en nombre, principalement à la STM dans la majorité des catégories professionnelles.

### 6.2 UNE LÉGÈRE PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES

Les deux sociétés de transport qui avaient des objectifs à atteindre pour les membres de ce groupe visé sont parvenues à accroître leur représentation.

- STM : les objectifs de représentation fixés au début de la première période d'implantation pour les Autochtones ont été atteints<sup>31</sup> avec une hausse de 25 personnes (0,3 %) appartenant à ce groupe.
- Société de transport de Québec : l'objectif initial de représentation a également été atteint<sup>32</sup> à la suite de la hausse d'une personne (0,1 %).
- Société de transport de Laval : le nombre de personnes de ce groupe est toujours de quatre personnes.
- Société de transport de Longueuil : le nombre d'Autochtones a diminué de quatre à trois personnes.
- Société de transport de Sherbrooke : les Autochtones sont désormais absents avec une personne de ce groupe en moins.

---

<sup>31</sup> De nouveaux objectifs ont été fixés pour la prochaine période d'implantation du programme à la suite de la détermination de la sous-représentation au terme de la première période.

<sup>32</sup> Id.

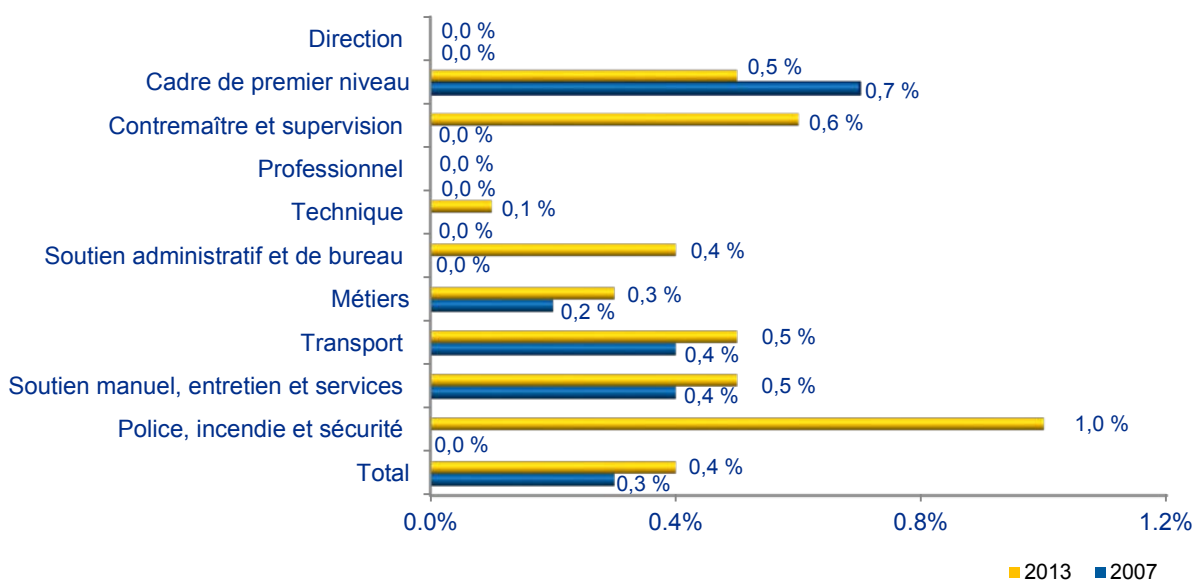
- Société de transport du Saguenay : le nombre d'Autochtones est toujours de deux personnes.

La hausse particulièrement élevée de la représentation des Autochtones à la STM s'explique par l'application de mesures proactives pour les recruter. Parmi les plus récentes, on retrouve la participation de cet organisme à un salon d'emploi autochtone ainsi que la création d'une liste de contacts et de publications qui leur sont spécifiquement dédiées.

### 6.2.1 Le portrait de la représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013

Le graphique 10 permet de comparer la représentation des Autochtones au Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, au 31 décembre 2013.

**Graphique 10**  
**Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



Les Autochtones sont présents dans toutes les catégories professionnelles à l'exception du personnel de direction et professionnel. Par contre, leur nombre est très limité et leur proportion au terme de la première période d'implantation n'excède jamais 1 %.

### 6.2.2 L'évolution de la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle

Entre 2007 et 2013<sup>33</sup>, la présence des Autochtones a légèrement augmenté dans sept catégories professionnelles. Leur représentation a également très peu augmenté dans les quatre catégories professionnelles où l'importance relative en pourcentage a diminué. Il s'agit du personnel de

<sup>33</sup> Voir le tableau 4 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013.

métiers, de transport, de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de police, d'incendie et de sécurité.

### **6.2.3 Une légère progression de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle dans la région métropolitaine de Montréal**

La Société de transport du Saguenay est le seul organisme de ce réseau situé dans une région à forte présence autochtone selon le Secrétariat aux affaires autochtones du Québec<sup>34</sup>. C'est toutefois dans la région métropolitaine de Montréal<sup>35</sup> qu'on observe la plus forte progression des membres de ce groupe. Ceci peut s'expliquer en partie par le bassin de la population autochtone locale en plus de celle qui migre dans cette région.

Ainsi, dans la région métropolitaine de Montréal, la présence des Autochtones a légèrement progressé dans six catégories professionnelles à la STM. Elle n'a cependant pas progressé dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.

- Personnel de transport : hausse de 8 personnes (0,2 %) à la STM. Leur nombre est demeuré inchangé (-0,1 %) dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal.
- Personnel contremaître et de supervision : augmentation de 4 personnes (0,8 %) à la STM. Les membres de ce groupe sont toujours absents des sociétés de transport de Laval et de Longueuil.
- Personnel de soutien administratif et de bureau : accroissement de 5 personnes (0,5 %) à la STM. Ils sont toujours absents des deux autres sociétés de transport de la région.
- Personnel de métiers : hausse de 4 personnes (0,2 %) à la STM. Il n'y a toujours qu'un seul Autochtone (-0,1 %) dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.
- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services : augmentation de 2 personnes (0,2 %) à la STM. Dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal, les Autochtones sont désormais absents, à la suite d'une baisse de deux membres de ce groupe (-1,2 %).
- Personnel de police, d'incendie et de sécurité : hausse de 2 personnes (1 %) à la STM, la seule société de transport à compter des effectifs dans cette catégorie professionnelle.
- Personnel technique : les membres de ce groupe sont toujours absents à la STM. Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil, on constate une hausse de 1 membre de ce groupe (1,3 %).

---

<sup>34</sup> Ces régions sont l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec, le Saguenay - Lac-Saint-Jean, la Côte-Nord, la Mauricie, l'Outaouais et les Laurentides.

<sup>35</sup> Voir les tableaux 14 et 15 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones entre 2007 et 2013 à la STM et dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil.

## 6.2.4 Pas de progression de la représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal

Dans les sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal<sup>36</sup>, la présence des Autochtones a diminué d'une personne parmi le personnel de métiers et de transport.

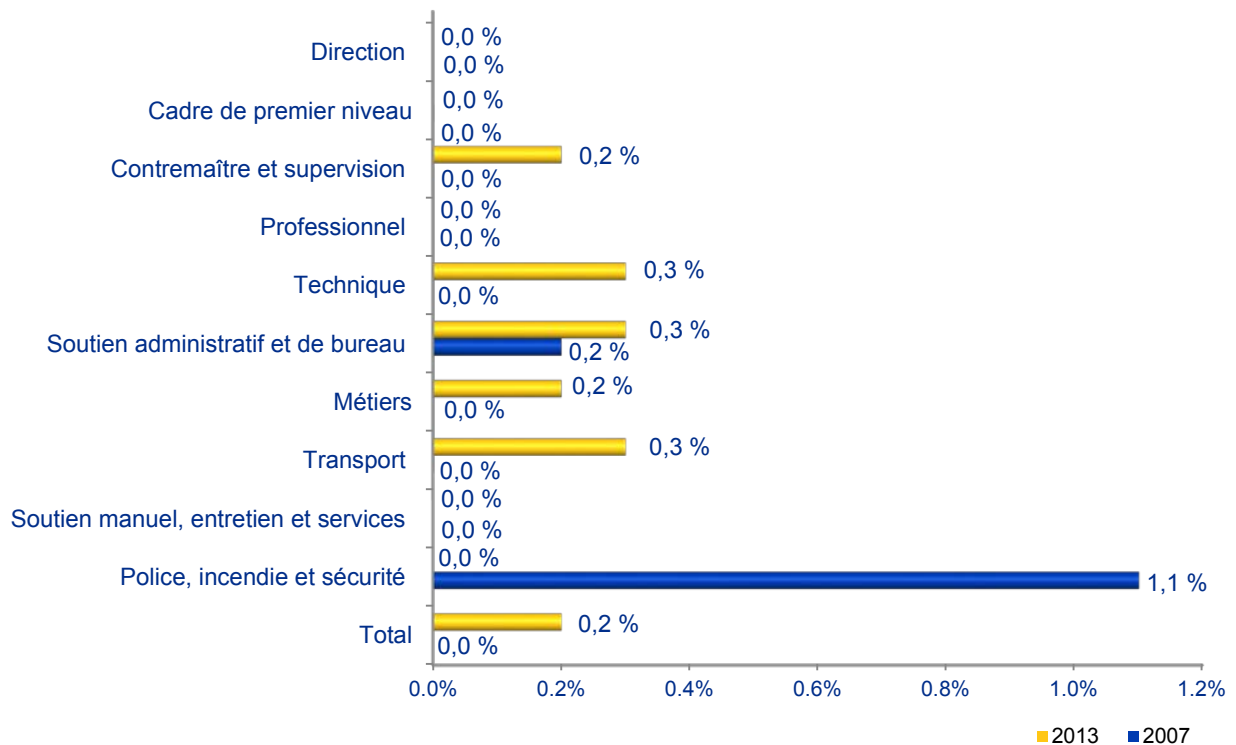
Elle est demeurée inchangée dans les autres catégories professionnelles, sauf pour une catégorie. Il s'agit du personnel de soutien manuel, d'entretien et de services où l'on observe une hausse de deux personnes membres de ce groupe (0,9 %).

## 6.3 LES EFFORTS À CONSENTIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

### 6.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013

Le graphique 11 permet de comparer la sous-représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 11**  
**Sous-représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



<sup>36</sup> Voir le tableau 16 de l'annexe VI sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones entre 2007 et 2013 dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

On constate que la sous-représentation globale des Autochtones :

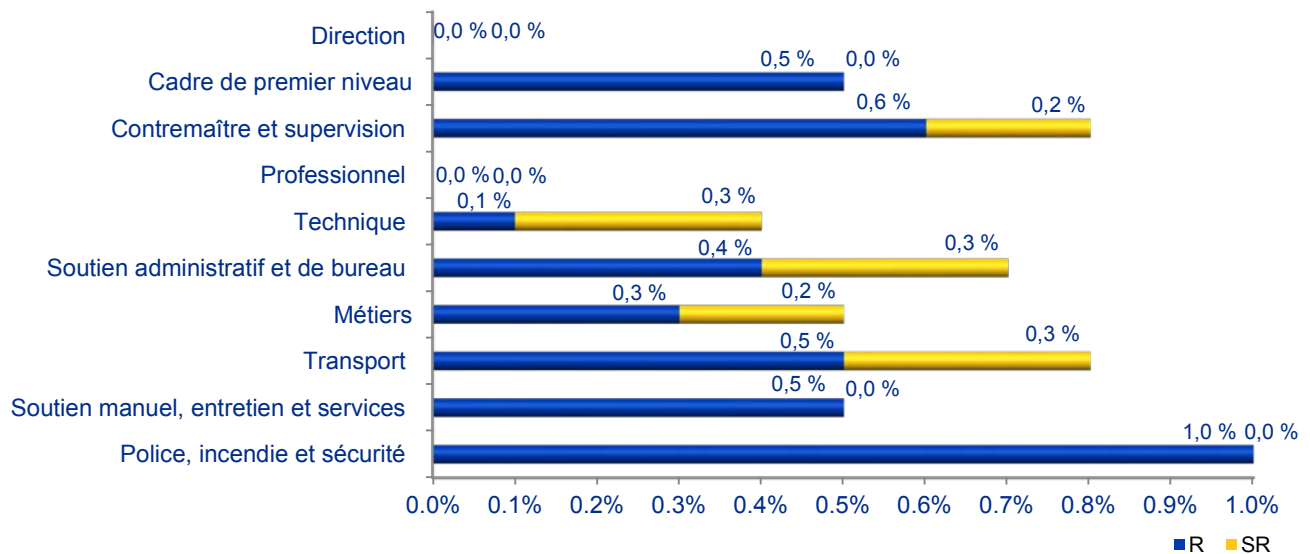
- a diminué seulement pour le personnel de police, d'incendie et de sécurité;
- est toujours nulle pour le personnel de direction, cadre de premier niveau, professionnel ainsi que soutien manuel, d'entretien et de sécurité;
- a augmenté dans toutes les autres catégories professionnelles.

Au terme de la première période d'implantation du programme, toutes les sociétés de transport doivent atteindre des objectifs de représentation des Autochtones.

### 6.3.2 Le portrait de la représentation et de la sous-représentation des Autochtones en 2013

Le graphique 12 permet de comparer la représentation des Autochtones en 2013 avec leur sous-représentation, soit les objectifs à atteindre dans chacune des catégories professionnelles au Québec.

**Graphique 12**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des Autochtones selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 décembre 2013**



L'absence de progrès significatifs quant à la présence des Autochtones ainsi que l'utilisation de données statistiques plus récentes pour déterminer la sous-représentation au terme de cette première période d'implantation ont eu comme effet d'augmenter la sous-représentation en pourcentage dans la moitié des catégories professionnelles.

Pour la prochaine période d'implantation, les principaux enjeux pour les sociétés de transport concernant les Autochtones varient selon la région et les catégories professionnelles.

#### **Au Québec**

- Personnel technique : plus de la moitié des objectifs doivent encore être atteints pour tripler le nombre et la proportion d'Autochtones.
- Personnel de soutien administratif et de bureau, de métiers et de transport : leur proportion et leur nombre doivent être une fois et demie plus grands pour que les objectifs de représentation soient atteints.

#### **À la STM**

- Personnel technique : les Autochtones sont toujours absents de cette catégorie professionnelle.

#### **Dans les sociétés de transport de Laval et de Longueuil**

- Personnel contremaître et de supervision : les Autochtones y sont toujours absents.
- Personnel de métiers et de transport : la présence des membres de ce groupe doit encore doubler dans ces deux catégories professionnelles.

#### **Dans les sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal**

- Personnel de transport : leur présence doit être presque cinq fois plus grande.

## **7 L'APPLICATION DES MESURES AU COURS DE LA PREMIÈRE PÉRIODE D'IMPLANTATION**

Toutes les sociétés de transport ont rempli un questionnaire sur les mesures adoptées au cours de la première période d'implantation de leur programme. Les données présentées dans ce chapitre ont été recueillies dans ces questionnaires et analysées par la Commission.

Ces analyses ont permis de connaître les fréquences d'application, notamment des mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et de cerner leur contribution à l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés.

### **7.1 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES DE REDRESSEMENT**

Les mesures de redressement visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires. Les avantages accordés aux membres des groupes visés sont justifiés tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

#### **7.1.1 Le taux de nomination préférentielle**

La Commission recommande l'application d'un taux global de nomination préférentielle<sup>37</sup> d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés par le programme. Ce taux constitue une mesure de redressement qui indique la proportion des postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie de groupes visés sous-représentés dans un regroupement d'emplois. Cette mesure est considérée comme essentielle par la Commission.

- Toutes les sociétés de transport, à l'exception de celle du Saguenay, affirment avoir appliqué la mesure essentielle du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emplois où il y avait de la sous-représentation lors de la première période d'implantation.

#### **7.1.2 L'information à la haute direction**

L'engagement de la haute direction est nécessaire pour l'atteinte des objectifs. C'est pourquoi il est important qu'elle soit informée des objectifs et des modalités d'application du taux de nomination préférentielle.

---

<sup>37</sup> Le taux de nomination préférentielle signifie qu'une proportion des postes à pourvoir d'un organisme sera accordée à des membres des groupes visés compétents. Par exemple, s'il y a un poste à pourvoir et que plusieurs candidats ou candidates possèdent un niveau de compétence jugé de valeur équivalente, la préférence sera accordée à un candidat ou à une candidate d'un groupe visé.

- Information concernant les objectifs à atteindre : les deux tiers, soit les trois sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal et celle de Sherbrooke en informent annuellement la haute direction. La Société de transport de Québec le fait lors du dépôt du rapport d'élaboration ou d'implantation du programme. Celle du Saguenay affirme le faire à l'occasion.
- Modalités d'application du taux de nomination préférentielle : seules les sociétés de transport de Laval et de Sherbrooke en informent la haute direction et tous les gestionnaires. La STM en informe la haute direction alors que les trois autres sociétés de transport informent seulement certains gestionnaires ou membres de la haute direction.

### **7.1.3 L'information au comité de sélection**

L'information aux personnes concernées par le processus de sélection concernant la sous-représentation dans l'emploi à combler et les modalités d'application du taux de nomination préférentielle constitue une autre mesure essentielle selon la Commission.

- Sous-représentation dans l'emploi à combler : trois sociétés de transport – celles de Montréal, de Longueuil et de Sherbrooke – en informent régulièrement les membres du comité de sélection; parmi ces dernières, deux le font toujours et une autre le fait souvent. Quant aux trois autres sociétés de transport, elles en informent seulement à l'occasion les membres du comité de sélection.
- Modalités d'application du taux de nomination préférentielle : seules les sociétés de transport de Longueuil et de Sherbrooke les informent toujours. Les quatre autres le font seulement à l'occasion.

### **7.1.4 L'information à la personne responsable de l'embauche**

- Sous-représentation dans l'emploi à combler : la personne responsable de la décision d'embauche en est toujours ou souvent informée dans toutes les sociétés de transport à l'exception de celle du Saguenay. Cette dernière le fait seulement à l'occasion.
- Modalités d'application du taux de nomination préférentielle : la personne responsable de la décision d'embauche en est toujours ou souvent informée dans les sociétés de transport de Laval, Longueuil et Sherbrooke. Les trois autres sociétés de transport l'informent seulement à l'occasion.

## **7.2 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES ESSENTIELLES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter au système de gestion de ressources humaines afin d'éliminer les obstacles à l'égalité. Ces mesures sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel; elles demeurent en place même après l'atteinte des objectifs du programme.

Plusieurs mesures d'égalité de chances sont considérées comme essentielles par la Commission. C'est le cas notamment de :

- la mention du programme dans les affichages de postes;
- l'affichage de postes nommant chacun des groupes visés en les encourageant à poser leur candidature;
- la diversification des sources de recrutement;
- l'étape où le questionnaire d'identification est rempli;
- la justification par écrit de la décision de non-embauche;
- la formation sur la gestion de la diversité.

### **7.2.1 La mention du programme dans les affichages de postes**

Toutes les sociétés de transport à l'exception de celle du Saguenay mentionnent toujours qu'elles appliquent un programme d'accès à l'égalité en emploi dans leurs affichages de postes. Celle du Saguenay le mentionne souvent.

### **7.2.2 L'affichage de postes nommant chacun des groupes visés et les encourageant à poser leur candidature**

Les sociétés de transport de Laval, de Longueuil, de Québec et de Sherbrooke rédigent toujours leurs affichages de postes en nommant les membres des groupes visés et en les encourageant à poser leur candidature.

