

# Rapport sur la mise en œuvre

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



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



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

Conception graphique  
Suivi d'impression et de distribution  
Direction des communications

ISBN : 2-550-46978-X (Imprimé)  
ISBN : 2-550-46979-8 (PDF)  
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006  
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2006

© Gouvernement du Québec  
Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée,  
à condition que la source soit mentionnée.

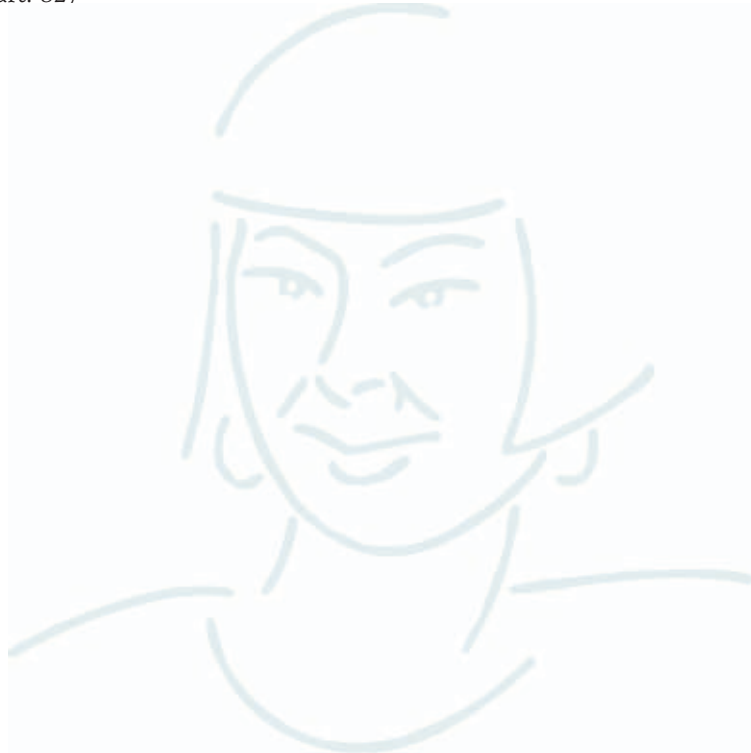
# *Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*

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

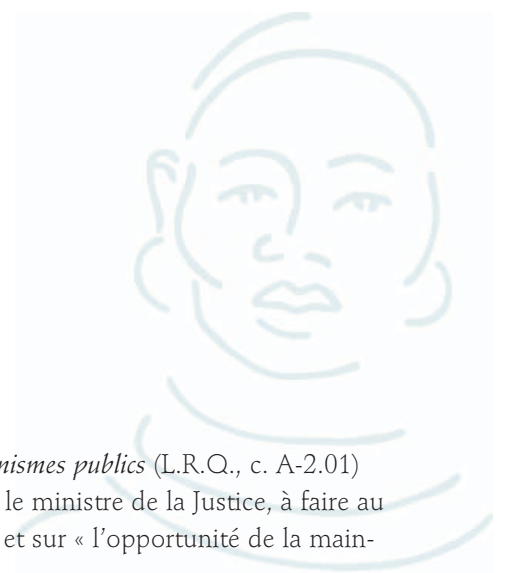
Ce rapport est déposé dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise des travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ce rapport.

(L.R.Q., c. A-2.01, art. 32)

Québec  
Mars 2006



# Introduction



L'article 32 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (L.R.Q., c. A-2.01) oblige le ministre responsable de l'application de cette loi, soit le ministre de la Justice, à faire au gouvernement un rapport sur « la mise en œuvre » de cette loi et sur « l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier ».

L'article 34 de cette loi précise en effet que « le ministre responsable de l'application de la partie III de la *Charte des droits et libertés de la personne* est responsable de l'application de [cette] loi ». Or, l'article 138 de la *Charte* prévoit que « le ministre de la Justice est chargé de son application ».

Cette loi, adoptée le 1<sup>er</sup> décembre 2000 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001, institue un cadre particulier visant à favoriser, pour les femmes, les autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et pour 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<sup>1</sup>, l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, des organismes municipaux, des organismes scolaires et des organismes du secteur de la santé et des services sociaux qui emploient 100 personnes ou plus.