### **7.2.3 La diversification des sources de recrutement**

Les sources de recrutement les plus souvent utilisées sont notamment :

- le site Web : dans toutes les sociétés de transport;
- le Placement en ligne d'Emploi-Québec : dans les sociétés de transport de Longueuil, de Québec, du Saguenay et de Sherbrooke;
- les sites Web spécialisés : dans toutes les sociétés de transport, à l'exception de celles du Saguenay et de Sherbrooke où cette source n'est utilisée qu'à l'occasion;
- les recommandations du personnel et celles des gestionnaires : dans la moitié des sociétés de transport, soit celles de Laval, de Longueuil et de Sherbrooke.

Aucune société de transport n'a eu recours aux Conseils de bande comme source de recrutement pour les Autochtones.

Quant aux banques distinctes de candidatures pour les membres des groupes visés :

- la totalité des sociétés de transport, à l'exception de celle de Montréal, n'en maintient pas. La STM maintient une banque distincte pour les femmes, les minorités visibles et les minorités ethniques.

#### **7.2.4 L'étape où le questionnaire d'identification est rempli**

La majorité des sociétés de transport font remplir le questionnaire d'identification dès le dépôt de la candidature, tel que recommandé par la Commission. La Société de transport de Sherbrooke le fait remplir lors de la première convocation à une entrevue. Seule celle du Saguenay le fait remplir au moment de l'embauche.

#### **7.2.5 La justification par écrit de la décision de non-embauche**

Cinq sociétés de transport sur six affirment que les personnes chargées de prendre la décision d'embauche n'ont jamais à justifier leur décision de ne pas retenir un candidat d'un groupe visé au service des ressources humaines. La STM est la seule société de transport qui applique cette mesure.

#### **7.2.6 La formation sur la gestion de la diversité**

Seule la Société de transport de Laval offre une formation sur la gestion de la diversité à tous ses gestionnaires. Les sociétés de transport de Montréal et de Québec offrent une telle formation seulement à certains gestionnaires. La Société de transport de Sherbrooke prévoit en élaborer une prochainement. Enfin, les deux autres affirment ne pas avoir de telles formations.

### **7.3 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DE LA FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

L'adhésion de l'ensemble du personnel étant une condition de réussite du programme, les mesures de consultation et d'information ont pour but de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme.

Parmi les mesures pouvant être adoptées à cette fin, la formation d'un comité consultatif sur l'accès à l'égalité en emploi constitue une mesure de consultation particulière à l'accès à l'égalité en emploi.

- Comité consultatif sur l'accès à l'égalité en emploi : la moitié, soit les trois sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal ont prévu un tel comité : l'une d'elles possède déjà un tel comité, alors que les deux autres affirment qu'un comité sera formé sous peu.

## **7.4 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES DEUX MESURES DE CONTRÔLE PARTICULIÈRES À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

Des mesures de contrôle sont également nécessaires pour s'assurer de la mise en place et de l'application des mesures et de l'atteinte des résultats. Parmi ces mesures, deux sont particulières à l'accès à l'égalité en emploi.

Il s'agit de l'identification d'une personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme et de l'imputabilité des gestionnaires quant aux résultats atteints dans le cadre du programme.

- Désignation d'une personne responsable : une personne a été désignée pour la mise en place de toutes les mesures dans quatre sociétés de transport. Une personne a été désignée pour certaines mesures seulement à la Société de transport de Laval et aucune personne n'est encore désignée dans celle de Québec.
- Mécanismes d'imputabilité pour les gestionnaires : les six sociétés de transport affirment ne pas avoir de tels mécanismes au regard des résultats du programme d'accès à l'égalité en emploi.

## **7.5 LES MESURES POUVANT CONTRIBUER À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS**

La Commission a procédé à une analyse de l'intensité de l'application des mesures essentielles en lien avec les résultats atteints dans les sociétés de transport. Cette analyse a permis d'identifier certaines mesures qui pourraient contribuer à accroître la représentation des groupes visés, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement.

Pour les femmes et les minorités visibles, ces mesures sont les suivantes:

- le recours au site Web de l'organisme, aux sites Web spécialisés et au Placement en ligne d'Emploi-Québec comme sources de recrutement;
- la mention dans les affichages d'offre d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et que les membres des groupes visés sont invités à soumettre leur candidature;
- la désignation d'une personne pour assurer la mise en place et le suivi des mesures du programme.

Quant au taux de nomination préférentielle, son application systématique semble contribuer à accroître la représentation des membres des minorités visibles et ethniques.

De même, deux autres mesures pourraient avoir un impact sur l'augmentation de la présence des membres des minorités visibles. Il s'agit du recours aux recommandations du personnel comme source de recrutement de même que de la transmission d'informations concernant la

sous-représentation dans l'emploi à pourvoir aux personnes chargées de prendre la décision d'embauche.

Toutefois, le trop petit nombre d'organismes publics dans ce réseau – seulement six sociétés de transport – ne permet pas de conclure que les mesures énoncées précédemment sont réellement déterminantes pour l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés.

Pour y parvenir, cette hypothèse pourra être vérifiée seulement lorsque les fréquences et l'intensité d'application des mesures auront été analysées dans un plus grand nombre d'organismes appartenant à d'autres secteurs ou réseaux<sup>38</sup>.

## **7.6 L'IMPACT DES MESURES PRISES PAR LA STM SUR LES RÉSULTATS ATTEINTS PAR L'ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT**

Le programme d'accès à l'égalité en emploi mis en place par la STM, dès 1987, avait permis d'augmenter la représentation des membres des groupes visés dans certains emplois bien avant l'entrée en vigueur de la Loi.

De plus, la STM représente 71,5 % de l'effectif total de ce réseau au Québec et 83 % de celui des trois sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal. C'est pourquoi les résultats obtenus dans le cadre de son programme ont une incidence beaucoup plus grande sur les résultats globaux observés dans ce réseau.

C'est également à la STM que les meilleurs résultats dans la progression de la représentation de tous les groupes visés, plus particulièrement des minorités visibles, ont été observés. L'analyse de l'application des mesures essentielles a permis de dégager certains constats intéressants en lien avec l'atteinte de ces résultats.

Ainsi, la STM est le seul organisme de ce réseau à s'être doté d'une banque de candidatures distincte pour les femmes, les minorités visibles et les minorités ethniques.

C'est également la seule société de transport dans laquelle les personnes chargées de prendre la décision d'embauche doivent justifier leur décision par écrit, lorsqu'une personne qualifiée issue des groupes visés n'est pas retenue pour un emploi.

La STM est aussi la seule société de transport à avoir rencontré très peu de difficultés au cours de la première période d'implantation, contrairement aux cinq autres sociétés de transport qui affirment en avoir rencontré plusieurs. Ces difficultés sont notamment : le départ de la personne responsable de l'implantation, le manque de temps pour implanter les mesures ou informer et former le personnel, le manque de ressources et, pour l'une d'entre elles, une incompréhension sur la façon d'appliquer le taux de nomination préférentielle lors des processus de sélection.

---

<sup>38</sup> Le modèle développé par la Commission afin d'analyser les fréquences et l'intensité d'application des mesures des programmes d'accès à l'égalité est présenté à l'annexe IV du rapport.

Enfin, d'autres éléments permettent également d'expliquer la plus grande progression des groupes visés à la STM. Parmi ceux-ci, on retrouve : la constance de l'engagement à long terme de la haute direction et de la sensibilisation des gestionnaires envers l'accès à l'égalité en emploi, la désignation de personnes responsables pour assurer la continuité du programme, l'application d'une stratégie efficace de communication et la diffusion sur une base régulière des mesures mises de l'avant et des résultats atteints.

## **8 LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION**

L'analyse des résultats atteints dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi des sociétés de transport révèle que la croissance importante de leurs effectifs au terme de la première période d'implantation a bénéficié de façon variable à tous les groupes visés, et plus particulièrement aux minorités visibles et aux femmes dans certaines catégories d'emploi.

La progression des groupes visés varie également selon chacune des sociétés de transport. Au début de leur programme, toutes les sociétés de transport avaient des objectifs à atteindre pour les femmes. Deux d'entre elles – celles de Montréal et de Québec – en avaient également pour les Autochtones. Quatre sociétés de transport – celles de Laval, de Longueuil, de Montréal et de Québec – devaient corriger la sous-représentation des minorités visibles et des minorités ethniques.

- Dans ce réseau, c'est à la STM qu'on observe la plus forte progression de tous les groupes visés.
- Les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal sont parvenues à augmenter la présence des groupes visés, mais de façon nettement moins significative que la STM. Ceci est notamment le cas pour les minorités visibles et les minorités ethniques, en dépit d'une même zone et d'un même bassin de recrutement.
- La Société de transport de Sherbrooke se démarque des autres sociétés de transport situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal par une augmentation élevée de la présence des minorités visibles et des minorités ethniques. Cette progression mérite d'être soulignée, puisqu'aucune sous-représentation n'avait été identifiée pour ces groupes visés au début de l'implantation de son programme.
- Dans les sociétés de transport de Québec et du Saguenay, les hausses constatées sont plus faibles. On y observe respectivement une faible progression de chacun des groupes visés et une faible progression de la présence des femmes.

Malgré les progrès réalisés, aucune des sociétés de transport n'est toutefois parvenue à corriger la situation de personnes faisant partie de chaque groupe visé, comme prévu à l'article 1 de la Loi.

### **8.1 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES FEMMES**

La présence des femmes s'est accrue dans toutes les sociétés de transport, particulièrement à la STM où l'on observe la plus forte progression de leur représentation, tant en nombre qu'en pourcentage.

C'est parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau, contremaître et de supervision ainsi que professionnel que les plus fortes progressions de la représentation des femmes ont été

observées. Plus de la moitié des objectifs ont déjà été atteints dans toutes les catégories professionnelles.

Par ailleurs, les progrès sont moins marquants et les efforts à consentir demeurent importants dans certaines catégories notamment le personnel de métiers, de transport ainsi que de police, d'incendie et de sécurité.

Parmi ces catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, la STM est la seule société de transport à avoir atteint ses objectifs de représentation des femmes pour le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services. Par ailleurs, elle est également le seul organisme de ce réseau à compter des effectifs pour le personnel de police, d'incendie et de sécurité, où la présence des femmes a très légèrement diminué.

CONSIDÉRANT la sous-représentation importante à corriger pour les femmes parmi le personnel de métiers et de transport dans toutes les sociétés de transport;

CONSIDÉRANT la sous-représentation élevée à corriger pour les femmes parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services dans toutes les sociétés de transport, à l'exception de la STM où les objectifs sont déjà atteints;

CONSIDÉRANT les efforts importants à consentir pour accroître la présence des femmes parmi le personnel de police, d'incendie et de sécurité à la STM, la seule société de transport à avoir des effectifs dans cette catégorie professionnelle;

LA COMMISSION RECOMMANDE À L'ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT :

- 1. D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes et qui indique que la société de transport est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
- 2. De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les femmes, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes de concertation – par exemple une concertation régionale, telle la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), [www.cmfemm.org](http://www.cmfemm.org) – ainsi que des établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des femmes dans ces emplois.**
- 3. De réviser leur processus et leurs normes d'embauche afin d'éliminer les effets de discrimination systémique envers les femmes.**

## **8.2 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS VISIBLES**

La progression de la représentation des minorités visibles dans ce réseau s'avère la plus importante de tous les groupes visés.

À la STM, en raison de la progression de leur présence qui est encore plus élevée, les objectifs de représentation sont déjà atteints dans trois catégories professionnelles – personnel technique, de métiers et de transport – ou près de l’être dans toutes les autres catégories à l’exception du personnel de direction, où leur présence doit encore doubler.

Dans les autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal, soit celles de Laval et de Longueuil, des progrès ont aussi été réalisés et les objectifs de représentation des membres de ce groupe visé sont désormais atteints pour le personnel de transport. Les efforts qu’elles doivent consentir sont toutefois plus grands qu’à la STM; la présence des minorités visibles doit devenir de deux à neuf fois plus grande dans toutes les catégories professionnelles.

Dans les sociétés de transport situées à l’extérieur de la région métropolitaine de Montréal, seule celle de Québec avait des objectifs à atteindre pour les minorités visibles, et ce, tant au début qu’au terme de l’implantation de son programme. Des efforts doivent être consentis aux trois catégories professionnelles où les objectifs de représentation ne sont pas encore atteints, soit le personnel cadre de premier niveau, professionnel et technique.

CONSIDÉRANT que des efforts accrus doivent encore être consentis notamment dans les sociétés de transport de Laval, de Longueuil et de Québec;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX SOCIÉTÉS DE TRANSPORT DE LAVAL, DE LONGUEUIL ET DE QUÉBEC :

4. **D’élaborer et d’implanter une stratégie de recrutement des minorités visibles qui indique que la société de transport est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
5. **De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d’employabilité pour les minorités visibles, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes régionaux de concertation ainsi que des établissements d’enseignement pour favoriser l’accès et l’intégration des minorités visibles.**

### **8.3 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MINORITÉS ETHNIQUES**

Les membres des minorités ethniques ont connu une progression dans la plupart des régions, mais moins importante que celle observée pour les minorités visibles et les femmes.

Toutes les sociétés de transport qui avaient des objectifs à atteindre pour les minorités ethniques lors de l’implantation de leur programme d’accès à l’égalité en emploi – celles de Laval, de Longueuil, de Montréal et de Québec – sont parvenues à augmenter leur présence.

Parmi celles-ci, c’est également à la STM qu’on observe l’augmentation plus importante du nombre de personnes appartenant à ce groupe visé.

Malgré les progrès observés, les efforts à consentir pour atteindre les objectifs demeurent très importants pour l'ensemble de ce réseau. Plus de la moitié des objectifs de représentation doivent encore être atteints dans six des dix catégories professionnelles.

À la STM, les objectifs sont déjà atteints pour le personnel de transport ainsi que de police, d'incendie et de sécurité. Par contre, les personnes de ce groupe visé doivent parvenir à être de deux à dix fois plus nombreuses dans sept des dix catégories professionnelles.

Dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine de Montréal, moins de la moitié des objectifs sont atteints dans trois catégories professionnelles où aucune progression n'a été observée. La présence des minorités ethniques doit aussi devenir trois à six fois plus grande dans cinq autres catégories.

Dans les deux sociétés de transport à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal ayant des objectifs à atteindre – Québec et Saguenay –, les défis pour attirer et intégrer les minorités ethniques sont plus grands. Elles doivent encore consentir des efforts pour atteindre les objectifs de représentation dans près de la moitié des catégories professionnelles.

CONSIDÉRANT les importants efforts à consentir par l'ensemble des sociétés de transport pour accroître la présence des minorités ethniques dans la plupart des catégories professionnelles;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX SOCIÉTÉS DE TRANSPORT AYANT DES OBJECTIFS À ATTEINDRE POUR CE GROUPE:

- 6. D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des minorités ethniques qui indique que la société de transport est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
- 7. De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les minorités ethniques, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes régionaux de concertation ainsi que des établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des minorités ethniques.**

## **8.4 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES AUTOCHTONES**

Seules deux sociétés de transport – celles de Montréal et de Québec – avaient des objectifs de représentation à atteindre pour les Autochtones, au début de l'implantation de leur programme.

La progression beaucoup plus faible de la présence des Autochtones dans les sociétés de transport est principalement attribuable aux résultats observés à la STM. En effet, en raison d'une hausse de 25 Autochtones dans cet organisme, les objectifs de représentation sont en voie d'être atteints dans toutes les catégories professionnelles.

Au terme d'une première période d'implantation de leur programme, tous les organismes de ce réseau ont des objectifs de représentation à atteindre pour les membres de ce groupe.

CONSIDÉRANT les efforts à consentir, notamment dans les deux autres sociétés de transport de la région métropolitaine et dans celles situées à l'extérieur de cette région;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX SOCIÉTÉS DE TRANSPORT, À L'EXCEPTION DE LA STM :

8. **D'élaborer une stratégie de recrutement des Autochtones qui indique que la société de transport est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.**
9. **De développer une stratégie de recrutement et de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les Autochtones, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes de concertation – par exemple une table de concertation régionale ou des activités organisées avec des Conseils de bande – afin de favoriser davantage l'accès et l'intégration des Autochtones parmi leurs effectifs.**

## **8.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ENSEMBLE DES GROUPES VISÉS**

En dépit des importants progrès réalisés pour les groupes visés dans ce réseau et afin d'accroître l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la Commission est d'avis que les sociétés de transport doivent s'assurer de cibler l'ensemble des groupes visés dans leur plan d'action.

CONSIDÉRANT les différences observées dans le niveau de progression des femmes, des minorités visibles, des minorités ethniques et des Autochtones;

CONSIDÉRANT que les personnes handicapées sont intégrées dans le plan d'action des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour la prochaine période d'implantation;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX SOCIÉTÉS DE TRANSPORT:

10. **D'appliquer l'ensemble des mesures de leur programme d'accès à l'égalité en emploi, notamment les mesures essentielles, de façon à atteindre des résultats pour tous les groupes visés.**

## **8.6 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'APPLICATION DES MESURES**

Plusieurs mesures essentielles ont été appliquées par les sociétés de transport. Cinq des six sociétés de transport affirment avoir appliqué le taux de nomination préférentielle, informé la personne responsable de l'embauche de la sous-représentation de l'emploi à pourvoir et fait mention du programme d'accès à l'égalité en emploi lors de l'affichage d'offres d'emploi.

Les deux tiers d'entre elles prétendent également avoir indiqué les groupes visés en les invitant à poser leur candidature lors de ces affichages, désigné une personne responsable de l'implantation et du suivi des mesures ainsi que transmis annuellement à la haute direction des informations concernant les objectifs à atteindre.

Par ailleurs, d'autres mesures ont été appliquées souvent ou seulement à l'occasion par la majorité des organismes de ce réseau. C'est le cas notamment de la transmission d'informations au comité de sélection et à la personne responsable de l'embauche concernant l'application du taux de nomination préférentielle.

La Commission considère que la présence des groupes visés aurait été encore plus grande et que leur sous-représentation globale aurait davantage diminué dans ce réseau, si toutes les mesures essentielles avaient été appliquées de façon systématique par les six sociétés de transport.

L'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics prévoit que:

« Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu.

Il fait rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de ce programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus. »

La Commission a déjà transmis à chacune des sociétés de transport, un rapport d'évaluation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi avec des recommandations concernant les mesures à prendre pour la prochaine période d'implantation et auxquelles celles-ci doivent se conformer.

En effet, selon l'article 18 de la Loi,

« À défaut par un organisme de se conformer à une recommandation de la Commission, celle-ci peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne qui peut ordonner à l'organisme, dans le délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Le programme est déposé devant ce Tribunal qui peut y apporter les modifications qu'il juge adéquates. »

D'autre part, la plus grande progression de la présence des groupes visés à la STM s'explique en partie par certaines mesures qu'elle a mises en place. Ces mesures sont notamment : la constitution de banques distinctes de candidatures par groupe visé ainsi que la justification écrite de la décision de la personne responsable de l'embauche.

De plus, la STM a continué d'instaurer et d'appliquer plusieurs mesures de recrutement – dont certaines en place depuis le début de son programme d'accès à l'égalité en emploi sur une base volontaire en 1987 – afin de rejoindre davantage les membres de tous les groupes visés.

Parmi ses initiatives les plus novatrices, on retrouve les photos ou les mentions de membres de groupes visés montrant la diversité à la STM dans le matériel publicitaire utilisé lors de campagnes de recrutement, l'organisation de rencontres d'information dans des organismes communautaires représentant des membres de groupes visés ou encore l'ajout d'informations sur son site Web à l'intention des personnes immigrantes nouvellement arrivées.

Le programme d'accès à l'égalité en emploi de la STM fait bien la démonstration que, lorsque certaines conditions sont réunies, les résultats de ces programmes tendent à augmenter plus rapidement au fil des années. Ceci est particulièrement le cas lorsqu'une masse critique de membres de groupes visés est atteinte. Cette situation favorise ainsi une plus grande ouverture et acceptation des différences ethnoculturelles parmi le personnel.

De plus, depuis 1987, la STM a favorisé la mise en place et le maintien des conditions de réussite d'un programme d'accès à l'égalité en emploi selon la Commission.

Ces conditions sont notamment : la constance de l'engagement à long terme de la haute direction et de la sensibilisation des gestionnaires envers l'accès à l'égalité en emploi, la désignation de personnes responsables pour assurer la continuité du programme, l'application d'une stratégie efficace de communication et la diffusion publique sur une base régulière des mesures mises de l'avant et des résultats atteints.

CONSIDÉRANT l'importance, pour l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés, de l'engagement de la haute direction et de la mise en place de mécanismes d'imputabilité;

CONSIDÉRANT l'importance pour la stabilité et la continuité des programmes d'accès à l'égalité en emploi de désigner une ou des personnes responsables de l'implantation des mesures;

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX SOCIÉTÉS DE TRANSPORT, À L'EXCEPTION DE LA STM :

- 11. D'affirmer fermement et de façon constante l'engagement de la haute direction à atteindre des résultats dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi.**
- 12. D'appliquer systématiquement des mesures précises d'embauche préférentielle des groupes visés dans les types d'emploi où ceux-ci sont sous-représentés.**
- 13. De rendre leurs gestionnaires imputables de l'atteinte de résultats.**
- 14. De constituer, le cas échéant, un comité d'accès à l'égalité en emploi et de lui confier le mandat de modifier les mesures prises dans le cadre de leur programme de façon à tenir compte des recommandations formulées dans ce rapport sectoriel.**
- 15. D'accorder les ressources humaines et financières nécessaires à l'implantation et à l'application des mesures de même que de prévoir des mécanismes de transfert, lors du départ de la personne responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi.**

## CONCLUSION

La diminution de la sous-représentation des membres de groupes visés dans les sociétés de transport démontre que les programmes d'accès à l'égalité en emploi constituent un outil privilégié de lutte contre la discrimination en emploi. La forte croissance des effectifs des sociétés de transport a pu contribuer à accroître la représentation de tous les groupes visés au cours de la première période d'implantation.

Le nombre de femmes a presque doublé. Leur représentation a progressé de façon plus importante parmi les emplois de gestion et de supervision ainsi que professionnels. L'analyse a révélé des progrès légèrement moins grands dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes. La STM a cependant réussi à corriger complètement leur sous-représentation parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services.

Pour les minorités visibles, la progression observée dans ce réseau est la plus significative de tous les groupes visés; les membres de ce groupe sont désormais quatre fois plus nombreux à travailler dans les sociétés de transport et leur sous-représentation globale a été corrigée parmi le personnel de transport.

Les progrès observés pour les minorités ethniques se révèlent un peu moins marquants; leur nombre a toutefois plus que doublé et la STM a atteint ses objectifs pour ce groupe visé pour le personnel de transport ainsi que de police, d'incendie et de sécurité.

Quant aux Autochtones, la progression observée est la plus faible de tous les groupes visés. Celle-ci est toutefois attribuable à une hausse importante du nombre de personnes de ce groupe à la STM.

L'augmentation considérable de la présence des groupes visés à la STM a également eu un impact plus grand sur l'ensemble des résultats observés dans ce réseau. Son personnel représente en effet plus de 70 % des personnes travaillant dans les sociétés transport au Québec. De plus, les premières actions en matière d'égalité qui ont débuté à la fin des années 80 lui ont permis d'accroître le nombre de membres de groupes visés parmi ses effectifs bien avant l'entrée en vigueur de la Loi.

La Commission considère important de souligner l'engagement soutenu de la STM, lequel s'est concrétisé par l'augmentation particulièrement importante de la représentation de tous les groupes visés, au terme de la première période d'implantation de son programme d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre de la Loi.

Les efforts consentis par les autres sociétés de transport méritent également d'être cités puisqu'elles sont toutes parvenues à augmenter la présence des groupes visés pour lesquels une sous-représentation avait été initialement identifiée. À cet effet, la Société de transport de Sherbrooke est digne de mention. Alors qu'il n'y avait aucune sous-représentation pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques au début de son programme, cette société de transport a réussi à accroître de façon significative la représentation de ces deux derniers groupes en plus de celle des femmes.

En dépit des importants progrès réalisés, les sociétés de transport ne sont pas encore parvenues à corriger la sous-représentation des groupes visés. Plusieurs mesures considérées comme essentielles par la Commission ont été régulièrement appliquées par la plupart des sociétés de transport, mais d'autres n'étaient pas encore implantées ou appliquées de façon systématique.

C'est pourquoi les sociétés de transport devront maintenir et même accentuer leurs efforts afin de répondre à leurs obligations à l'égard des groupes visés et d'atteindre l'égalité réelle. L'engagement de la haute direction à promouvoir la diversité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux constitue la pierre angulaire de l'intégration et de l'avancement de l'ensemble des groupes visés au sein des effectifs des sociétés de transport.

Il est impératif qu'elle exerce un leadership ferme et constant, affirme avec assiduité son engagement envers l'accès à l'égalité en emploi et se dote de processus internes lui permettant une compréhension adéquate de la discrimination systémique pour l'ensemble des groupes visés.

Pour atteindre l'égalité réelle, les sociétés de transport doivent faire preuve d'innovation dans le développement de stratégies distinctes pour se rapprocher des communautés de chacun des groupes visés. Elles doivent également les recruter, appliquer l'ensemble des mesures essentielles, s'assurer de cibler tous les groupes visés ainsi que se conformer aux recommandations formulées par la Commission lors de l'évaluation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Pour sa part, la Commission continuera de soutenir les efforts des sociétés de transport en offrant des services-conseils, concernant les mesures plus efficaces ainsi que les stratégies nécessaires pour assurer le dynamisme du programme.

La présence grandissante de personnes venant d'horizons culturels variés au sein de la population québécoise constitue une tendance appelée à se maintenir dans le futur. Dans ce contexte, les programmes d'accès à l'égalité en emploi constituent plus que jamais un levier important pour assurer l'intégration harmonieuse des groupes visés dans les sociétés de transport, prévenant mieux ainsi en amont toute forme de discrimination. Ceci aura pour effet de refléter à la population québécoise l'image d'organismes publics où la diversité de la société est représentée.

# **ANNEXE I**

## **LES GROUPES VISÉS PAR LA LOI**

Les groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé. Ainsi, une femme peut être à la fois une personne handicapée et une personne appartenant à une minorité visible.

Par ailleurs, les définitions des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut appartenir qu'à un seul de ces trois groupes.

### **Les femmes**

La définition de ce groupe visé est très explicite en soi et elle inclut toute personne de sexe féminin.

### **Les Autochtones**

Les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

Cette définition est celle qui est utilisée aux fins de l'application de la Loi et elle provient du questionnaire utilisé dans le cadre du recensement effectué tous les cinq ans au Canada.

### **Les minorités visibles**

Selon l'article 1 de la Loi, les membres de ce groupe visé comprennent les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau.

La définition des minorités visibles s'appuie également sur celle utilisée par Statistique Canada, à savoir : des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Le questionnaire utilisé pour le recensement fournit des exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains...)
- personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde...)
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie...)
- Coréens
- Japonais
- personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens...)
- Philippins

- autres personnes originaires des îles du Pacifique
- personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes<sup>39</sup> (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs...)
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques...)

### **Les minorités ethniques**

En vertu de l'article 1 de la Loi, les membres de ce groupe visé correspondent aux 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. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier pendant l'enfance et qu'une personne peut encore comprendre.

Aux fins de l'application de la Loi, ces personnes sont désignées sous l'appellation de minorités ethniques.

La définition des minorités ethniques est dictée par la Loi, mais elle est également tirée d'un ensemble d'informations que Statistique Canada utilise afin d'identifier, parmi les données du recensement, les personnes autres que les Autochtones et les personnes faisant partie d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais. Selon Statistique Canada, voici quelques exemples de langues maternelles des personnes faisant partie d'une minorité ethnique :

- Allemand
- Bulgare
- Espagnol
- Grec
- Hongrois
- Italien
- Polonais
- Portugais
- Roumain
- Russe
- Ukrainien

---

<sup>39</sup> Selon Statistique Canada, les Maghrébins (Tunisiens, Algériens, Marocains...) sont considérés comme faisant partie d'une minorité visible.

## Les personnes handicapées

Les groupes visés cités à l'article 1 de la Loi incluent les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Cette dernière loi définit une « personne handicapée » comme suit :

« ... toute personne ayant une **déficience** entraînant une **incapacité significative et persistante** et qui est sujette à rencontrer des **obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes**. »

Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- une **déficience** soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie;
- entraînant une **incapacité** soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique ou dans des limites considérées comme normales;
- **significative** dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou, encore, d'une orthèse telles des semelles ou des chaussures orthopédiques;
- **persistante** dont on ne peut pas prévoir la disparition;
- sujette à rencontrer des **obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes**.

La liste qui suit n'est pas exhaustive et il ne s'agit pas de définitions légales. Cette liste fournit quelques exemples de situations problématiques que les personnes ayant des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.

Il est important de préciser que c'est la personne elle-même qui doit s'identifier comme personne handicapée. De plus, il s'agit du seul groupe visé où cette identification peut être modifiée ultérieurement. En effet, une personne peut être handicapée à la naissance ou le devenir au cours de sa vie.

## **ANNEXE II**

### **LE CONTENU DE LA LOI**

#### **L'OBJET DE LA LOI**

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi.

Ces groupes sont 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, 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 ainsi que les personnes handicapées (article 1 de la Loi).

Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans l'ensemble des organismes publics employant 100 personnes ou plus. Les organismes du secteur municipal, des réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, les sociétés d'État et les effectifs policiers de la SQ y sont assujettis (article 2 de la Loi).

Par ailleurs, il convient de rappeler que le Gouvernement du Québec et ses ministères ne sont pas soumis à l'application de la Loi.

#### **LES ÉTAPES DE RÉALISATION DÉFINIES DANS LA LOI**

##### **1. L'analyse des effectifs**

La première étape de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi 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 de la Loi).

Pour ce faire, la Commission propose aux organismes un questionnaire d'identification destiné aux membres du personnel. Ce questionnaire n'est pas anonyme, mais il demeure confidentiel et ne doit servir qu'aux fins de l'application de la Loi. Une personne ne peut être incluse dans plus d'un groupe visé, sauf une femme ou d'une personne handicapée qui ferait également partie d'un autre groupe.

Les organismes doivent produire un rapport d'analyse de leurs effectifs. Celui-ci doit comprendre, pour chaque type d'emploi, les données sur les compétences et l'expérience nécessaires ainsi que la zone appropriée de recrutement de l'organisme (article 5 de la Loi).

Enfin, les organismes doivent transmettre leur rapport à la Commission, après consultation de leur personnel ou de leurs représentants et représentantes (article 5 de la Loi).

## **2. La détermination de la sous-représentation**

La Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes.

Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes 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 type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).

Lorsque la Commission estime qu'il y a sous-représentation, elle en informe les organismes qui doivent, dans un délai de douze mois suivant cet avis, élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi (articles 8, 9 et 10 de la Loi).

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 de la Loi).

## **3. L'élaboration du programme d'accès à l'égalité en emploi**

Avant d'être transmis à la Commission, le programme d'accès à l'égalité en emploi élaboré par chaque organisme doit avoir fait l'objet d'une consultation auprès du personnel ou de ses représentants et représentantes (article 10 de la Loi).

Ce programme doit comprendre les éléments suivants (article 13 de la Loi) :

- une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et les pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- les objectifs quantitatifs poursuivis, par type d'emploi ou regroupement de types d'emploi, 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 d'emploi ou regroupement de types d'emploi, 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 et représentantes;

- l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

#### **4. L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi**

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

#### **5. Le rapport d'implantation des organismes**

Tous les trois ans, les organismes doivent faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme (article 20 de la Loi). Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport, tous les trois ans, sur l'état de leur situation (article 21 de la Loi).

### **LE RAPPORT TRIENNAL DE LA COMMISSION**

Pour sa part, la Commission doit publier, tous les trois ans, un rapport qui comprend la liste des organismes soumis à la Loi et qui fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23 de la Loi).

### **LES POUVOIRS DE LA COMMISSION**

La Commission peut faire des recommandations aux organismes en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme ou, encore, leur demander de modifier la teneur de leur programme (article 17 de la Loi).

Si ces recommandations ne sont pas suivies, la Commission peut 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 d'accès à l'égalité en emploi (article 18 de la Loi).

Enfin, tout membre de la Commission désigné par le président peut exercer seul le pouvoir de faire des recommandations à un organisme ou de s'adresser au Tribunal des droits de la personne (article 24 de la Loi).

### **LE RAPPORT DU MINISTRE**

Le ministre doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2006, et par la suite tous les cinq ans faire un rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et de la modifier (article 32 de la Loi).

## **ANNEXE III**

### **LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DES RAPPORTS SECTORIELS**

En vertu de l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les organismes tenus d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi doivent rendre compte des mesures prises et des résultats obtenus concernant leur programme dans un rapport, transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse après une première période d'implantation d'une durée de trois ans.

#### **Les avantages d'une analyse par secteur ou par réseau**

Afin d'évaluer si les résultats obtenus par ces programmes ont permis ou non de corriger la sous-représentation des membres des groupes visés par la Loi, la Commission analyse les résultats atteints et produit des rapports sectoriels, pour chacun des secteurs ou des réseaux auxquels appartiennent les organismes publics assujettis à la Loi.

L'analyse des résultats de l'ensemble des organismes publics d'un même secteur ou réseau offre l'avantage de comparer des milieux semblables, tant en ce qui concerne les types d'emplois et la répartition de leur effectif total que les structures décisionnelles, les règles et les politiques de dotation ainsi que les unités syndicales que l'on y retrouve. Cette analyse permet aussi d'évaluer si l'ensemble des organismes de ces secteurs ou réseaux ont corrigé la situation des groupes victimes de discrimination en emploi visés par la Loi.

À l'exception de la SQ, seul organisme nommé expressément dans la Loi pour ses effectifs policiers, tous les autres organismes qui y sont assujettis sont rattachés à neuf réseaux ou secteurs. Ceux-ci regroupent 70 commissions scolaires, 48 cégeps, 38 établissements d'enseignement privés, 19 établissements d'enseignement universitaire, 197 établissements du réseau de la santé et des services sociaux, 55 municipalités, 6 sociétés de transport, 27 sociétés d'État ainsi que 3 régies intermunicipales de police.

#### **Les outils de cueillette de données**

La Commission a développé des outils à l'intention des organismes pour faciliter la production de leur rapport, notamment celui sur l'implantation du programme après une première période de trois ans, comme prévu à l'article 20 de la Loi. Ces outils lui permettent également de colliger des données pour analyser les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi par secteur ou par réseau. Les éléments que les organismes doivent transmettre à la Commission sont les suivants :

1. La mise à jour des données de l'analyse des effectifs dans chacun des emplois ou des types d'emploi de l'organisme.

Cette mise à jour permet à la Commission de procéder à la comparaison des données de l'analyse des effectifs utilisées pour déterminer la sous-représentation initiale de chacun des groupes visés avec celles utilisées pour la détermination de leur sous-représentation au terme de la première période d'implantation. Les écarts de représentation des membres des groupes visés dans un même emploi ou un même type d'emploi indiquent si leur présence a progressé ou non.

## 2. Le rapport d'implantation<sup>40</sup> de l'organisme

- a) Partie 1 – Mesures et résultats : cette partie du rapport d'implantation permet à l'organisme de rendre compte des résultats obtenus pour chacune des mesures adoptées lors de l'élaboration de son programme d'accès à l'égalité en emploi. L'organisme y indique également les mesures qui seront reportées ou ajoutées au cours de la deuxième période d'implantation ainsi que des précisions concernant le contexte, l'environnement, la consultation et les mesures de contrôle du programme.
- b) Partie 2 – Questionnaire d'analyse du programme : ce questionnaire comprend 111 questions, pour la plupart à choix de réponses multiples. Il sert à recueillir des informations sur l'application des mesures en vigueur ainsi que sur les obstacles rencontrés par l'organisme lors de l'implantation de son programme.

## **L'ANALYSE DES RÉSULTATS QUANTITATIFS**

Afin de comprendre les résultats atteints dans le cadre de ces programmes, il convient de rappeler la méthodologie utilisée par la Commission pour déterminer la sous-représentation des membres des groupes visés.

### **La méthode de calcul pour déterminer la sous-représentation**

La détermination de la sous-représentation pour chacun des groupes visés est établie par les analyses de disponibilité effectuées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en vertu de l'article 7 de la Loi.

Ces dernières sont réalisées à partir de l'analyse des effectifs que chaque organisme doit fournir par type d'emploi, en précisant pour chacun d'eux le nombre de personnes faisant partie de ces groupes. Afin de déterminer la sous-représentation de chacun des groupes visés, la Commission doit comparer leur disponibilité sur le marché du travail pour chacun des types d'emploi avec leur représentation dans l'organisme.

---

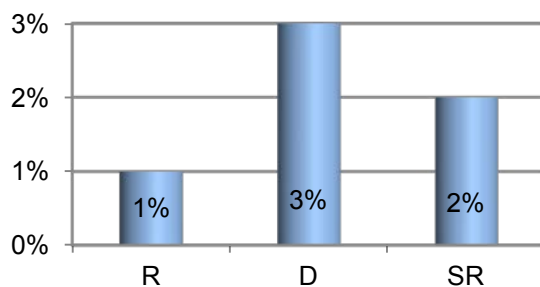
<sup>40</sup> Les outils et le modèle mis à la disposition des organismes pour produire leur rapport d'implantation peuvent être consultés sur le site de la Commission à l'adresse : <http://www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

Le taux de disponibilité (D) correspond à la proportion des membres d'un groupe visé ayant les compétences requises pour occuper chaque type d'emploi au sein d'un organisme dans la zone appropriée de recrutement ou qui sont aptes à acquérir ces compétences dans un délai raisonnable.

Le taux de représentation (R) indique le pourcentage que représentent les membres de ce groupe parmi les effectifs de chacun des types d'emploi de l'organisme.

Quant au taux de sous-représentation (SR), il correspond à l'écart à combler entre le taux de disponibilité (D) et le taux de représentation (R). Les membres d'un groupe visé sont sous-représentés dans un type d'emploi lorsque le taux de disponibilité est plus grand que le taux de représentation. L'objectif de représentation à atteindre pour chaque type d'emploi d'un organisme correspond donc au taux de disponibilité établi pour chacun d'eux.