Elle oblige ces organismes à faire une analyse de leurs effectifs et, si un groupe visé est sous-représenté, à établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation.

L'article 86 de la *Charte* précise à cet égard qu'un « programme d'accès à l'égalité en emploi est, eu égard à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou l'origine ethnique, réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à 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 est chargée de veiller à l'application de la loi, notamment pour l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité en emploi. En cas de mécontentement ou de défaut par un organisme de transmettre son rapport d'analyse d'effectifs ou de se conformer à une recommandation de la Commission, la loi prévoit que le Tribunal des droits de la personne a compétence pour décider de la question ou rendre l'ordonnance appropriée.

Le présent rapport portera donc, dans un premier chapitre, sur la mise en œuvre de cette loi et, dans un deuxième, sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

1 Dans son rapport, la Commission utilise à cet égard l'expression « minorité ethnique ».

# Chapitre 1



## **La mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics**

Le législateur a confié la mise en œuvre de cette loi à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. L'article 5 prévoit en effet que les rapports d'analyse des effectifs effectués par les organismes visés sont transmis à la Commission qui peut d'ailleurs, en vertu de l'article 6, leur imposer un délai pour ce faire. En vertu des articles 7 et 8, cette dernière avise les organismes du résultat de la comparaison qu'elle a faite entre la représentation d'un groupe visé « au sein des effectifs concernés de l'organisme [et] sa représentation au sein des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement » ; elle peut, en vertu de l'article 15, « exiger à cette fin tout renseignement ou document et faire les vérifications requises ». Conséquemment, lorsque la Commission estime qu'au sein des effectifs d'un organisme, la représentation de l'un ou l'autre des groupes visés par la loi est généralement non-conforme à celle de l'ensemble des personnes compétentes issues de ce groupe à l'intérieur de la zone de recrutement, cet organisme est tenu d'établir un programme d'accès à l'égalité en emploi. La Commission, sur demande, prête son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

L'article 23 de cette loi oblige enfin la Commission à publier, « à tous les trois ans, la liste des organismes publics assujettis à [cette] loi » et à « faire état de leur situation en matière d'égalité en emploi ».

La mission ainsi exercée par la Commission permet à son président d'affirmer, dans son premier rapport triennal 2001-2004 présenté au ministre de la Justice et rendu public en décembre 2005, que cette dernière « dispose dorénavant des informations brutes permettant de tracer un portrait fiable de la situation des Autochtones, des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques au sein des organismes [visés] ». (p. 5)

Puisque ce rapport, en faisant ainsi état de cette situation, permet en outre d'illustrer la mise en œuvre de cette loi, il s'avère nécessaire qu'il soit également déposé à l'Assemblée nationale en appui au présent rapport.

Après avoir exposé les étapes suivies en alternance par les organismes assujettis et la Commission pour contacter ces organismes, analyser leurs effectifs et colliger les données, déterminer la sous-représentation, selon les critères évoqués, élaborer les programmes d'accès à l'égalité et les évaluer, le rapport de la Commission fait état de la situation des opérations au 31 mars 2004 : 567 analyses d'effectifs sur une possibilité de 618 avaient alors été reçues par la Commission (p. 33) et 185 de ces 567 organismes, employant 191 067 personnes, avaient reçu « un avis de la Commission leur indiquant qu'elle estimait que la représentation des personnes à leur emploi, faisant partie d'un groupe visé par la loi, était non conforme à la représentation des personnes compétentes de ce

groupe dans la zone de recrutement applicable ». (p. 23) Ainsi que la Commission le précise, « dans le bilan quantitatif [qu'elle présente] seuls ces [185] organismes ont été considérés puisque les résultats d'analyse de disponibilité et de sous-représentation des autres organismes n'étaient pas disponibles ». (p. 26) Reste donc, notamment, à déterminer, par la Commission, l'éventuelle sous-représentation des groupes visés particulièrement dans le réseau de la santé et des services sociaux.