Par exemple, dans un type d'emploi d'un organisme, si le taux de représentation (R) des membres d'un groupe visé correspond à 1 % des effectifs et que le taux de disponibilité (D) est de 3 %, le taux de sous-représentation (SR) est alors de 2 %.



Pour chaque type d'emploi de l'organisme, la Commission détermine, après validation avec l'organisme, l'exigence requise la plus appropriée pour établir le taux de disponibilité.

Ainsi, pour chacun des types d'emploi requérant un an d'expérience, la Commission s'assure que cette exigence est absolument essentielle, car le choix de la source statistique pour le calcul de la disponibilité varie si c'est le cas ou non. De même, si un type d'emploi requiert un diplôme de secondaire V et un permis de conduire, mais aucune expérience, le choix de la source statistique sera les personnes titulaires de ce permis de conduire si cette exigence est requise dès l'embauche ou les personnes ayant obtenu leur diplôme de secondaire V, si un délai de quelques mois est accordé au moment de l'entrée en fonction pour obtenir ce permis.

Le taux de disponibilité établi pour chacun des types d'emploi dans le but de déterminer la sous-représentation s'appuie sur des données statistiques<sup>41</sup> relativement précises. Ces données portent sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP), les niveaux et les domaines de formation, les ordres professionnels et les classes de permis de conduire.

---

<sup>41</sup> Voir l'annexe V sur les statistiques utilisées pour déterminer la sous-représentation des membres des groupes visés.

De telles données existent pour quatre des groupes visés par la Loi, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Quant aux personnes handicapées, les données statistiques utilisées pour déterminer leur sous-représentation proviennent d'autres sources et sont disponibles seulement par catégories professionnelles.

L'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi après une première période d'implantation est effectuée pour les quatre groupes visés initialement par la Loi en 2001, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.

Comme les personnes handicapées ont été ajoutées à la Loi en 2005, elles n'étaient pas incluses au début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi dans la plupart des organismes publics.

Les catégories professionnelles retenues aux fins de l'analyse des résultats quantitatifs varient selon le secteur ou le réseau concerné. Pour tous les groupes visés, ces catégories sont toutefois les mêmes que celles utilisées pour présenter les résultats de la détermination initiale de la sous-représentation<sup>42</sup>. Ceci facilite la comparaison de ces résultats avec ceux atteints au terme d'une première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

L'analyse des résultats des programmes des organismes d'un même secteur ou réseau tient compte également des deux indicateurs prévus par la Loi pour mesurer la situation des membres des groupes visés. Il s'agit de la représentation et de la sous-représentation des membres de ces groupes.

### **La représentation : l'indicateur le plus fiable sur le plan statistique<sup>43</sup> pour mesurer les progrès réalisés**

La disponibilité des membres des groupes visés établie par la Commission pour chacun des groupes visés et pour chacun des types d'emploi fluctue dans le temps. Elle peut augmenter ou diminuer pour un type d'emploi ou pour un groupe visé, à la suite de l'utilisation de données statistiques plus récentes ou encore d'un changement de zone de recrutement ou de choix de sources statistiques.

Il en va de même pour la sous-représentation qui est calculée à partir de la disponibilité pour chacun des types d'emploi et pour chacun des groupes visés. Ainsi, malgré une augmentation de la représentation des membres d'un groupe visé au cours d'une période donnée, la sous-représentation peut également augmenter, si la disponibilité des membres d'un groupe visé devient plus élevée avec les années.

---

<sup>42</sup> Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009 à l'adresse : [http://www.cdpcj.gc.ca/Publications/Rapport\\_triennal\\_PAE\\_2004\\_2007.pdf](http://www.cdpcj.gc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2004_2007.pdf).

<sup>43</sup> Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité, Bilan et perspectives*, 1998. La plus grande fiabilité de la représentation sur le plan statistique a été reconnue par la Commission dans le cadre de ce rapport.

**La Commission est d'avis que la représentation des membres d'un groupe visé constitue l'indicateur le plus fiable sur le plan statistique pour mesurer le niveau d'atteinte des objectifs au cours d'une période donnée. En effet, seule la représentation des membres des groupes visés n'est pas affectée dans le temps par les variations découlant du choix des données statistiques ou d'une zone de recrutement.**

Les écarts de représentation, soit les variations de la présence des membres de groupes visés entre la détermination initiale de la sous-représentation et celle effectuée au terme de la première période d'implantation, font l'objet d'une analyse. Ces écarts permettent de mesurer la progression ou non de la présence des groupes visés dans chacune des catégories professionnelles.

Ces écarts sont également analysés en fonction de l'augmentation ou de la réduction des effectifs de chacune des catégories professionnelles. Ceci permet notamment de déterminer, pour chacune d'elles, si les membres des groupes visés ont bénéficié du programme d'accès à l'égalité en emploi, c'est-à-dire si leur présence, en nombre ou en pourcentage, a augmenté en fonction d'une hausse des effectifs globaux ou alors, en dépit d'une baisse de ces mêmes effectifs.

De même, l'analyse vérifiera si les membres des groupes visés ont fait ou non les frais des baisses d'effectifs, le cas échéant, dans les catégories professionnelles concernées.

### **La sous-représentation : un indicateur permettant de mesurer les objectifs de représentation à atteindre**

La sous-représentation constitue les objectifs de représentation à atteindre pour chacun des groupes visés. L'analyse de la sous-représentation permet de savoir si un rattrapage doit être effectué pour une ou plusieurs catégories professionnelles.

L'ampleur de la sous-représentation, en pourcentage ou en nombre, permet également de repérer les catégories d'emplois ayant une sous-représentation plus marquée. Celle-ci permet de mieux cibler les catégories qui devront faire l'objet d'efforts accrus en priorité, sans pour autant mettre de côté les efforts requis pour celles où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

## **L'ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'IMPLANTATION DES MESURES**

Les mesures<sup>44</sup> du programme d'accès à l'égalité en emploi sont adoptées par les organismes afin de favoriser l'atteinte des objectifs quantitatifs fixés, mais également d'éliminer ou de modifier des pratiques discriminatoires ou susceptibles d'avoir des effets préjudiciables à l'endroit des membres de groupes visés.

---

<sup>44</sup> Une liste de mesures a été dressée par la Commission et peut être consultée sur son site à l'adresse suivante : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

La plupart des mesures constituent de saines pratiques de gestion des ressources humaines. Toutefois, certaines d'entre elles sont particulières à l'accès à l'égalité en emploi et sont considérées, par la Commission, comme essentielles<sup>45</sup> pour l'atteinte des résultats. C'est le cas notamment de la diversification des sources de recrutement ou encore de la mention du programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages de postes vacants des organismes assujettis à la Loi.

Dans les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi, le 1<sup>er</sup> avril 2001, la Commission avait identifié quatre mesures essentielles devant être appliquées, en plus de celles retenues par l'organisme. Depuis lors, le travail de vérification du contenu des programmes par la Commission a beaucoup progressé, ce qui l'a amené à porter à treize le nombre de mesures essentielles qui doivent dorénavant être appliquées par les organismes publics, lors de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi pour une durée de trois ans.

Ainsi, l'information aux personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle ou encore la demande à toutes les personnes posant leur candidature de répondre au questionnaire d'identification font partie des nouvelles mesures essentielles qui ont été ajoutées au fil du temps par la Commission.

Les données recueillies dans la partie 1 du rapport d'implantation des organismes publics fournissent des précisions sur les résultats de l'application des mesures. Il faut toutefois faire appel aux informations contenues dans la partie 2 du rapport d'implantation, soit le questionnaire d'analyse du programme, pour apprécier la fréquence ou l'intensité d'application des mesures par les organismes publics.

### **Le portrait des mesures pour tous les groupes visés**

Les informations contenues dans la partie 1 du rapport d'implantation transmis par les organismes ont permis à la Commission d'effectuer une compilation des mesures<sup>46</sup> déjà implantées ou en voie de l'être ainsi que de celles recommandées<sup>47</sup> pour l'ensemble des groupes visés, par type de mesure pour chacun des secteurs ou des réseaux.

Cette compilation a été réalisée à partir des rapports transmis par les organismes publics et des informations additionnelles recueillies lors d'échanges avec ces derniers. Elle permet d'identifier les mesures implantées ou en voie de l'être dans la majorité des organismes publics.

---

<sup>45</sup> Voir l'annexe VIII sur les mesures essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

<sup>46</sup> Une compilation de l'ensemble des mesures des programmes d'accès à l'égalité mises en place par les organismes publics est présentée en annexe dans chacun des rapports sectoriels.

<sup>47</sup> Les mesures recommandées par la Commission correspondent à l'ensemble des recommandations, incluant celles portant sur l'application systématique des mesures essentielles, qui sont indiquées dans le rapport d'évaluation de la première période d'implantation du programme qu'elle fait parvenir à chacun des organismes publics.

La compilation des mesures comprend également l'ensemble des mesures particulières aux personnes handicapées. En effet, le rapport d'élaboration des mesures particulières pour les personnes handicapées<sup>48</sup> qui a été transmis par les organismes fait l'objet d'une vérification de la part de la Commission en même temps qu'elle procède à l'évaluation du rapport d'implantation de leur programme après une première période de trois ans. Lors de la prochaine période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, les mesures particulières pour les personnes handicapées seront ainsi appliquées et ajoutées aux mesures déjà en place dans l'organisme pour les autres groupes visés par la Loi.

Il est toutefois important de souligner qu'un certain temps s'est écoulé, deux ans ou plus selon le secteur ou le réseau concerné, depuis l'évaluation, par la Commission, de la mise en œuvre des mesures au terme de la première période d'implantation de même que de l'élaboration des mesures pour les personnes handicapées.

Depuis lors, de nouvelles mesures peuvent avoir été négociées, adoptées ou encore mises en place. De même, des mesures considérées comme déjà en place ou implantées par les organismes publics peuvent avoir fait l'objet de recommandations de la part de la Commission, comme prévu aux articles 17 et 24 de la Loi.

### **L'analyse de l'application des mesures**

Quant à la partie 2 du rapport d'implantation des organismes, soit le questionnaire rempli par les organismes, elle a fourni les données permettant à la Commission de développer un modèle d'analyse<sup>49</sup> de l'application des mesures des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Ces analyses ont été effectuées afin d'établir un lien entre l'application notamment des mesures essentielles et l'atteinte des objectifs de représentation des membres des groupes visés.

Ces analyses permettent d'affiner le portrait en fonction de certaines variables notamment la région, la taille et, pour les commissions scolaires, le réseau linguistique. Des questions font aussi l'objet d'une analyse plus approfondie dans certaines régions administratives, notamment des questions concernant davantage les Autochtones<sup>50</sup>.

Les fréquences de l'application des mesures essentielles et particulières à l'accès à l'égalité en emploi sont examinées plus attentivement dans les organismes ayant réussi à augmenter la représentation des membres des groupes visés.

---

<sup>48</sup> Le guide, les outils et le modèle mis à la disposition des organismes pour produire le rapport d'élaboration des personnes handicapées peuvent être consultés sur le site de la Commission à l'adresse suivante : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

<sup>49</sup> Ce modèle d'analyse est présenté dans l'annexe IV sur le lien de causalité entre l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et la progression des groupes visés.

<sup>50</sup> La région administrative est la plus petite unité territoriale pour laquelle il est possible d'obtenir des données. À titre d'exemple, bien que la majorité des réserves autochtones de la région de la Côte-Nord se retrouvent en basse Côte-Nord, il est impossible d'obtenir des données fragmentées qui permettraient de dénombrer la population autochtone de cette sous-région. Ceci explique pourquoi les réponses à ces questions ont été examinées plus attentivement dans les régions administratives à forte présence autochtone selon le Secrétariat des affaires autochtones du Québec, soit l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec, le Saguenay – Lac Saint-Jean, les Laurentides, la Mauricie et l'Outaouais.

Dans les secteurs ou les réseaux comportant un nombre suffisamment élevé<sup>51</sup> d'organismes, par exemple celui des 70 commissions scolaires assujetties à la Loi au Québec, les fréquences de l'application de ces mesures dans les organismes ayant augmenté la représentation des membres des groupes visés font ensuite l'objet d'une comparaison avec celles des organismes n'y étant pas parvenu. Cette comparaison permet ainsi d'identifier des mesures plus déterminantes, c'est-à-dire qui ont un impact plus grand, pour l'atteinte des objectifs quantitatifs de chacun des groupes visés dans les organismes d'un même secteur ou réseau.

---

<sup>51</sup> Pour que les résultats d'une analyse soient significatifs sur le plan statistique, il faut avoir un nombre suffisamment grand d'organismes, par exemple une soixantaine, pour être en mesure de généraliser les tendances qui se dégagent de l'analyse à l'ensemble des organismes d'un même secteur ou réseau.

## **ANNEXE IV**

# **LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET LA PROGRESSION DES GROUPES VISÉS**

### **Les analyses de l'impact de l'application des mesures sur la représentation des groupes visés**

Les résultats de la mise à jour de l'analyse des effectifs<sup>52</sup> ainsi que les informations recueillies dans les rapports d'implantation des organismes publics après une première période d'implantation<sup>53</sup> permettent de mesurer, lorsqu'ils sont croisés, l'impact des mesures retenues par les organismes sur la représentation et la sous-représentation des groupes visés.

C'est pourquoi la Commission a décidé de tester un certain nombre d'analyses dans le but de développer un modèle d'analyse. Un premier type d'analyse, soit les analyses de fréquences d'application des mesures par les organismes publics permet d'obtenir des statistiques descriptives sur l'application des mesures ainsi que sur l'intensité d'application de celles-ci.

Un autre type d'analyse, soit les analyses bivariées ou multivariées, c'est-à-dire croisées à l'aide de deux ou plusieurs variables, sert à mesurer l'impact de l'application des mesures par les organismes sur l'augmentation de la représentation des groupes visés. Les variables retenues pour ces analyses sont notamment la région (région métropolitaine de Montréal ou autres régions du Québec) et la taille (petite, moyenne ou grande) des organismes publics.

Ces tests ont été réalisés par la Direction de l'accès à l'égalité en emploi et des services-conseils en collaboration avec le Service de la recherche de la Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications. Ils ont donné des résultats significatifs sur le plan statistique.

Ceci a permis à la Commission de développer un modèle d'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi après une première période d'implantation pour chacun des secteurs ou réseaux auxquels appartiennent les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

### **Le modèle d'analyse**

Le modèle d'analyse développé par la Commission repose sur plusieurs analyses. Ces analyses sont d'abord réalisées pour l'ensemble des organismes d'un même réseau ou secteur, puis en tenant compte de certaines variables. Ces variables sont : la région métropolitaine de recensement de Montréal ou les autres régions du Québec, la taille de l'organisme ainsi que le réseau linguistique, dans le cas des commissions scolaires, en raison du contexte linguistique

---

<sup>52</sup> L'analyse des effectifs a été effectuée initialement lors de la détermination de la sous-représentation des groupes visés (article 7 de la Loi).

<sup>53</sup> Tel que prévu à l'article 20 de la Loi.

particulier à ce réseau au Québec. Les analyses proposées dans ce modèle sont présentées ci-après.

Tout d'abord, des analyses de fréquence sur l'application des mesures sont effectuées, à l'aide des données recueillies dans le questionnaire d'analyse du programme rempli par les organismes, pour mesurer, en nombre et en proportion (%), si les mesures retenues par les organismes ont été implantées, reportées ou annulées.

Par la suite, des analyses de fréquence sur l'intensité d'application des mesures sont effectuées pour l'ensemble des organismes et avec les mêmes variables pour mesurer, en nombre et en proportion (%), si les mesures retenues ont été appliquées systématiquement, régulièrement, rarement ou jamais par les organismes.

Puis, des analyses bivariées croisant les fréquences d'application des mesures avec la représentation des groupes visés sont ensuite réalisées pour identifier les mesures les plus déterminantes, soit celles qui sont le plus fréquemment mises de l'avant par les organismes qui enregistrent une progression des membres des groupes visés dans leurs effectifs.

De plus, des analyses bivariées de fréquence sur l'intensité d'application des mesures et les résultats de représentation des groupes visés sont effectuées afin de voir si l'intensité d'application des mesures a un impact sur les résultats obtenus par les organismes d'un même secteur ou réseau. Dans ce dernier type d'analyse, il faut rechercher une relation linéaire entre ces deux variables pour statuer si une mesure a un réel impact sur la représentation des groupes visés. En d'autres termes, plus la mesure est appliquée systématiquement, plus la représentation des groupes visés devrait augmenter.

Ce modèle d'analyse constitue le modèle retenu pour les rapports sectoriels que la Commission produit sur les résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi après une première période d'implantation pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes assujettis à la Loi.

La Commission aurait souhaité être en mesure de réaliser une analyse de régression logistique<sup>54</sup> pour l'intégrer au modèle d'analyse retenu pour les rapports sectoriels. Cette analyse aurait en effet permis de dégager, par ordre d'importance selon chaque secteur ou réseau et selon chaque groupe visé, les mesures ayant le plus d'impact, c'est-à-dire celles qui sont les plus susceptibles d'avoir un impact sur la croissance de la représentation des groupes visés.

Toutefois, pour que cette analyse soit significative sur le plan statistique, il faudrait un nombre très élevé d'organismes, par exemple plus d'une centaine et même davantage. Or, ce n'est pas le cas de la plupart des réseaux et des secteurs, car aucun d'eux, à l'exception de celui de la santé et des services sociaux, n'excède 70 organismes.

---

<sup>54</sup> Une analyse de régression logistique permet d'analyser la relation d'une variable par rapport à plusieurs autres. Par exemple, quelles sont les mesures du programme d'accès à l'égalité en emploi qui contribuent le plus à la progression des groupes visés.

C'est pourquoi une telle analyse de régression logistique ne pourra être réalisée, pour chaque groupe visé ainsi que pour l'ensemble d'entre eux, que lorsque les données auront été colligées et traitées pour l'ensemble des secteurs et des réseaux des organismes visés par la Loi.

### **Les bénéfices à tirer de ces analyses**

L'ensemble des analyses proposées jusqu'à présent permet d'identifier les mesures susceptibles de constituer les meilleures pratiques pour la progression des groupes visés et de ce fait, de bonifier les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Elles offrent l'occasion de cibler les mesures qui sont plus déterminantes pour ces groupes et qui leur procurent des effets bénéfiques. Ce faisant, elles permettent de solidifier les assises sur lesquelles reposent les recommandations qui sont faites aux organismes assujettis à la Loi, en les fondant sur une démonstration statistique qui permet de dégager des perspectives d'avenir à partir de données probantes.

De telles analyses font partie d'un processus d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi et s'inscrivent dans une démarche visant à accroître l'impact de ces programmes sur la représentation des groupes visés.

### **Est-il réellement possible d'établir un lien de causalité entre l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et la progression des groupes visés?**

Malgré les bénéfices des analyses énoncées précédemment, celles-ci ne permettent pas d'établir avec précision si l'augmentation de la représentation des groupes visés est essentiellement attribuable aux programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Il faut voir ici le programme d'accès à l'égalité en emploi comme une mesure systémique visant à lutter contre un problème de nature systémique. En ce sens, il constitue certainement un facteur contributif de l'amélioration de la représentation des groupes visés dans les organismes publics, mais il ne peut l'expliquer à lui seul.

Pour parvenir à cerner l'influence réelle du programme d'accès à l'égalité en emploi sur la progression des groupes visés, il faudrait développer une analyse statistique qui intégrerait des facteurs externes aux programmes d'accès à l'égalité en emploi et qui sont liés à l'évolution du marché du travail.