La Commission expose la situation des groupes visés, c'est-à-dire les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les autochtones, selon, premièrement, les organismes assujettis regroupés en sept réseaux d'activité soit les commissions scolaires, les cégeps, les institutions privées d'enseignement, les institutions d'enseignement supérieur, les municipalités, les organismes gouvernementaux dont le personnel n'est pas assujetti à la *Loi sur la fonction publique* regroupés sous le vocable « sociétés d'État » et le personnel policier de la Sûreté du Québec; elle expose également cette situation selon des catégories professionnelles soit la direction, les cadres de premier niveau, la gérance et les contremaîtres, le personnel professionnel, le personnel technique, le soutien administratif ou de bureau, les métiers et transport, le soutien manuel, entretien et services, le personnel non spécialisé et la police, incendie et agents de sécurité; elle l'expose enfin selon deux régions soit la région métropolitaine de Montréal et les autres régions du Québec.

Globalement, le rapport de la Commission présente les résultats suivants :

**« Pour les femmes :**

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

**Pour les minorités visibles :**

- Faible présence dans tous les réseaux.
- Quasi absence dans les petites municipalités ainsi que parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec.
- Présence plus marquée dans les organismes de la région métropolitaine que dans ceux des autres régions.

- Dans la région métropolitaine, la majorité des organismes doivent augmenter passablement le nombre de membres des minorités visibles parmi leur personnel.
- Dans les autres régions, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus marqué pour le réseau collégial que pour les autres réseaux.

#### **Pour les minorités ethniques :**

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

#### **Pour les Autochtones :**

- Très faible présence dans tous les secteurs analysés.
- Peu de sous-représentation essentiellement en raison de leur faible représentation dans l'ensemble de la population. » (p. 31)

Sous l'angle plus particulier des catégories professionnelles, ce rapport présente les résultats suivants, d'abord dans la région métropolitaine de Montréal :

#### **« Pour les femmes :**

- Plus de 40 % occupent des emplois de direction dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement.
- Un peu plus du quart occupe des emplois de direction dans le réseau collégial et le secteur municipal.

- Dans [...] cinq réseaux [les commissions scolaires, les cégeps, les institutions privées d'enseignement, les municipalités et les sociétés d'État], elles sont faiblement représentées dans deux catégories professionnelles : métier et transport; soutien manuel, entretien et services.
- En proportion, le réseau municipal a un déficit à combler plus important que les quatre autres réseaux.
- Le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus important pour les emplois de gestion et les emplois non traditionnels dans l'ensemble des réseaux.

#### **Pour les minorités visibles :**

- En éducation, ils sont plus présents dans les cégeps que dans les commissions scolaires et les institutions privées d'enseignement.
- Parmi les différentes catégories professionnelles, ils sont plus présents dans les emplois professionnels et techniques.
- Peu nombreux à occuper des emplois de direction.
- Très peu présents dans les emplois de métier et de transport ainsi que ceux de gérance ou de contremaître.
- Les cinq réseaux doivent augmenter d'environ 5 % le nombre de minorités visibles parmi leur personnel.
- Le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est plus grand pour les emplois techniques, de soutien manuel, entretien et services ou encore non spécialisés.

#### **Pour les minorités ethniques :**

- Plus nombreux que les membres des minorités visibles dans chacun des réseaux.
- Plus présents dans les réseaux de l'éducation que dans le secteur municipal et les sociétés d'État.
- Dans les cinq réseaux, une présence plus marquée parmi le personnel d'encadrement et professionnel.
- En proportion, les institutions privées d'enseignement ont une plus forte représentation des membres des minorités ethniques dans cinq catégories

professionnelles : emplois de direction ; cadres de premier niveau ; personnel professionnel ; soutien administratif ou de bureau ; soutien manuel, entretien et services.

- En éducation, les plus grands efforts de rattrapage devront se faire dans les emplois de gérance et de soutien manuel, entretien et services.
- Le déficit le plus élevé à combler se situe dans le secteur municipal, principalement parmi les emplois non spécialisés, de soutien manuel, entretien et services et de soutien administratif ou de bureau.