Ces facteurs externes comprendraient notamment l'évolution de l'organisation du travail, les changements démographiques, l'évolution de la main-d'œuvre, les développements technologiques et les offres de formation.

D'autres facteurs pourraient aussi être explorés dans une telle analyse : secteurs d'activités en croissance ou décroissance, conditions d'emplois plus ou moins avantageuses dans le secteur privé, régime de travail proposé (temps plein ou temps partiel), abondance ou pénurie de travailleurs dans certaines catégories d'emploi, contexte organisationnel (restructurations, fusions, départs massifs à la retraite, impartitions, attritions de postes, gel d'embauches, etc.).

Ce type d'analyse viserait à vérifier si le programme d'accès à l'égalité en emploi joue effectivement un rôle déterminant dans la croissance de la représentation des groupes visés.

Toutefois, aucune analyse ne parviendrait à tenir compte de tous les facteurs pouvant potentiellement avoir un impact sur la croissance de la représentation de ces groupes.

Peu importe les facteurs retenus, il faudrait recueillir des données sur chacun d'eux. De plus, la liste des facteurs ne pourrait jamais être exhaustive et l'on pourra se faire objecter, avec raison, que certains facteurs n'ont pas été considérés dans l'analyse.

Par ailleurs, il faudrait rester à l'affût de la situation. En effet, même si l'on ne peut prévoir l'influence qu'exercera chaque facteur dans le cadre d'une analyse, certains d'entre eux joueraient un rôle plus important à certains moments, alors qu'à d'autres moments, leur influence serait limitée. De même, de nouveaux facteurs pourraient s'ajouter, ce qui rendrait caduques les comparaisons dans le temps.

En somme, une telle analyse représenterait une entreprise hasardeuse. En effet, il serait impossible de dégager avec précision l'influence du programme d'accès à l'égalité en emploi sur la croissance des groupes visés par rapport à celle exercée par les autres facteurs externes évoqués précédemment, par exemple les changements démographiques ou encore les développements technologiques.

La réalité du marché du travail étant dynamique et en constante évolution, ceci explique aussi pourquoi aucune analyse du genre n'a été développée jusqu'à présent au Québec ou au Canada, ni d'ailleurs dans aucun autre pays.

## **ANNEXE V**

### **LES STATISTIQUES UTILISÉES POUR DÉTERMINER LA SOUS-REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS**

#### **Les sources statistiques pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques**

Les statistiques les plus largement utilisées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour effectuer une analyse de disponibilité et déterminer la sous-représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques proviennent du recensement de 2006 de Statistique Canada, car les données du recensement de 2011 ne sont pas encore disponibles.

D'autres statistiques proviennent du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR), de la Société de l'assurance automobile du Québec et de l'Office des professions du Québec.

Certaines de ces statistiques sont produites à la fois pour les régions métropolitaines de recensement, les régions économiques, le Québec et le Canada. D'autres statistiques le sont uniquement pour le Québec, par exemple les personnes diplômées d'une université ou les membres d'une corporation professionnelle.

Par ailleurs, quelques-unes sont disponibles pour un groupe visé seulement; c'est le cas des données statistiques relatives aux permis de conduire ou aux membres d'une corporation qui sont fournies uniquement pour les femmes.

Le choix des sources statistiques pour chacun des types d'emploi se fait en tenant compte principalement des facteurs suivants :

- les exigences de l'emploi indiquées dans le rapport de l'organisme notamment la formation ou encore l'expérience;
- les statistiques disponibles selon le groupe de personnes visées;
- la zone de recrutement appropriée pour l'emploi.

La zone géographique des statistiques est déterminée, en bonne partie, par la zone de recrutement indiquée dans le rapport de l'organisme ainsi que par la disponibilité des statistiques. Toutefois, la Commission peut réviser et redéfinir la zone de recrutement identifiée par l'organisme pour chaque type d'emploi afin de s'assurer que celle-ci soit appropriée et respecte l'ensemble des dispositions de manière uniforme et complète, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

## Les sources statistiques pour les personnes handicapées

Les seules données statistiques fiables disponibles pour les personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)<sup>55</sup>.

Ces données ne sont pas fournies par types d'emploi, comme c'est le cas pour les autres groupes visés, mais pour chacune des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). De plus, ces données sont produites globalement pour le Québec ou pour le Canada.

Les quatorze CPEME sont établies en fonction des niveaux de compétence qui sont définis dans la Classification nationale des professions<sup>56</sup> (CNP) et elles sont définies dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi<sup>57</sup> du gouvernement fédéral. L'annexe II du Règlement fournit la liste des codes de la CNP pour chacune de ces catégories.

C'est donc le code de la CNP alloué à chaque type d'emploi dans l'analyse des effectifs de l'organisme qui détermine la catégorie professionnelle à laquelle ce type d'emploi appartient.

Le taux de disponibilité correspond au nombre de personnes handicapées occupant un emploi dans une CPEME qui comprend plusieurs types d'emploi. Par exemple, pour la catégorie du personnel professionnel, on retrouve des enseignants et enseignantes, des psychologues, des comptables, des avocats et avocates, des ingénieurs et ingénieures, des biologistes ou encore des architectes.

Le taux de représentation d'une CPEME correspond au pourcentage de personnes qui se sont identifiées comme personnes handicapées dans chacun des emplois compris dans cette catégorie. Enfin, le taux de sous-représentation est obtenu par l'écart entre le taux de disponibilité et le taux de représentation de la CPEME concernée.

## Les perspectives d'avenir

L'abandon, par le gouvernement fédéral, de l'obligation de répondre au questionnaire long du recensement canadien de 2011 a brisé en quelque sorte la chaîne historique des données statistiques utilisées pour les analyses de disponibilité de la Commission.

---

<sup>55</sup> Source : *Politique, rapports et élaboration des données, Normes du travail et équité en milieu de travail*, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences. Il s'agit d'une enquête postcensitaire, car ce sont les données du recensement de 2006 qui ont servi de base de sondage pour repérer la population cible. Financée par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), cette enquête s'est déroulée de novembre 2006 à février 2007. Elle a permis de recueillir des renseignements sur les personnes avec incapacité et dont les activités sont limitées à cause d'un état ou d'un problème relié à la santé.

<sup>56</sup> On peut consulter le site de la Classification nationale des professions, à l'adresse suivante : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC>.

<sup>57</sup> On peut consulter l'annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi, à l'adresse suivante : <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/page-11.html#h-21>.

Ceci a d'ailleurs fait l'objet de vives critiques de la part des organismes et des groupes qui utilisent les données du recensement aux fins de leurs programmes, de leurs bilans ou encore de leurs études.

Les données du recensement de 2011 ne sont toujours pas disponibles. D'autre part, la Commission canadienne des droits de la personne procédera éventuellement à une analyse de leur fiabilité pour déterminer les objectifs à atteindre dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi.

Les données statistiques utilisées pour les programmes fédéraux sont les mêmes que celles utilisées pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec. La Commission attend donc de connaître les résultats de cette analyse avant de prendre une décision relativement à l'utilisation des données statistiques du recensement de 2011 pour le traitement des analyses de disponibilité.

## ANNEXE VI

### ÉVOLUTION DE L'FFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DE CHACUN DES GROUPES VISÉS DANS LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT SELON LA RÉGION

Tableau 1									
Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013									
Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007-2013	2007	2013	Écarts 2007-2013	2007	2013	Écarts 2007-2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	155	246	91	29	66	37	23	15	-8
	1,5 %	1,8 %	0,3 %	18,7 %	26,8 %	8,1 %	14,8 %	6,1 %	-8,7 %
Personnel cadre de premier niveau	134	203	69	18	67	49	22	13	-9
	1,3 %	1,5 %	0,2 %	13,4 %	33,0 %	19,6 %	16,4 %	6,4 %	-10,0 %
Personnel contremaître et de supervision	456	619	163	47	99	52	29	30	1
	4,4 %	4,5 %	0,1 %	10,3 %	16,0 %	5,7 %	6,4 %	4,8 %	-1,6 %
Personnel professionnel	316	880	564	106	379	273	30	1	-29
	3,0 %	6,4 %	3,4 %	33,5 %	43,1 %	9,6 %	9,5 %	0,1 %	-9,4 %
Personnel technique	540	931	391	138	272	134	61	59	-2
	5,2 %	6,8 %	1,6 %	25,6 %	29,2 %	3,6 %	11,3 %	6,3 %	-5,0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	502	1 188	686	229	629	400	72	77	5
	4,8 %	8,7 %	3,9 %	45,6 %	52,9 %	7,3 %	14,4 %	6,5 %	-7,9 %
Personnel de métiers	1 476	1 871	395	16	34	18	24	23	-1
	14,1 %	13,7 %	-0,4 %	1,1 %	1,8 %	0,7 %	1,6 %	1,2 %	-0,4 %
Personnel de transport	5 744	6 338	594	1 053	1 397	344	1 320	505	-815
	55,0 %	46,3 %	-8,7 %	18,3 %	22,0 %	3,7 %	23,0 %	8,0 %	-15,0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	937	1 211	274	198	254	56	37	147	110
	9,0 %	8,8 %	-0,2 %	21,1 %	21,0 %	-0,1 %	3,9 %	12,1 %	8,2 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181	199	18	32	31	-1	24	22	-2
	1,7 %	1,5 %	-0,2 %	17,7 %	15,6 %	-2,1 %	13,3 %	11,1 %	-2,2 %
TOTAL	10 441	13 686	3 245	1 866	3 228	1 362	1 642	892	-750
	100 %	100 %	---	17,9 %	23,6 %	5,7 %	15,7 %	6,5 %	-9,2 %

**Tableau 2**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	155 1,5 %	246 1,8 %	91 0,3 %	2 1,3 %	10 4,1 %	8 2,8 %	7 4,5 %	13 5,3 %	6 0,8 %
Personnel cadre de premier niveau	134 1,3 %	203 1,5 %	69 0,2 %	0 0,0 %	9 4,4 %	9 4,4 %	9 6,7 %	10 4,9 %	1 -1,8 %
Personnel contremaître et de supervision	456 4,4 %	619 4,5 %	163 0,1 %	10 2,2 %	56 9,0 %	46 6,8 %	14 3,1 %	9 1,5 %	-5 -1,6 %
Personnel professionnel	316 3,0 %	880 6,4 %	564 3,4 %	25 7,9 %	121 13,8 %	96 5,9 %	10 3,2 %	17 1,9 %	7 -1,3 %
Personnel technique	540 5,2 %	931 6,8 %	391 1,6 %	37 6,9 %	116 12,5 %	79 5,6 %	20 3,7 %	8 0,9 %	-12 -2,8 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	502 4,8 %	1 188 8,7 %	686 3,9 %	19 3,8 %	195 16,4 %	176 12,6 %	22 4,4 %	22 1,9 %	0 -2,5 %
Personnel de métiers	1 476 14,1 %	1 871 13,7 %	395 -0,4 %	44 3,0 %	222 11,9 %	178 8,9 %	64 4,3 %	15 0,8 %	-49 -3,5 %
Personnel de transport	5 744 55,0 %	6 338 46,3 %	594 -8,7 %	220 3,8 %	846 13,3 %	626 9,5 %	225 3,9 %	0 0,0 %	-225 -3,9 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	937 9,0 %	1 211 8,8 %	274 -0,2 %	77 8,2 %	167 13,8 %	90 5,6 %	18 1,9 %	22 1,8 %	4 -0,1 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 1,7 %	199 1,5 %	18 -0,2 %	11 6,1 %	33 16,6 %	22 10,5 %	0 0,0 %	1 0,5 %	1 0,5 %
TOTAL	10 441 100 %	13 686 100 %	3 245 ---	445 4,3 %	1 775 13,0 %	1 330 8,7 %	389 3,7 %	117 0,9 %	-272 -2,8 %

**Tableau 3**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007-2013	2007	2013	Écarts 2007-2013	2007	2013	Écarts 2007-2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	155 1,5 %	246 1,8 %	91 0,3 %	0 0,0 %	3 1,2 %	3 1,2 %	15 9,7 %	22 8,9 %	7 -0,8 %
Personnel cadre de premier niveau	134 1,3 %	203 1,5 %	69 0,2 %	0 0,0 %	1 0,5 %	1 0,5 %	10 7,5 %	17 8,4 %	7 0,9 %
Personnel contremaître et de supervision	456 4,4 %	619 4,5 %	163 0,1 %	9 2,0 %	24 3,9 %	15 1,9 %	14 3,1 %	23 3,7 %	9 0,6 %
Personnel professionnel	316 3,0 %	880 6,4 %	564 3,4 %	12 3,8 %	40 4,5 %	28 0,7 %	15 4,7 %	49 5,6 %	34 0,9 %
Personnel technique	540 5,2 %	931 6,8 %	391 1,6 %	12 2,2 %	36 3,9 %	24 1,7 %	37 6,9 %	53 5,7 %	16 -1,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	502 4,8 %	1 188 8,7 %	686 3,9 %	6 1,2 %	50 4,2 %	44 3,0 %	28 5,6 %	67 5,6 %	39 0,0 %
Personnel de métiers	1 476 14,1 %	1 871 13,7 %	395 -0,4 %	28 1,9 %	63 3,4 %	35 1,5 %	106 7,2 %	122 6,5 %	16 -0,7 %
Personnel de transport	5 744 55,0 %	6 338 46,3 %	594 -8,7 %	174 3,0 %	332 5,2 %	158 2,2 %	201 3,5 %	28 0,4 %	-173 -3,1 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	937 9,0 %	1 211 8,8 %	274 -0,2 %	30 3,2 %	45 3,7 %	15 0,5 %	44 4,7 %	38 3,1 %	-6 -1,6 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 1,7 %	199 1,5 %	18 -0,2 %	10 5,5 %	18 9,0 %	8 3,5 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
TOTAL	10 441 100 %	13 686 100 %	3 245 ---	281 2,7 %	612 4,5 %	331 1,8 %	470 4,5 %	419 3,1 %	-51 -1,4 %

**Tableau 4**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	155 1,5 %	246 1,8 %	91 0,3 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel cadre de premier niveau	134 1,3 %	203 1,5 %	69 0,2 %	1 0,7 %	1 0,5 %	0 -0,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel contremaître et de supervision	456 4,4 %	619 4,5 %	163 0,1 %	0 0,0 %	4 0,6 %	4 0,6 %	0 0,0 %	1 0,2 %	1 0,2 %
Personnel professionnel	316 3,0 %	880 6,4 %	564 3,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel technique	540 5,2 %	931 6,8 %	391 1,6 %	0 0,0 %	1 0,1 %	1 0,1 %	0 0,0 %	3 0,3 %	3 0,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	502 4,8 %	1 188 8,7 %	686 3,9 %	0 0,0 %	5 0,4 %	5 0,4 %	1 0,2 %	3 0,3 %	2 0,1 %
Personnel de métiers	1 476 14,1 %	1 871 13,7 %	395 -0,4 %	3 0,2 %	6 0,3 %	3 0,1 %	0 0,0 %	3 0,2 %	3 0,2 %
Personnel de transport	5 744 55,0 %	6 338 46,3 %	594 -8,7 %	25 0,4 %	32 0,5 %	7 0,1 %	0 0,0 %	18 0,3 %	18 0,3 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	937 9,0 %	1 211 8,8 %	274 -0,2 %	4 0,4 %	6 0,5 %	2 0,1 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 1,7 %	199 1,5 %	18 -0,2 %	0 0,0 %	2 1,0 %	2 1,0 %	2 1,1 %	0 0,0 %	-2 -1,1 %
TOTAL	10 441 100 %	13 686 100 %	3245 ---	33 0,3 %	57 0,4 %	24 0,1 %	3 0,0 %	28 0,2 %	25 0,2 %

**Tableau 5**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle à la STM  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	117 1,6 %	209 2,1 %	92 0,5 %	19 16,2 %	54 25,8 %	35 9,6 %	20 17,1 %	13 6,2 %	-7 -10,9 %
Personnel cadre de premier niveau	35 0,5 %	106 1,1 %	71 0,6 %	7 20,0 %	40 37,7 %	33 17,7 %	7 20,0 %	4 3,8 %	-3 -16,2 %
Personnel contremaître et de supervision	373 5,2 %	489 5,0 %	116 -0,2 %	38 10,2 %	76 15,5 %	38 5,3 %	29 7,8 %	27 5,5 %	-2 -2,3 %
Personnel professionnel	263 3,7 %	776 7,9 %	513 4,2 %	78 29,7 %	321 41,4 %	243 11,7 %	30 11,4 %	0 0,0 %	-30 -11,4 %
Personnel technique	423 5,9 %	775 7,9 %	352 2,0 %	72 17,0 %	190 24,5 %	118 7,5 %	61 14,4 %	53 6,8 %	-8 -7,6 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	372 5,2 %	1063 10,9 %	691 5,7 %	125 33,6 %	538 50,6 %	413 17,0 %	74 19,9 %	76 7,1 %	2 -12,8 %
Personne de métiers	1108 15,4 %	1448 14,8 %	340 -6,0 %	15 1,4 %	33 2,3 %	18 0,9 %	16 1,4 %	14 1,0 %	-2 -0,4 %
Personnel de transport	3675 51,2 %	3923 40,1 %	248 -11,1 %	775 21,1 %	917 23,4 %	142 2,3 %	910 24,8 %	275 7,0 %	-635 -17,8 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	625 8,7 %	798 8,2 %	173 -0,5 %	172 27,5 %	206 25,8 %	34 -1,7 %	10 1,6 %	0 0,0 %	-10 -1,6 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 2,5 %	199 2,0 %	18 -0,5 %	32 17,7 %	31 15,6 %	-1 -2,1 %	24 13,3 %	22 11,1 %	-2 -2,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>7172 100 %</b>	<b>9786 100 %</b>	<b>2614 ---</b>	<b>1333 18,6 %</b>	<b>2406 24,6 %</b>	<b>1073 6,0 %</b>	<b>1181 16,5 %</b>	<b>484 4,9 %</b>	<b>-697 -11,6 %</b>

**Tableau 6**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle  
dans la Société de transport de Laval et le Réseau de transport de Longueuil  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	23 1,3 %	17 0,9 %	-6 -0,4 %	4 17,4 %	6 35,3 %	2 17,9 %	2 8,7 %	0 0,0 %	-2 -8,7 %
Personnel cadre de premier niveau	65 3,8 %	35 1,8 %	-30 -2,0 %	6 9,2 %	10 28,6 %	4 19,4 %	10 15,4 %	2 5,7 %	-8 -9,7 %
Personnel contremaître et de supervision	51 3,0 %	94 4,7 %	43 1,7 %	5 9,8 %	19 20,2 %	14 10,4 %	0 0,0 %	3 3,2 %	3 3,2 %
Personnel professionnel	30 1,7 %	55 2,8 %	25 1,1 %	18 60,0 %	34 61,8 %	16 1,8 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel technique	69 4,0 %	79 4,0 %	10 0,0 %	43 62,3 %	43 54,4 %	0 -7,9 %	0 0,0 %	2 2,5 %	2 2,5 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	57 3,3 %	66 3,3 %	9 0,0 %	48 84,2 %	43 65,2 %	-5 -19,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personne de métiers	199 11,6 %	230 11,5 %	31 -0,1 %	1 0,5 %	1 0,4 %	0 -0,1 %	6 3,0 %	5 2,2 %	-1 -0,8 %
Personnel de transport	1063 61,8 %	1229 61,5 %	166 -0,3 %	117 11,0 %	227 18,5 %	110 7,5 %	198 18,6 %	144 11,7 %	-54 -6,9 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	162 9,4 %	195 9,8 %	33 0,4 %	8 4,9 %	22 11,3 %	14 6,4 %	10 6,2 %	77 39,5 %	67 33,3 %
TOTAL	1719 100 %	2000 100 %	281 ---	250 14,5 %	405 20,3 %	155 5,8 %	226 13,1 %	233 11,7 %	7 -1,4 %