#### **Pour les Autochtones :**

- Leur présence est semblable d'un réseau à l'autre.
- Malgré une très faible présence, le chemin à parcourir pour diminuer la sous-représentation est encore plus petit. » (p. 45)

Il les présente ensuite, pour l'ensemble des autres régions :

#### **« Pour les femmes :**

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

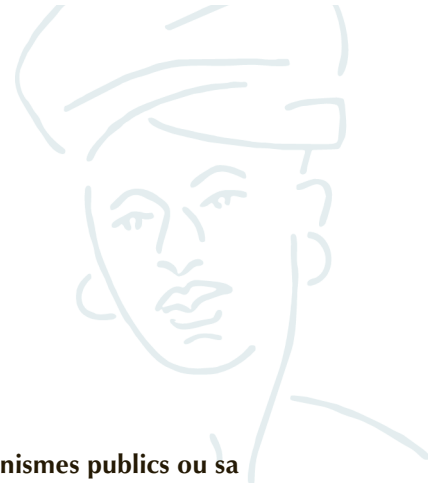
#### **Pour les minorités visibles et ethniques :**

- Présence très faible, souvent nulle, dans les différentes catégories professionnelles de chacun des réseaux.
- Les plus grands efforts de rattrapage se feront auprès du personnel professionnel des cégeps, des institutions privées d'enseignement et des sociétés d'État.

- Des déficits sont aussi à combler parmi le personnel de direction des commissions scolaires, des cégeps, des municipalités et des sociétés d'État.

**Pour les Autochtones :**

- Une très faible présence dans chacune des catégories professionnelles de chaque réseau.
- Les municipalités ont un déficit à combler plus élevé que les autres réseaux, principalement dans les emplois de soutien manuel, entretien et services. »  
(p. 61)



## Chapitre 2

### **Le maintien de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ou sa modification**

Le rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse illustre tout le travail déjà accompli par elle et les organismes assujettis à la loi pour en assurer la mise en œuvre. Il fait également état du chemin encore à parcourir pour, en certains cas, notamment celui du réseau des établissements de santé et services sociaux, compléter l'exercice d'analyse des effectifs et d'identification de la sous-représentation ou, plus généralement, pour élaborer des programmes d'accès à l'égalité et les évaluer, en d'autres termes, pour adopter les mesures nécessaires à l'atteinte des objectifs désormais identifiés.

Ainsi, globalement, l'effort de rattrapage que chacun des réseaux devra faire pour atteindre ses objectifs de représentation sont, selon le rapport de la Commission, les suivants :

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

Pour les membres des minorités visibles, le chemin à parcourir est plus grand dans les cégeps (5,3 %), les sociétés d'État (4,5 %) et les institutions privées d'enseignement (4 %) que dans les deux autres réseaux. La situation est un peu différente pour les membres des minorités ethniques puisqu'un seul réseau a un déficit plus élevé que 4 %, soit le réseau des cégeps (4,4 %). Le très faible nombre d'Autochtones parmi les effectifs des organismes ainsi que les faibles taux de sous-représentation ne donnent pas une image précise de leur situation. Toutefois, le déficit dans leur niveau de présence est un peu plus élevé dans les municipalités (1,3 %) et les commissions scolaires (0,5 %). » (p. 35)

Selon les régions, ce rapport constate que :

« Pour les femmes, l'effort de rattrapage est à peu près le même d'une région à l'autre, c'est-à-dire entre 4,5 % et 5 %. Ce qui est différent pour les trois autres groupes visés. La concentration des membres des minorités visibles et ethniques dans la grande région métropolitaine influence les résultats. Pour les membres des minorités visibles, le chemin à parcourir est de 4,7 % dans la région métropolitaine et de 1,7 % dans les autres régions. L'effort de

rattrapage pour les minorités ethniques est de 4,5 % et de 1,5 %. Les organismes de la région métropolitaine devront faire des efforts supplémentaires pour recruter des membres de ces communautés. Toutefois, le bassin de recrutement est à proximité, ce qui n'est pas le cas pour les organismes des autres régions. Chez les Autochtones, la sous-représentation est de 0,1 % dans la région métropolitaine et de 0,8 % dans les autres régions. Cet écart s'explique, en partie, par le fait qu'un certain nombre d'organismes situés près des communautés autochtones ont reçu des résultats plus élevés comme la Côte-Nord. » (p. 35)

Selon les catégories professionnelles, le rapport de la Commission constate que, dans la région métropolitaine, notamment :

#### **Pour les femmes :**

- « Les trois réseaux de l'éducation devront porter une attention particulière aux emplois de soutien manuel, entretien et services où la sous-représentation se situe entre 24,5 % et 29,2 %. Ils devront également augmenter le nombre de femmes dans les emplois de cadres, particulièrement dans les cégeps où l'effort de rattrapage est de 25 % pour le personnel de direction.
- Comme pour les réseaux de l'éducation, le secteur municipal et les sociétés d'État doivent augmenter la présence des femmes dans les emplois de gestion.
- En observant les données des municipalités, il ressort que des efforts particuliers seront à prévoir pour attirer davantage une main-d'œuvre féminine dans des emplois comme manœuvres, journaliers, opérateurs de machinerie, policiers, techniciens en génie civil ou en bâtiment. » (p. 51)

#### **Pour les minorités visibles :**

- « Dans les commissions scolaires, il y a du rattrapage à faire pour les membres des minorités visibles dans chacune des catégories professionnelles et le taux de sous-représentation le plus élevé se trouve chez le personnel de soutien manuel, entretien et services (11,7 %).
- Dans les huit petites municipalités analysées, le rattrapage devra s'effectuer dans toutes les catégories professionnelles. Elles devront faire des efforts de recrutement principalement pour les emplois non spécialisés (9,8 %) et les emplois de soutien administratif ou de bureau (7,8 %).
- La présence des minorités visibles étant faible dans plusieurs catégories professionnelles, de façon plus marquée dans les sociétés d'État et les municipalités, les organismes devront prévoir des moyens particuliers pour

attirer des candidatures de membres de minorités visibles ayant les compétences pour occuper les emplois offerts. » (p. 54)

#### **Pour les minorités ethniques :**

- « Dans les trois réseaux de l'éducation, les plus hauts taux de rattrapage se situent dans les emplois de gérance et de soutien manuel, entretien et services. Dans les commissions scolaires, il y a de la sous-représentation pour chacune des catégories professionnelles, ce qui n'est pas le cas pour les deux autres réseaux.
- Dans les municipalités, il y a un déficit à combler dans toutes les catégories professionnelles et le taux de rattrapage y est le plus élevé des cinq réseaux analysés. Ces municipalités devront faire des efforts principalement pour les emplois de soutien manuel, entretien et services (8,3 %) et de soutien administratif ou de bureau (8 %). » (p. 58)

#### **Pour les autochtones :**

- « Les taux de sous-représentation sont à 0 % dans différentes catégories professionnelles et aucun rattrapage n'est à faire pour les sociétés d'État. Le déficit à combler est au plus de 0,5 % dans une catégorie professionnelle comme celui du personnel technique dans les commissions scolaires de la région métropolitaine. » (p. 60)

Dans les autres régions, ce rapport constate que, notamment :

#### **Pour les femmes :**

- « Par comparaison avec la région métropolitaine, les femmes sont moins présentes parmi le personnel de direction des commissions scolaires des autres régions et ceci a une incidence sur leur niveau de sous-représentation. L'écart entre les deux régions est de 10,7 %, le chemin à parcourir pour redresser la situation s'avère donc plus élevé à l'extérieur de la grande région de Montréal.
- Les municipalités doivent aussi augmenter la présence des femmes dans les emplois de cadres et le déficit à combler est plus grand dans cette région que dans celle de la région métropolitaine. Le chemin à parcourir au niveau municipal est de l'ordre de 20 % dans les emplois de direction et de 14,2 % pour les cadres de premier niveau. » (p. 66)

### **Pour les minorités visibles :**

- « Dans les réseaux de l'éducation, les efforts de rattrapage les plus grands ont trait au personnel professionnel des cégeps et des institutions privées d'enseignement. Les commissions scolaires doivent augmenter la présence des membres des minorités visibles parmi leur personnel de direction (1,6 %) et à un moindre degré pour les cégeps (0,5 %).
- En raison de la faible disponibilité de membres des minorités visibles qualifiés pour occuper les emplois dans les autres régions, les taux de sous-représentation demeurent bas. » (p. 70)

### **Pour les minorités ethniques :**

- « Tous les réseaux, sauf celui des institutions privées d'enseignement, doivent augmenter le taux de représentation des minorités ethniques parmi leur personnel de direction. Les commissions scolaires, les cégeps et les municipalités ont aussi du rattrapage à faire parmi les cadres de premier niveau. En éducation, plusieurs membres de minorités ethniques devront être recrutés comme professionnels et l'effort sera plus important au collégial (6,2 %) que dans les deux autres réseaux.
- Encore ici, la faible disponibilité de membres des minorités ethniques qualifiés pour occuper des emplois dans les autres régions du Québec fait en sorte que les taux de sous-représentation demeurent relativement bas. » (p. 72)