**Tableau 7**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport  
à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	15	20	5	6	6	0	1	2	1
	1,0 %	1,1 %	0,1 %	40,0 %	30,0 %	-10,0 %	6,7 %	10,0 %	3,3 %
Personnel cadre de premier niveau	34	62	28	5	17	12	5	7	2
	2,2 %	3,3 %	1,1 %	14,7 %	27,4 %	12,7 %	14,7 %	11,3 %	-3,4 %
Personnel contremaître et de supervision	32	36	4	4	4	0	0	0	0
	2,1 %	1,9 %	-0,2 %	12,5 %	11,1 %	-1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnel professionnel	23	49	26	10	24	14	0	1	1
	1,5 %	2,6 %	1,1 %	43,5 %	49,0 %	5,5 %	0,0 %	2,0 %	2,0 %
Personnel technique	48	77	29	23	39	16	0	4	4
	3,1 %	4,1 %	1,0 %	47,9 %	50,6 %	2,7 %	0,0 %	5,2 %	5,2 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	73	59	-14	56	48	-8	---	---	---
	4,7 %	3,1 %	-1,6 %	76,7 %	81,4 %	4,7 %	---	---	---
Personne de métiers	169	193	24	0	0	0	2	4	2
	10,9 %	10,2 %	-0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	2,1 %	0,9 %
Personnel de transport	1006	1 186	180	161	253	92	212	87	-125
	64,9 %	62,4 %	-2,5 %	16,0 %	21,3 %	5,3 %	21,1 %	7,3 %	-13,8 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	150	218	68	18	26	8	17	70	53
	9,7 %	11,5 %	1,8 %	12,0 %	11,9 %	-0,1 %	11,3 %	32,1 %	20,8 %
TOTAL	1550	1900	350	283	417	134	237	175	-62
	100 %	100 %	---	18,3 %	21,9 %	3,6 %	15,3 %	9,2 %	-6,1 %

**Tableau 8**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle à la STM  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	117 1,6 %	209 2,1 %	92 0,5 %	2 1,7 %	9 4,3 %	7 2,6 %	6 5,1 %	11 5,3 %	5 0,2 %
Personnel cadre de premier niveau	35 0,5 %	106 1,1 %	71 0,6 %	0 0,0 %	9 8,5 %	9 8,5 %	3 8,6 %	2 1,9 %	-1 -6,7 %
Personnel contremaître et de supervision	373 5,2 %	489 5,0 %	116 -0,2 %	10 2,7 %	56 11,5 %	46 8,8 %	11 2,9 %	2 0,4 %	-9 -2,5 %
Personnel professionnel	263 3,7 %	776 7,9 %	513 4,2 %	22 8,4 %	119 15,3 %	97 6,9 %	9 3,4 %	10 1,3 %	1 -2,1 %
Personnel technique	423 5,9 %	775 7,9 %	352 2,0 %	35 8,3 %	114 14,7 %	79 6,4 %	16 3,8 %	0 0,0 %	-16 -3,8 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	372 5,2 %	1063 10,9 %	691 5,7 %	19 5,1 %	194 18,3 %	175 13,2 %	16 4,3 %	14 1,3 %	-2 -3,0 %
Personne de métiers	1108 15,4 %	1448 14,8 %	340 -0,6 %	42 3,8 %	212 14,6 %	170 10,8 %	50 4,5 %	0 0,0 %	-50 -4,5 %
Personnel de transport	3675 51,2 %	3923 40,1 %	248 -11,1 %	212 5,8 %	773 19,7 %	561 13,9 %	148 4,0 %	0 0,0 %	-148 -4,0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	625 8,7 %	798 8,2 %	173 -0,5 %	73 11,7 %	154 19,3 %	81 7,6 %	7 1,1 %	4 0,5 %	-3 -0,6 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 2,5 %	199 2,0 %	18 -0,5 %	11 6,1 %	33 16,6 %	22 10,5 %	0 0,0 %	1 0,5 %	1 0,5 %
TOTAL	7172 100 %	9786 100 %	2614 ---	426 5,9 %	1673 17,1 %	1247 11,2 %	266 3,7 %	44 0,4 %	-222 -3,3 %

**Tableau 9**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle  
dans la Société de transport de Laval et le Réseau de transport de Longueuil  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	23 1,3 %	17 0,9 %	-6 -0,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 4,3 %	2 11,8 %	1 7,5 %
Personnel cadre de premier niveau	65 3,8 %	35 1,8 %	-30 -2,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	5 7,7 %	4 11,4 %	-1 3,7 %
Personnel contremaître et de supervision	51 3,0 %	94 4,7 %	43 1,7 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	3 5,9 %	7 7,4 %	4 1,5 %
Personnel professionnel	30 1,7 %	55 2,8 %	25 1,1 %	2 6,7 %	2 3,6 %	0 -3,1 %	1 3,3 %	4 7,3 %	3 4,0 %
Personnel technique	69 4,0 %	79 4,0 %	10 0,0 %	2 2,9 %	2 2,5 %	0 -0,4 %	4 5,8 %	7 8,9 %	3 3,1 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	57 3,3 %	66 3,3 %	9 0,0 %	0 0,0 %	1 1,5 %	1 1,5 %	5 8,8 %	8 12,1 %	3 3,3 %
Personne de métiers	199 11,6 %	230 11,5 %	31 -0,1 %	2 1,0 %	9 3,9 %	7 2,9 %	14 7,0 %	15 6,5 %	1 -0,5 %
Personnel de transport	1063 61,8 %	1229 61,5 %	166 -0,3 %	5 0,5 %	57 4,6 %	52 4,1 %	70 6,6 %	0 0,0 %	-70 -6,6 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	162 9,4 %	195 9,8 %	33 0,4 %	3 1,9 %	11 5,6 %	8 3,7 %	10 6,2 %	18 9,2 %	8 3,0 %
TOTAL	1719 100 %	2000 100 %	281 ---	14 0,8 %	82 4,1 %	68 3,3 %	113 6,6 %	65 3,3 %	-48 -3,3 %

**Tableau 10**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport  
à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	15 1,0 %	20 1,1 %	5 0,1 %	0 0,0 %	1 5,0 %	1 5,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel cadre de premier niveau	34 2,2 %	62 3,3 %	28 1,1 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 2,9 %	4 6,5 %	3 3,6 %
Personnel contremaître et de supervision	32 2,1 %	36 1,9 %	4 -0,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel professionnel	23 1,5 %	49 2,6 %	26 1,1 %	1 4,3 %	0 0,0 %	-1 -4,3 %	0 0,0 %	3 6,1 %	3 6,1 %
Personnel technique	48 3,1 %	77 4,1 %	29 1,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 1,3 %	1 1,3 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	73 4,7 %	59 3,1 %	-14 -1,6 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 1,4 %	0 0,0 %	-1 -1,4 %
Personne de métiers	169 10,9 %	193 10,2 %	24 -0,7 %	0 0,0 %	1 0,5 %	1 0,5 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel de transport	1006 64,9 %	1 186 62,4 %	180 -2,5 %	3 0,3 %	16 1,3 %	13 1,0 %	7 0,7 %	0 0,0 %	-7 -0,7 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	150 9,7 %	218 11,5 %	68 1,8 %	1 0,7 %	2 0,9 %	1 0,2 %	1 0,7 %	0 0,0 %	-1 -0,7 %
TOTAL	1550 100 %	1900 100 %	350 ---	5 0,3 %	20 1,1 %	15 0,8 %	10 0,6 %	8 0,4 %	-2 -0,2 %

**Tableau 11**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle à la STM  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	117 1,6 %	209 2,1 %	92 0,5 %	0 0,0 %	2 1,0 %	2 1,0 %	12 10,3 %	20 9,6 %	8 -0,7 %
Personnel cadre de premier niveau	35 0,5 %	106 1,1 %	71 0,6 %	0 0,0 %	1 0,9 %	1 0,9 %	4 11,4 %	10 9,4 %	6 -2,0 %
Personnel contremaître et de supervision	373 5,2 %	489 5,0 %	116 -0,2 %	9 2,4 %	22 4,5 %	13 2,1 %	11 2,9 %	17 3,5 %	6 0,6 %
Personnel professionnel	263 3,7 %	776 7,9 %	513 4,2 %	12 4,6 %	39 5,0 %	27 0,4 %	12 4,6 %	42 5,4 %	30 0,8 %
Personnel technique	423 5,9 %	775 7,9 %	352 2,0 %	11 2,6 %	34 4,4 %	23 1,8 %	29 6,9 %	45 5,8 %	16 -1,1 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	372 5,2 %	1063 10,9 %	691 5,7 %	6 1,6 %	50 4,7 %	44 3,1 %	23 6,2 %	61 5,7 %	38 -0,5 %
Personne de métiers	1108 15,4 %	1448 14,8 %	340 -0,6 %	24 2,2 %	59 4,1 %	35 1,9 %	94 8,5 %	101 7,0 %	7 -1,5 %
Personnel de transport	3675 51,2 %	3923 40,1 %	248 -11,1 %	161 4,4 %	279 7,1 %	118 2,7 %	148 4,0 %	0 0,0 %	-148 -4,0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	625 8,7 %	798 8,2 %	173 -0,5 %	29 4,6 %	42 5,3 %	13 0,7 %	35 5,6 %	22 2,8 %	-13 -2,8 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 2,5 %	199 2,0 %	18 -0,5 %	10 5,5 %	18 9,0 %	8 3,5 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
TOTAL	7172 100 %	9786 100 %	2614 ---	262 3,7 %	546 5,6 %	284 1,9 %	368 5,1 %	318 3,2 %	-50 -1,9 %

**Tableau 12**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle  
dans la Société de transport de Laval et le Réseau de transport de Longueuil  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	23 1,3 %	17 0,9 %	-6 -0,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	3 13,0 %	2 11,8 %	-1 -1,2 %
Personnel cadre de premier niveau	65 3,8 %	35 1,8 %	-30 -2,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	5 7,7 %	4 11,4 %	-1 3,7 %
Personnel contremaître et de supervision	51 3,0 %	94 4,7 %	43 1,7 %	0 0,0 %	2 2,1 %	2 2,1 %	3 5,9 %	6 6,4 %	3 0,5 %
Personnel professionnel	30 1,7 %	55 2,8 %	25 1,1 %	0 0,0 %	1 1,8 %	1 1,8 %	3 10,0 %	4 7,3 %	1 -2,7 %
Personnel technique	69 4,0 %	79 4,0 %	10 0,0 %	1 1,4 %	2 2,5 %	1 1,1 %	5 7,2 %	7 8,9 %	2 1,7 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	57 3,3 %	66 3,3 %	9 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	4 7,0 %	6 9,1 %	2 2,1 %
Personne de métiers	199 11,6 %	230 11,5 %	31 -0,1 %	4 2,0 %	4 1,7 %	0 -0,3 %	12 6,0 %	21 9,1 %	9 3,1 %
Personnel de transport	1063 61,8 %	1229 61,5 %	166 -0,3 %	12 1,1 %	32 2,6 %	20 1,5 %	46 4,3 %	26 2,1 %	-20 -2,2 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	162 9,4 %	195 9,8 %	33 0,4 %	1 0,6 %	3 1,5 %	2 0,9 %	9 5,6 %	15 7,7 %	6 2,1 %
TOTAL	1719 100 %	2000 100 %	281 ---	18 1,0 %	44 2,2 %	26 1,2 %	90 5,2 %	91 4,6 %	1 -0,6 %

**Tableau 13**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport  
à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	15	20	5	0	1	1	0	0	0
	1,0 %	1,1 %	0,1 %	0,0 %	5,0 %	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnel cadre de premier niveau	34	62	28	0	0	0	1	3	2
	2,2 %	3,3 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,9 %	4,8 %	1,9 %
Personnel contremaître et de supervision	32	36	4	0	0	0	0	0	0
	2,1 %	1,9 %	-0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnel professionnel	23	49	26	0	0	0	0	3	3
	1,5 %	2,6 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,1 %	6,1 %
Personnel technique	48	77	29	0	0	0	3	1	-2
	3,1 %	4,1 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,3 %	1,3 %	-5,0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	73	59	-14	0	0	0	1	0	-1
	4,7 %	3,1 %	-1,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	-1,4 %
Personne de métiers	169	193	24	0	0	0	0	0	0
	10,9 %	10,2 %	-0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnel de transport	1006	1 186	180	1	21	20	7	2	-5
	64,9 %	62,4 %	-2,5 %	0,1 %	1,8 %	1,7 %	0,7 %	0,2 %	-0,5 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	150	218	68	0	0	0	0	1	1
	9,7 %	11,5 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,5 %
TOTAL	1550	1900	350	1	22	21	12	10	-2
	100 %	100 %	--	0,1 %	1,2 %	1,1 %	0,8 %	0,5 %	-0,3 %

**Tableau 14**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle à la STM  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	117 1,6 %	209 2,1 %	92 0,5 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel cadre de premier niveau	35 0,5 %	106 1,1 %	71 0,6 %	1 2,9 %	1 0,9 %	0 -2,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel contremaître et de supervision	373 5,2 %	489 5,0 %	116 -0,2 %	0 0,0 %	4 0,8 %	4 0,8 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel professionnel	263 3,7 %	776 7,9 %	513 4,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel technique	423 5,9 %	775 7,9 %	352 2,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	3 0,4 %	3 0,4 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	372 5,2 %	1063 10,9 %	691 5,7 %	0 0,0 %	5 0,5 %	5 0,5 %	0 0,0 %	3 0,3 %	3 0,3 %
Personne de métiers	1108 15,4 %	1448 14,8 %	340 -0,6 %	1 0,1 %	5 0,3 %	4 0,2 %	0 0,0 %	1 0,1 %	1 0,1 %
Personnel de transport	3675 51,2 %	3923 40,1 %	248 -11,1 %	16 0,4 %	24 0,6 %	8 0,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	625 8,7 %	798 8,2 %	173 -0,5 %	2 0,3 %	4 0,5 %	2 0,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel de police, d'incendie et de sécurité	181 2,5 %	199 2,0 %	18 -0,5 %	0 0,0 %	2 1,0 %	2 1,0 %	2 1,1 %	0 0,0 %	-2 -1,1 %
TOTAL	7172 100 %	9786 100 %	2614 ---	20 0,3 %	45 0,5 %	25 0,2 %	2 0,0 %	7 0,1 %	5 0,1 %

**Tableau 15**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle  
dans la Société de transport de Laval et le Réseau de transport de Longueuil  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	23 1,3 %	17 0,9 %	-6 -0,4 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel cadre de premier niveau	65 3,8 %	35 1,8 %	-30 -2,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel contremaître et de supervision	51 3,0 %	94 4,7 %	43 1,7 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 1,1 %	1 1,1 %
Personnel professionnel	30 1,7 %	55 2,8 %	25 1,1 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel technique	69 4,0 %	79 4,0 %	10 0,0 %	0 0,0 %	1 1,3 %	1 1,3 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	57 3,3 %	66 3,3 %	9 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personne de métiers	199 11,6 %	230 11,5 %	31 -0,1 %	1 0,5 %	1 0,4 %	0 -0,1 %	0 0,0 %	1 0,4 %	1 0,4 %
Personnel de transport	1063 61,8 %	1229 61,5 %	166 -0,3 %	5 0,5 %	5 0,4 %	0 -0,1 %	0 0,0 %	7 0,6 %	7 0,6 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	162 9,4 %	195 9,8 %	33 0,4 %	2 1,2 %	0 0,0 %	-2 -1,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
TOTAL	1719 100 %	2000 100 %	281 ---	8 0,5 %	7 0,4 %	-1 -0,1 %	0 0,0 %	9 0,5 %	9 0,5 %

**Tableau 16**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les sociétés de transport  
à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Catégories professionnelles	Effectif total			Représentation			Sous-représentation		
	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013	2007	2013	Écarts 2007- 2013
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel de direction	15 1,0 %	20 1,1 %	5 0,1 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel cadre de premier niveau	34 2,2 %	62 3,3 %	28 1,1 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel contremaître et de supervision	32 2,1 %	36 1,9 %	4 -0,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel professionnel	23 1,5 %	49 2,6 %	26 1,1 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel technique	48 3,1 %	77 4,1 %	29 1,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Personnel de soutien administratif et de bureau	73 4,7 %	59 3,1 %	-14 -1,6 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	1 1,4 %	0 0,0 %	-1 -1,4 %
Personne de métiers	169 10,9 %	193 10,2 %	24 -0,7 %	1 0,6 %	0 0,0 %	-1 -0,6 %	0 0,0 %	1 0,5 %	1 0,5 %
Personnel de transport	1006 64,9 %	1 186 62,4 %	180 -2,5 %	4 0,4 %	3 0,3 %	-1 -0,1 %	0 0,0 %	11 0,9 %	11 0,9 %
Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services	150 9,7 %	218 11,5 %	68 1,8 %	0 0,0 %	2 0,9 %	2 0,9 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
TOTAL	1550 100 %	1900 100 %	350 ---	5 0,3 %	5 0,3 %	0 0,0 %	1 0,1 %	12 0,6 %	11 0,5 %

## ANNEXE VII

### ÉVOLUTION DE L'FFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS DANS CHAQUE SOCIÉTÉ DE TRANSPORT AU QUÉBEC

<b>Tableau 17</b>										
<b>Représentation (R) des membres de groupes visés dans chaque société de transport au Québec</b>										
<b>Au 31 mars 2007 au 31 décembre 2013</b>										
<b>Attestation</b>	<b>Nom du dossier</b>	<b>Effectif total</b>	<b>Femmes (R)</b>		<b>Autochtones (R)</b>		<b>Minorités visibles (R)</b>		<b>Minorités ethniques (R)</b>	
		<b>Nombre</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<b>Au 31 mars 2007</b>										
M4002	Société de transport du Saguenay	162	19	12 %	2	1 %	1	1 %	0	0 %
M4003	Société de transport de Sherbrooke	203	31	15 %	1	0 %	0	0 %	1	0 %
M4005	Société de transport de Montréal	7 172	1333	19 %	20	0 %	426	6 %	262	4 %
M4006	Société de transport de Québec	1 185	233	20 %	2	0 %	4	0 %	0	0 %
M4007	Réseau de transport de Longueuil	1 030	158	15 %	4	0 %	8	1 %	8	1 %
M4008	Société de transport de Laval	689	92	13 %	4	1 %	6	1 %	10	1 %
<b>Au 31 décembre 2013</b>										
M4002	Société de transport du Saguenay	166	22	13 %	2	1 %	1	1 %	0	0 %
M4003	Société de transport de Sherbrooke	221	37	17 %	0	0 %	8	4 %	15	7 %
M4005	Société de transport de Montréal	9 786	2406	25 %	45	0 %	1673	17 %	546	6 %
M4006	Société de transport de Québec	1 513	358	24 %	3	0 %	11	1 %	7	0 %
M4007	Réseau de transport de Longueuil	1 167	247	21 %	3	0 %	56	5 %	19	2 %
M4008	Société de transport de Laval	833	158	19 %	4	0 %	26	3 %	25	3 %