### **Pour les autochtones :**

- « Globalement, il y a peu de sous-représentation dans les cégeps (0,2 %), les institutions privées d'enseignement (0,2 %) et les sociétés d'État (0,4 %). Ces pourcentages représentent un faible nombre de personnes. Ces trois réseaux n'ont aucun effort de rattrapage à faire pour les emplois de direction, de cadres de premier niveau et de gérance ou de contremaître.
- Malgré la faible présence des Autochtones dans les effectifs des organismes, le redressement à effectuer demeure relativement bas compte tenu de leur faible disponibilité. Par conséquent, la plupart des organismes n'ont aucun rattrapage à faire pour ce groupe visé. » (p. 75)

La Commission identifie ensuite les opérations qui devront être complétées dans les prochaines années. Elle s'engage à cette fin à ce que son personnel continue d'être « disponible au cours des différentes étapes du programme d'accès à l'égalité pour fournir des informations et de l'assistance conseil [...] et] de l'aide technique » (p. 88), « à continuer d'établir des stratégies de communication et de collaboration » avec les organismes visés et à « offrir aux centrales et fédérations syndicales des sessions d'information ». (p. 88)

La Commission mentionne enfin que certaines situations « suggèrent d'analyser et d'approfondir davantage des éléments de diagnostic ou d'élaboration de certaines mesures à mettre en place ». (p. 88) Il en serait ainsi, selon elle, à l'égard de la situation des autochtones « dans les emplois d'enseignants et d'enseignantes sur les réserves et hors réserves au niveau primaire et secondaire [...] afin de mieux définir le contenu des mesures incluses dans les programmes d'accès à l'égalité ». (p. 88) Il en serait également ainsi à l'égard du réseau de la santé et des services sociaux et à l'égard des personnes handicapées.

*La Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, adoptée en décembre 2004 et entrée en vigueur le 17 décembre 2005, modifie en effet la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et la *Charte des droits et libertés de la personne* pour les y inclure parmi les groupes visés. La Commission devra conséquemment « développer différents contenus et outils nécessaires de communication et de promotion ainsi que des outils informatiques ». (p. 89)

La Commission constate, par ailleurs, que l'implantation des programmes d'accès à l'égalité « se réalise dans un contexte parfois très complexe. Ainsi, dans le réseau des municipalités, plusieurs doivent faire face au résultat des fusions et défusions qui entraîne des réorganisations importantes, notamment dans les structures syndicales. De même, dans le réseau de la santé et des services sociaux, les organismes devront élaborer des programmes tout en faisant face au processus de fusions pour certains, de restructurations importantes pour d'autres et de changements des structures syndicales ». (p. 93)

La Commission et les organismes visés ayant poursuivi leurs travaux, il est possible de constater qu'au 30 septembre 2005, 48 rapports supplémentaires d'analyse d'effectifs avaient été reçus, 50 autres avis d'élaboration envoyés, 180 rapports d'élaboration reçus et 112 avis d'implantation envoyés aux organismes.

L'état de la situation des groupes visés que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* a permis aux organismes assujettis et à la Commission de dresser de même que l'obligation faite à plusieurs d'entre eux d'établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour remédier à cette situation illustrent l'à propos et le bien-fondé de cette loi.

# Conclusion

Les travaux déjà réalisés par les organismes visés et la Commission pour effectuer les analyses d'effectifs, identifier la sous-représentation, élaborer les programmes d'accès à l'égalité et les évaluer sont considérables, particulièrement dans les contextes de restructuration dans lesquels ils ont parfois dû être réalisés. Ceux qui continuent d'être accomplis et qui devront l'être au cours des prochaines années seront tout aussi considérables et porteurs de changements.

Compte tenu de l'ampleur et de la qualité des travaux entrepris et de ceux à entreprendre et compléter, il semble non seulement opportun mais également nécessaire de maintenir cette loi en vigueur pour continuer à œuvrer à la réalisation des objectifs visés, c'est-à-dire « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi ». En d'autres termes, il y a lieu de maintenir cette loi pour, ainsi que la Commission des droits l'exprime, atteindre « un secteur public où les personnes compétentes sont représentées sans discrimination ». (p. 94)



Réalisé par la Direction des communications du ministère de la Justice