**Tableau 18**

**Sous-représentation (SR) des membres de groupes visés  
dans chaque société de transport au Québec  
Au 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Attestation	Nom du dossier	Effectif total	Femmes (R)		Autochtones (R)		Minorités visibles (R)		Minorités ethniques (R)	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Au 31 mars 2007</b>										
M4002	Société de transport du Saguenay	162	3	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
M4003	Société de transport de Sherbrooke	203	11	5 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
M4005	Société de transport de Montréal	7 172	1 181	16 %	2	0 %	266	4 %	368	5 %
M4006	Société de transport de Québec	1 185	223	19 %	1	0 %	10	1 %	12	1 %
M4007	Réseau de transport de Longueuil	1 030	210	20 %	0	0 %	50	5 %	47	5 %
M4008	Société de transport de Laval	689	16	2 %	0	0 %	63	9 %	44	6 %
<b>Au 31 décembre 2013</b>										
M4002	Société de transport du Saguenay	166	13	8 %	2	1 %	0	0 %	2	1 %
M4003	Société de transport de Sherbrooke	221	39	18 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %
M4005	Société de transport de Montréal	9 786	484	5 %	7	0 %	44	0 %	318	3 %
M4006	Société de transport de Québec	1 513	123	8 %	9	1 %	9	1 %	9	1 %
M4007	Réseau de transport de Longueuil	1 167	129	11 %	8	1 %	34	3 %	61	5 %
M4008	Société de transport de Laval	833	105	13 %	1	0 %	31	4 %	30	4 %

**Tableau 19**

**Écarts de représentation (R) et de sous-représentation (SR) des groupes visés  
dans chaque société de transport au Québec  
entre le 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

Attestation	Nom du dossier	Effectif total			Femmes				Autochtones				Minorités visibles				Minorités ethniques			
		2007	2013	Écart	Écart R		Écart SR		Écart R		Écart SR		Écart R		Écart SR		Écart R		Écart SR	
					%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
M4002	Société de transport du Saguenay	162	166	4	1 %	3	6 %	10	0 %	0	1 %	2	0 %	0	0 %	0	0 %	0	1 %	2
M4003	Société de transport de Sherbrooke	203	221	18	2 %	6	13 %	28	0 %	-1	0 %	1	4 %	8	0 %	0	7 %	14	0 %	0
M4005	Société de transport de Montréal	7172	9786	2614	6 %	1073	-11 %	-697	0 %	25	0 %	5	11 %	1247	-4 %	-222	2 %	284	-2 %	-50
M4006	Société de transport de Québec	1185	1513	328	4 %	125	-11 %	-100	0 %	1	1 %	8	1 %	7	0 %	-1	0 %	7	0 %	-3
M4007	Réseau de transport de Longueuil	1030	1167	137	6 %	89	-9 %	-81	0 %	-1	1 %	8	4 %	48	-2 %	-16	1 %	11	0 %	14
M4008	Société de transport de Laval	689	833	144	6 %	66	11 %	89	-1 %	0	0 %	1	2 %	20	-5 %	-32	2 %	15	-2 %	-14

## **ANNEXE VIII**

### **LES MESURES ESSENTIELLES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

#### **Les premières années suivant l'entrée en vigueur de la Loi**

Dans les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, le 1<sup>er</sup> avril 2001, quatre mesures étaient considérées comme essentielles par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les organismes publics assujettis à la Loi étaient alors tenus de les appliquer en plus de celles qu'ils avaient adoptées, lors de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi pour une première période de trois ans.

#### **La nécessité d'en augmenter le nombre au fil du temps**

Le travail de vérification du contenu des programmes par la Commission a beaucoup progressé au fil du temps. En effet, l'expérience a permis à la Commission de constater que seul un nombre très restreint d'organismes étaient enclins à adopter des mesures demandant un niveau élevé d'engagement.

C'est la raison pour laquelle la Commission a ajouté, en 2009 et en 2012, neuf autres mesures essentielles pour l'ensemble des groupes visés, afin de favoriser l'atteinte des objectifs et de préciser, par le fait même, le contenu minimal d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Depuis 2012, treize mesures sont désormais considérées comme essentielles par la Commission pour tous les groupes visés et elles doivent être appliquées par les organismes publics lors de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

#### **Les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées**

Les personnes handicapées, ajoutées en 2005 comme groupe visé par la Loi, font face à des obstacles distincts, ce qui nécessite la mise en place de mesures d'adaptation de la part des organismes publics. Sept mesures d'adaptation sont considérées comme essentielles par la Commission. Ces mesures doivent être appliquées par les organismes lors de l'implantation des mesures particulières aux personnes handicapées.

Les vingt mesures que la Commission considère comme essentielles et qui doivent être appliquées par les organismes publics lors de l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi sont présentées dans le texte qui suit.

## **MESURES ESSENTIELLES INITIALES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS**

1. Appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %<sup>58</sup>, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.
2. Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.
3. Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.
4. Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'organisme ou l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées.

## **MESURES ESSENTIELLES AJOUTÉES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS EN 2009 ET EN 2012**

5. Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.
6. Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.
7. Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
8. Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.
9. Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.

---

<sup>58</sup> Au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi, bon nombre d'organismes publics avaient adopté un taux de nomination préférentielle de 50 % pour les femmes et un taux variant entre 25 % et 33 % pour les autres groupes visés. La Commission estime dorénavant essentiel que les organismes appliquent un taux global de nomination d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés, dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation. Il est important de noter que ce seuil d'au moins 50 % a été établi afin de permettre aux organismes d'atteindre leurs objectifs dans un délai raisonnable sans toutefois porter indûment atteinte aux intérêts des personnes n'appartenant pas aux groupes visés. Par ailleurs, il convient de préciser que le délai pour atteindre les objectifs dépend aussi en grande partie des opportunités d'emploi et de promotion qui se présentent dans les organismes publics au cours de l'implantation de leur programme.

10. S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix.
11. Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité en emploi.
12. Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.
13. Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.

### **MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES AUX PERSONNES HANDICAPÉES**

14. Préciser, dans les affichages de poste, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.
15. Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.
16. Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation pour les personnes handicapées.
17. Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en matière d'accommodement raisonnable pour les personnes handicapées.
18. Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.
19. Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.
20. Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation ou la mise en place des adaptations pour les personnes handicapées.

## ANNEXE IX

### LES MESURES DÉJÀ IMPLANTÉES OU EN VOIE DE L'ÊTRE POUR LES CINQ GROUPES VISÉS AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION

<b>Mesures de redressement</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'établissement s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'établissement entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.	6
Informers les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.	6
S'assurer que les recommandations ou les décisions d'embauche des membres du comité de sélection tiennent compte de l'application du taux de nomination préférentielle.	1
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'atteinte des objectifs quantitatifs de représentation des groupes visés.	1
Mettre en place un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'application du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.	3
Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés embauchées ou promues dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.	2
Informers la haute direction et les gestionnaires sur l'application du taux de nomination préférentielle.	1
Appliquer des mesures préférentielles dans les regroupements d'emplois qui constituent des bassins de recrutement interne, même lorsqu'il n'y a pas sous-représentation, afin de favoriser l'atteinte des objectifs dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.	1
Concevoir et offrir un programme de formation ou de perfectionnement en vue de favoriser l'accès aux personnes issues des groupes visés à des emplois où ils sont sous-représentés.	2
Développer des plans de carrière à l'intention des personnes issues des groupes visés leur permettant d'obtenir des promotions.	3
Créer un emploi de transition facilitant l'accès à un autre emploi.	0
Préparer la relève en offrant aux personnes issues des groupes visés des remplacements ou des affectations leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi, d'accéder aux emplois de niveau supérieur.	5
Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois où il y a sous-représentation.	4
Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés pour les emplois d'été et pour les autres emplois saisonniers ou temporaires.	5
Adopter une politique sur l'application de mesures de redressement accordant une préférence au moment des embauches, des promotions ou dans le contexte de programmes de formation ou de stages.	1
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois saisonniers ou temporaires pour les personnes handicapées.	3
Appliquer des mesures préférentielles pour les personnes handicapées dans les regroupements d'emplois constituant des bassins de recrutement interne (même lorsqu'il n'y a pas de sous-représentation).	1
Privilégier les personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous-représentation.	3

<b>Mesures d'égalité de chances — analyse des emplois</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Rédiger une politique ou des règles définissant clairement le processus d'analyse des emplois.	3
Implanter un système d'analyse des emplois permettant de définir le contenu des descriptions de poste.	2
Valider les exigences professionnelles afin qu'elles correspondent aux qualifications minimales requises pour exercer l'emploi.	3
Valider les exigences physiques en lien avec les tâches réelles à effectuer pour occuper certains types d'emploi.	3
Vérifier si les exigences professionnelles ne comportent pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des personnes issues des groupes visés.	2
Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.	6
Déterminer le niveau de scolarité exigé ainsi que le nombre d'années d'expérience réellement nécessaire à l'accomplissement des tâches de tous les emplois.	4
Considérer les équivalences de formation acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada délivrées selon les normes officielles.	2
Reconnaître les expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.	4
Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des exigences équivalentes.	2
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.	3
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.	2
Réviser les modalités de l'analyse des emplois, en vue d'identifier des obstacles potentiels à l'accès aux emplois disponibles, au maintien en emploi et à la mobilité professionnelle de personnes handicapées.	2
Valider de façon précise le nombre d'années d'expérience requis dans les descriptions de tâches.	6
Valider de façon précise les exigences physiques requises.	2
Élaborer les descriptions de tâches en distinguant les tâches essentielles des tâches secondaires et s'assurer qu'elles sont valides et équitables.	1
Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des équivalences.	1

<b>Mesures d'égalité de chances – recrutement</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Rédiger une politique ou des règles de dotation définissant les modalités de recrutement des postes dits réguliers ou permanents et dits non réguliers ou temporaires.	2
Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.	6
Vérifier l'adéquation entre les descriptions de tâches et les profils d'emplois utilisés aux fins du recrutement.	0
Définir clairement la procédure à suivre pour poser sa candidature.	1
Mettre en place des séances d'information qui donnent tous les renseignements nécessaires afin d'encourager les personnes, et particulièrement celles issues des groupes visés, à soumettre leur candidature.	1
S'assurer que la période d'affichage est la même à l'interne et à l'externe afin de favoriser l'accessibilité aux concours.	2
Mettre en place des mécanismes permettant aux membres du personnel absents d'être informés des ouvertures de postes et, le cas échéant, de poser leur candidature.	3
Former de manière appropriée le personnel responsable de renseigner les personnes désireuses de poser leur candidature.	1
Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	6

<b>Mesures d'égalité de chances – recrutement (suite)</b>	
Afficher tous les avis de postes vacants dits réguliers ou permanents et dits non réguliers ou temporaires, syndiqués et non-syndiqués.	3
Pourvoir aux remplacements et aux autres types d'affectations à partir d'une « liste de réserve » ou d'une « liste de rappel » établie selon des règles équitables.	1
Afficher tous les avis de postes vacants dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel.	1
Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.	6
Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées.	6
Organiser des activités de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi, etc.) à l'intention des personnes issues des groupes visés.	3
Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.	6
Offrir la possibilité aux personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification sur le site Web de l'établissement.	4
Créer un répertoire de candidatures de personnes issues des groupes visés et solliciter leur candidature.	1
Former les personnes responsables du recrutement aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.	0
Mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes issues des groupes visés est comparable avec leur taux de disponibilité respectif, dans les différents types d'emploi.	3
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Préciser, dans les affichages de postes, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	6
Inclure dans les affichages de poste des mentions particulières concernant les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui désirent avoir des mesures d'adaptation.	1
Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substituts.	3
Diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées.	5
Prévoir dans le formulaire d'offre d'emploi un espace permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers.	4
Assurer l'accessibilité des lieux où sont localisés les services de recrutement.	3
Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.	2
Faire remplir le questionnaire d'identification par toutes les personnes qui posent leur candidature.	3

<b>Mesures d'égalité de chances – sélection</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection.	2
Valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi (formation, expérience, aptitudes) définies au moment de l'analyse des emplois.	4
Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables.	2
Déterminer le seuil de réussite pour chacun des postes à pourvoir.	0
Effectuer la présélection sur la base des exigences minimales requises.	2
Établir une grille d'analyse normalisée en vue de l'évaluation des candidatures à l'étape de la présélection.	0
Dresser une liste de ressources pour s'informer sur les équivalences de travail et de formation.	1
Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main-d'œuvre.	0
Mettre en place un système de classement de résultats facilitant, notamment l'établissement de niveaux de compétences équivalentes entre les candidates et les candidats.	1
Concevoir des instruments de sélection en se basant sur les exigences du poste à pourvoir.	1
Valider les instruments de sélection (formulaires, tests, questionnaires d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.), afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des groupes visés.	3
Vérifier les critères de sélection des candidatures afin qu'ils soient prédéterminés et appliqués uniformément.	1

<b>Mesures d'égalité de chances – sélection (suite)</b>	
Pondérer toutes les épreuves de sélection afin de relativiser l'importance et le poids d'une épreuve par rapport à une autre.	0
Concevoir des examens écrits qui mesurent les connaissances et les aptitudes réellement nécessaires à l'emploi.	1
S'assurer que les tests théoriques et pratiques n'entraînent pas d'effets défavorables non justifiés envers certains groupes visés.	1
Apporter les adaptations nécessaires aux tests pratiques afin que les personnes candidates, notamment les femmes, soient évaluées selon leurs réelles capacités à effectuer les tâches essentielles du poste.	1
Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes.	1
S'assurer que les renseignements recueillis au moment des entrevues sont conformes à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	2
S'assurer qu'une personne du service des ressources humaines assiste aux entrevues.	4
Évaluer les réponses des candidates et des candidats selon une grille de correction prédéterminée.	1
Faire participer tous les membres du comité de sélection au moment de l'évaluation des candidatures.	0
S'assurer qu'une offre conditionnelle d'embauche précède les examens médicaux.	0
Faire participer au moins une personne issue des groupes visés au comité de sélection en vue de favoriser un processus dépourvu de préjugés.	1
Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.	6
Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.	3
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main-d'œuvre.	0
Prévoir une solution de rechange dans le cas de difficulté de communication d'une personne handicapée, lors des entrevues téléphoniques.	0
Informar les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	2
Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.	6
Utiliser une même grille d'évaluation pour toutes les candidatures sélectionnées.	1
Poser des questions sur les capacités de la personne à accomplir les tâches principales de l'emploi.	0
Former et sensibiliser le personnel responsable du processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour les évaluations de compétence d'une personne handicapée.	1
Assurer l'accessibilité, au besoin, des locaux ou des salles d'entrevues.	0
Assurer l'accessibilité des espaces communs (toilettes, ascenseurs, salles de réunion, cuisine et couloirs).	0
Prévoir à l'examen médical une mention concernant l'évaluation des capacités d'effectuer les tâches essentielles et secondaires du poste.	0
Faire des adaptations particulières aux emplois d'accès (d'entrée) pour accommoder une personne handicapée qui répond aux exigences d'emploi.	1

<b>Mesures d'égalité de chances – décision d'embauche</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Mettre en place des règles définissant le processus de décision d'embauche.	1
Favoriser la prise de décision par consensus par les membres du comité de sélection.	3
S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix.	6
S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection.	4
Justifier par écrit, au terme du processus de sélection, le choix de ne pas accorder le poste à une personne issue des groupes visés.	1
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Vérifier que la décision d'embauche soit basée principalement sur les compétences de la personne handicapée à réaliser les tâches essentielles du poste.	4
S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche justifient par écrit leurs motifs.	5

<b>Mesures d'égalité de chances – promotions et autres mouvements de personnel</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Rédiger une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi.	1
Modifier les règles d'attribution des postes de façon à autoriser le passage d'une unité d'accréditation à une autre (ou hors de l'unité d'accréditation).	0
Modifier les règles d'attribution des assignations temporaires afin de permettre une plus grande accessibilité aux promotions et aux autres mouvements de personnel.	0
Offrir un programme de mentorat, notamment aux personnes issues des groupes visés, pour faciliter leur accès aux promotions à des postes de gestion.	0
Effectuer un processus officiel de sélection lorsque le facteur d'ancienneté n'est pas prépondérant.	2
Appliquer les mécanismes officiels de sélection et de décision de dotation au moment de la promotion et des autres mouvements de personnel.	0
Instaurer un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les personnes issues des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi.	4
Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.	6
Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de promotion aux risques de discrimination.	0
Mettre en place un mécanisme qui permet d'informer tout le personnel au moment des ouvertures de postes de supervision et de direction.	3
Mettre en place un processus officiel de sélection au moment des promotions à l'interne pour les postes de supervision et de direction.	2
Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de congédiement des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.	0
Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de départs volontaires des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.	0
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Implanter un mécanisme permettant d'identifier les personnes handicapées ayant le potentiel d'occuper différents postes dans les plans de relève.	2
Se doter de moyens pour permettre une plus grande accessibilité aux promotions et autres mouvements de personnel pour une personne handicapée (ex. : mentorat ou affectations temporaires).	1

<b>Mesures d'égalité de chances – promotions et autres mouvements de personnel (suite)</b>	
Adapter, au besoin, les moyens de communication pour les personnes handicapées désirant connaître les possibilités de promotion et autres mouvements de personnel.	1
Prévoir dans les conventions collectives des dispositions à l'intention des personnes handicapées concernant l'adaptation des règles d'ancienneté et les emplois d'accès.	0
S'assurer que les conventions collectives contiennent des clauses favorisant la mobilité professionnelle des personnes handicapées.	0
Modifier, par lettre d'entente, les règles d'attribution des postes de façon à permettre le passage d'une unité d'accréditation à une autre pour les personnes handicapées ayant les compétences requises.	0
Effectuer un suivi systématique pour connaître les motifs de départ des employés handicapés	4

<b>Mesures d'égalité de chances – intégration organisationnelle</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel régulier et non régulier nouvellement embauché.	2
Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité en emploi.	6
Déterminer une période d'essai suffisante pour permettre une intégration appropriée des personnes issues des groupes visés.	1
Informar les personnes nouvellement embauchées de la durée de la période d'essai.	4
S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches.	1
Implanter un mécanisme de suivi afin de s'assurer de l'intégration du personnel nouvellement embauché et particulièrement des personnes issues des groupes visés.	2
Communiquer clairement les attentes et les modes de fonctionnement internes aux personnes nouvellement embauchées et particulièrement aux personnes issues des groupes visés.	2
Mettre en place un programme de jumelage pour les personnes nouvellement embauchées et particulièrement pour les personnes issues des groupes visés.	1
Rédiger une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel.	3
Développer et mettre en place un mécanisme officiel de recours interne et d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement était présentée.	4
Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires et aux personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail.	3
Favoriser l'accueil et l'intégration des personnes issues des groupes visés par la mise en place d'un programme de sensibilisation à la diversité culturelle pour les membres du personnel.	0
Sensibiliser le personnel responsable de l'accueil au risque de harcèlement à l'endroit des personnes issues des groupes visés.	1
Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle.	2
Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.	6
Former et sensibiliser les personnes responsables de l'accueil du personnel nouvellement embauché aux risques de discrimination.	1
Rédiger une politique qui encadre le traitement des demandes d'accommodement raisonnable.	3
Informar les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.	2
Mettre en place des programmes de sensibilisation à l'intégration des femmes dans des emplois majoritairement masculins.	1
Adapter les équipements et les méthodes de travail aux caractéristiques physiques des femmes en vue de favoriser leur intégration dans les emplois majoritairement masculins.	0
Offrir d'exécuter le travail de différentes manières ou en ayant recours à des méthodes de rechange qui n'entraînent pas d'effets discriminatoires envers les femmes.	0
S'assurer que les femmes ont accès à des installations sanitaires assurant leur sécurité physique et leur intégrité.	0

<b>Mesures d'égalité de chances – intégration organisationnelle (suite)</b>	
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Développer ou revoir le programme d'accueil des nouveaux employés, afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.	5
Exercer un suivi pour s'assurer de l'intégration de la personne handicapée dans son milieu de travail.	1
Offrir une formation spécifique au personnel handicapé nouvellement embauché, lorsque requis.	2
Diffuser l'information à tout le personnel sur le programme d'accès à l'égalité en emploi	1
Faire remplir le questionnaire d'identification d'accès à l'égalité en emploi.	1
Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement des demandes d'adaptation.	6
Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires, aux superviseurs hiérarchiques et aux syndicats concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement.	3
Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi du personnel devenu handicapé.	1
Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en terme d'accommodement raisonnable.	6
Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.	6
Développer un mécanisme d'analyse des demandes de modification de tâches afin de maintenir en poste une personne handicapée.	6
Répondre, dans un délai raisonnable, à la demande d'adaptation présentée par la personne handicapée.	0
Mettre en place un mécanisme formel de contestation interne dans le cas d'une réponse insatisfaisante de l'employeur à la demande d'adaptation de l'employé.	0
Adapter le poste de travail du personnel handicapé.	0
Aménager les espaces communs (toilettes, vestiaires, ascenseurs, couloirs, stationnements, etc.) pour faciliter l'accès et les déplacements du personnel handicapé dans un cadre sécuritaire.	2
Rendre accessibles et adapter les lieux de socialisation (cafétéria, aire de repos, etc.).	0
Faciliter l'adaptation du poste de travail à domicile, lorsque requis par les besoins de la personne handicapée.	1
Prévoir des horaires de travail adaptés (horaires flexibles, temps partiel, semaine de travail réduite, etc.) pour mieux répondre à la condition d'une personne handicapée.	0
Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation des adaptations.	6
Développer une politique pour contrer le harcèlement au travail selon les motifs cités à l'article 10 de la Charte.	3
Distribuer à tout le personnel la politique pour contrer le harcèlement.	3
Sensibiliser le personnel au risque de harcèlement à l'endroit des personnes handicapées.	4
S'assurer de transmettre l'information pour accomplir le travail de façon aussi régulière et structurée pour le personnel handicapé que pour les autres employés.	2
Offrir un encadrement favorable sous forme de parrainage ou de rencontres régulières.	4
Prévoir la modification ou le partage des tâches d'un employé handicapé devenu incapable d'accomplir certaines tâches secondaires de son poste.	1

<b>Mesures d'égalité de chances – formation</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Rédiger une politique ou des règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines.	3
Développer une méthode pour recenser et déterminer les besoins de formation.	0
Développer des outils de collecte de l'information (grilles d'analyse, entrevues, questionnaires) permettant de recenser et d'évaluer les besoins de formation.	1
S'assurer de la participation des gestionnaires et des membres du personnel à la détermination des besoins de formation.	2
Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination.	3
Concevoir des programmes de formation qui tiennent compte des résultats obtenus au moment de l'analyse des besoins du personnel.	1
Diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation.	4
Offrir au personnel de toutes les catégories d'emploi la possibilité de bénéficier de programmes de formation lorsqu'un besoin est déterminé.	2
Vérifier le matériel de formation (textes, exercices, accessoires, etc.) afin qu'il réponde aux besoins du personnel et particulièrement à ceux des groupes visés.	1
Vérifier le contenu des textes et des exercices afin qu'il soit exempt de préjugés ou de stéréotypes.	0
Développer des instruments d'évaluation qui permettent de mesurer les effets des programmes de formation (satisfaction, apprentissages, transfert des compétences, etc.).	1
Analyser les données recueillies lors de l'étape de l'évaluation du programme de formation et le réajuster en tenant compte des besoins identifiés par les groupes visés.	0
S'assurer de la participation équitable des personnes issues des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent une formation.	1
Prévoir des recours en cas de désaccord pour les personnes qui se voient refuser la participation à des activités de formation ou le remboursement de frais.	0
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.	3
Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées.	4
Rendre accessibles au personnel handicapé les renseignements relatifs aux programmes de formation.	0
S'assurer que les salles de cours ou des lieux de formation sont accessibles.	0
Adapter les équipements ou le matériel utilisé lors de la formation, selon les besoins du personnel handicapé.	1
Adapter les moyens de communication en fonction des besoins spécifiques des personnes handicapées qui assistent aux sessions de formation.	1
Offrir des activités de perfectionnement au personnel handicapé.	2
Prévoir un mécanisme de contestation pour les personnes handicapées qui se voient refuser la participation à des activités de formation en fonction des coûts liés à l'adaptation.	0

<b>Mesures d'égalité de chances – évaluation du rendement</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Mettre en place une politique ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement.	1
Évaluer le personnel à partir de critères objectifs, mesurables et observables découlant de l'analyse des emplois et des attentes prédéfinies.	0
Concevoir des outils de mesure (grilles, questionnaires, entrevues) à partir de critères objectifs, mesurables et observables.	3
Communiquer l'information concernant l'ensemble de la démarche d'évaluation du rendement (attentes, critères, déroulement de l'évaluation, remise des résultats).	3
Évaluer les personnes nouvellement embauchées ou mutées au cours de leur période d'essai et particulièrement les personnes issues des groupes visés.	3
Implanter un mécanisme de recours en cas de désaccord sur l'évaluation du rendement.	3
Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination.	3
Évaluer le personnel de toutes les catégories d'emplois au sein de l'organisation.	0
Adopter une procédure qui permet d'évaluer annuellement tous les membres du personnel.	0
Mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats des évaluations du rendement des personnes issues des groupes visés avec des personnes qui n'en font pas partie.	1
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Élaborer une directive concernant le processus d'évaluation du rendement pour tenir compte du handicap de l'employé.	0
Utiliser des outils d'évaluation standardisés (questionnaires, grilles d'évaluation, etc.).	0
Évaluer le rendement du personnel handicapé en se basant sur les tâches essentielles du poste.	1
Poser des questions précises s'appuyant sur des observations recueillies par l'évaluateur.	0
Adapter les moyens de communication selon les besoins du personnel handicapé pour rendre accessibles le processus et les renseignements relatifs à l'évaluation de rendement.	0
Rendre accessibles les résultats d'évaluation à la personne handicapée.	0
Prévoir un mécanisme pour évaluer si la personne handicapée a besoin d'une période de probation ou d'essai plus longue lorsque l'adaptation de son poste le justifie.	1
Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'un employé handicapé.	1
Offrir du perfectionnement à la personne handicapée pour faciliter l'accès aux promotions.	0
Prévoir un mécanisme de contestation interne pour les personnes handicapées dans le cas d'une évaluation insatisfaisante.	0

<b>Mesures d'égalité de chances – rémunération</b>	
<b>MESURES<sup>59</sup> POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Rédiger une politique ou des règles équitables sur la fixation des salaires individuels, la fréquence et le taux d'augmentation des salaires ainsi que l'application des divers régimes de rémunération variable.	1
Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues dans la gestion des programmes de rémunération.	1
Reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tous les membres du personnel, particulièrement ceux des personnes issues des groupes visés.	1
Appliquer une méthode uniforme pour fixer les salaires à l'embauche et les augmentations en cours d'emploi.	2
Accorder un salaire ou un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent, au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	0
Former les personnes responsables de l'évaluation des emplois aux risques de discrimination.	1
S'assurer que l'admissibilité aux divers régimes d'avantages sociaux et leur mise en place sont équitables, conformément à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	1

<b>Mesures d'égalité de chances – autres conditions de travail</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Adopter une politique sur les mesures disciplinaires et administratives.	1
Former le personnel responsable de l'application de mesures disciplinaires sur les risques de discrimination.	2
Prévoir des mécanismes de contrôle pour assurer une interprétation uniforme des politiques.	1
Comparer les plaintes des personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés avec celles des personnes n'en faisant pas partie.	1
Comparer les mesures disciplinaires appliquées aux personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés avec celles appliquées aux personnes n'en faisant pas partie. .	0
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Adapter les modes de transmission du processus disciplinaire pour que le personnel handicapé soit informé.	3
Sensibiliser et former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives, aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.	1
Comparer le type de plaintes formulées par les personnes handicapées, par rapport aux personnes non handicapées.	1
Comparer le type, le degré de sévérité et le nombre de mesures.	2

<sup>59</sup> Aucune mesure particulière pour les personnes handicapées n'est proposée par la Commission pour ce sous-système d'emploi.

## Mesures de soutien

<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Développer un programme de conciliation travail-famille.	3
Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail.	5
Permettre d'effectuer les fonctions par télétravail.	0
Offrir un service de garde sur place à l'occasion des congés scolaires.	1
Créer une banque de ressources pour la garde d'enfants ou le soutien aux personnes âgées.	1
Bonifier les congés parentaux ou d'adoption.	2
Favoriser le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité.	2
Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou encore pour un retour aux études.	2
Établir un service de covoiturage pour faciliter les déplacements dans le cadre du travail.	2
Assouplir les règles pour la reprise des heures supplémentaires.	1
Offrir un programme d'aide aux employés.	6
Offrir du soutien en orientation de carrière.	0
Offrir du soutien dans la recherche de logement pour les personnes nouvellement embauchées et d'une autre région.	1
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Élaborer un programme de conciliation travail/famille	3
Bonifier les congés d'absence pour les visites médicales	1
Organiser un système de covoiturage pour faciliter l'accès aux lieux de travail.	2

## Mesures d'information

<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Informers les membres du personnel sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité en emploi afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés.	4
Informers les gestionnaires sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité en emploi afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination, qu'ils connaissent leurs responsabilités respectives et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés.	4
Informers le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus.	5
Informers la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme ainsi que les résultats obtenus.	5
Promouvoir le programme d'accès à l'égalité en emploi à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes, la Semaine nationale des personnes handicapées ou d'autres événements.	2
Impliquer les gestionnaires de haut niveau dans le programme d'accès à l'égalité en emploi afin de démontrer la volonté de l'établissement de remédier à la sous-représentation des groupes visés.	2
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Informers le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées et les résultats obtenus par divers moyens : a) site intranet; b) documentation spécifique; c) rencontre d'information et de sensibilisation; d) assemblées annuelles.	
Promouvoir le programme d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre d'événements spéciaux, telle la Semaine nationale des personnes handicapées.	2

<b>Mesures de consultation</b>	
<b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Consulter les membres du personnel ainsi que ses représentantes et représentants sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, sur les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, sur l'échéancier, sur l'évolution du programme ainsi que sur les résultats obtenus.	4
Consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, sur les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, sur l'échéancier, sur l'évolution du programme ainsi que sur les résultats obtenus.	2
Créer un comité consultatif de travail constitué de gestionnaires, de représentantes et représentants du personnel et des autres membres concernés afin de favoriser à chacune des étapes du programme un climat favorable à son élaboration et à son implantation dans l'organisation.	1
Implanter un mécanisme pour rendre les gestionnaires « imputables » des résultats quant à l'atteinte des résultats des objectifs de représentation des groupes visés par le programme.	0
Consulter les membres du comité de gestion, du comité de direction, du comité de relations de travail ou des autres comités, concernant les différents thèmes reliés au programme d'accès à l'égalité en emploi.	1
<b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	
Consulter le personnel et ses représentants-es sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application par divers moyens : a) comité d'accès à l'égalité; (b) réunions syndicales; (c) comité paritaire.	3
Constituer un comité consultatif de travail composé des gestionnaires ainsi que des représentantes et représentants du personnel afin de favoriser un climat favorable au développement et à l'implantation du programme.	1
Consulter la haute direction, les gestionnaires et autres instances décisionnelles sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus.	2

<b>Mesures de contrôle</b>	
<b>MESURES<sup>60</sup> POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>	<b>Nombre de sociétés de transport</b>
Mettre en place des mécanismes de suivi de l'implantation et des résultats de l'ensemble des mesures	6
Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.	3

<sup>60</sup> Aucune mesure de contrôle particulière n'est proposée par la Commission pour les personnes handicapées.

## **ANNEXE X**

### **LEXIQUE**

Les définitions des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi sont présentées ci-après par ordre alphabétique.

#### **Analyse de disponibilité**

Analyse qui a pour but de déterminer le pourcentage de membres d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un type emploi dans un organisme ou qui sont aptes à le devenir dans un délai raisonnable, à l'intérieur d'une zone appropriée de recrutement.

#### **Analyse des effectifs**

Analyse qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs, pour chacun des types d'emploi d'un organisme.

#### **Analyse du système d'emploi**

Analyse qui permet d'identifier les règles et les pratiques d'emploi, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur les groupes visés dans un organisme. Cette analyse est effectuée par sous-système d'emploi, notamment le recrutement, la formation et les promotions. Ces sous-systèmes correspondent aux principaux secteurs d'activités rattachés à la direction des ressources humaines dans les organismes.

#### **Détermination de la sous-représentation**

Écart résultant, pour chaque type d'emploi d'un organisme, de la comparaison entre la représentation des personnes membres d'un groupe visé et la disponibilité, dans une zone appropriée de recrutement, des personnes membres de ce groupe visé qui sont compétentes ou aptes à le devenir dans un délai raisonnable.

#### **Discrimination**

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte.

#### **Discrimination directe**

Discrimination résultant de l'application différente ou inégale d'une règle ou d'une pratique à l'endroit d'un groupe ou d'une personne en raison de son appartenance à ce groupe.

#### **Discrimination indirecte**

Discrimination résultant de l'application uniforme d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre, mais qui a un effet discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes.

## **Discrimination systémique en emploi**

Situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions, de préjugés ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des groupes visés.

## **Effet d'exclusion**

Résultat d'une pratique ou d'une règle qui exclut les membres d'un groupe dans une proportion plus grande que les personnes qui ne font pas partie de ce groupe.

## **Égalité**

Principe accordé à tout être humain dans la possession des droits et libertés intrinsèques. Le droit à l'égalité est proclamé et protégé par les chartes notamment la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui reconnaît que tous les individus sont égaux en valeur et en dignité et ont droit d'exercer leurs droits et libertés, peu importe leurs caractéristiques personnelles. Le droit à l'égalité protège tous les individus contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

## **Évaluation du programme d'accès à l'égalité en emploi**

Vérification effectuée par la Commission après une période de trois ans d'implantation du programme. Cette vérification porte notamment sur l'application des mesures et les résultats obtenus, le contexte de l'organisme, les stratégies d'implantation du programme et l'ensemble de ses retombées. Les recommandations formulées par la Commission doivent être appliquées au cours de la période d'implantation suivante.

## **Groupe visé**

Groupe de personnes victimes de discrimination en emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les groupes visés sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

## **Mesures**

Moyens retenus par un organisme pour atteindre les objectifs de représentation des groupes visés ainsi que pour corriger les règles ou pratiques discriminatoires du système d'emploi et des problèmes d'emploi particuliers à certains groupes visés. Un programme d'accès à l'égalité en emploi comprend des mesures de redressement, des mesures d'égalité de chances, des mesures de soutien ainsi que des mesures de consultation et d'information.

## **Mesures de consultation**

Mesures faisant partie intégrante du programme d'accès à l'égalité en emploi et consistant à mettre en place des mécanismes d'échange entre les personnes concernées par tous les aspects du programme.

### **Mesures de consultation et d'information**

Mesures visant à favoriser une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité en emploi et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel est une condition essentielle du programme.

### **Mesures d'égalité de chances**

Mesures constituant les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système d'emploi dans un organisme afin de lever les obstacles à l'égalité et ainsi éliminer les effets discriminatoires qui en résultent. Ces mesures sont permanentes et elles s'adressent à tous et à toutes.

### **Mesures de redressement**

Mesures visant à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs.

### **Mesures de soutien**

Mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel d'un organisme et elles sont facultatives.

### **Mesures d'information**

Mesures visant à diffuser les informations relatives au programme d'accès à l'égalité en emploi.

### **Mesures essentielles**

Mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et qui doivent être appliquées par tous les organismes publics lors de l'implantation de leur programme.

### **Moyens de contrôle**

Mécanismes permettant de suivre l'évolution de la situation, à partir du début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi, et d'en mesurer périodiquement les résultats selon l'échéancier prévu.

### **Objectifs quantitatifs**

Résultats poursuivis, en nombre et en pourcentage, pour corriger la sous-représentation des membres des groupes visés et accroître leur représentation à un niveau correspondant à leur disponibilité sur le marché du travail pour chaque type ou regroupement de types d'emploi.

### **Programme d'accès à l'égalité en emploi**

Processus de changement planifié et global mis en œuvre par un organisme en vue d'assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les types d'emploi et d'éliminer la discrimination du système d'emploi.

**Questionnaire d'identification**

Formulaire rempli par l'ensemble des personnes employées ou postulant un emploi dans un organisme afin d'identifier les personnes faisant partie des groupes visés. Les informations recueillies dans ce formulaire servent à vérifier si les membres des groupes visés sont représentés en proportion suffisante dans les différents types d'emploi de l'organisme.

**Regroupement de types d'emploi**

Un ensemble de types d'emplois différents, comportant des caractéristiques semblables, qui sont regroupés dans le but de constituer un bassin de personnes suffisamment étendu pour pouvoir poser un diagnostic.

**Représentation**

Proportion de membres d'un groupe visé présents dans chacun des types d'emploi d'un organisme.

**Sous-représentation**

Proportion de membres d'un groupe visé qui est inférieure à leur taux de disponibilité dans chacun des types d'emploi d'un organisme.

**Suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi**

Vérification périodique, par un organisme, de l'implantation et des résultats des mesures retenues dans le cadre de son programme ainsi que de l'atteinte des objectifs quantitatifs. Le suivi du programme permet notamment à l'organisme d'apporter les correctifs nécessaires, lorsque des écarts sont constatés entre les résultats prévus et ceux obtenus.

**Taux de nomination préférentielle**

Mesure de redressement pour corriger la sous-représentation des membres de groupes visés. Ce taux indique la proportion de postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie des groupes visés dans les regroupements de types d'emploi où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

**Type d'emploi**

Un ensemble composé de plusieurs postes qui portent généralement un titre commun et dont les tâches les plus significatives et les exigences sont identiques ou similaires.

## **ANNEXE XI**

### **LISTE DES ABRÉVIATIONS**

<b>AMT</b>	Agence métropolitaine de transport
<b>ATUQ</b>	Association du transport urbain du Québec
<b>CNP</b>	Classification nationale des professions
<b>CPEME</b>	Catégories professionnelles pour l'équité en matière d'emploi
<b>D</b>	Disponibilité
<b>EPLA</b>	Enquête sur la participation et les limitations d'activités
<b>MEESR</b>	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
<b>MTQ</b>	Ministère des Transports du Québec
<b>R</b>	Représentation
<b>STM</b>	Société de transport de Montréal
<b>SR</b>	Sous-représentation