



# Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC)

## Nouvelles orientations de la Commission en matière d'accès à l'égalité à l'emploi

« Rencontre d'échange, d'infos et de débats - GEDCIQ »

24 janvier 2020

# Sources et types des programmes

## Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics - 2001

- Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)
- 330 dossiers actifs

## Décret ministériel 87-246

- Programme d'obligations contractuelle
- 130 dossiers actifs

## Partie III de la Charte

- Programmes volontaires
- 5 dossiers actifs (COOP, CDPDJ)

## Partie III de la Charte

- Programme recommandé par la CDPDJ
- Programme résultant d'une ordonnance du Tribunal
- 1 dossier actif

---

## Partie III de la Charte

- Les programmes du Gouvernement du Québec pour ses ministères et ses organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique.

## Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

- Les programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans le milieu de la construction (PAEF)

# Étapes d'un programme

## Remarques particulières et sujets de réflexion

En 2018, une nouvelle terminologie est introduite:

- La représentation (3%)
- La **cible** (5%)
  - taux de disponibilité
- L'**objectif visé** (2%)
  - Sous-représentation
- L'**objectif poursuivi** (1%)
  - Objectif fixé par l'employeur

2.1 Vérification du programme

2- Élaboration du programme  
(2)

1.1 Analyse de disponibilité

1- Analyse des effectifs  
(0)

3-Implantation du programme  
(69)

4- Résultats obtenus et choix des objectifs et des mesures  
(0)

4.1 Vérification du programme

5- Implantation 2,,3, 4...  
(257)

6- Maintien  
(2)

98% des organismes auront terminé en 2021 l'implantation de leur programme. Or, aucune section spécifique n'est prévue dans la Loi;

La nouvelle application **Gestion PAÉE** permet d'effectuer rapidement les étapes 1, 1.1, 2 et 2.2, dans un délai approximatif de 3 à 6 mois, au lieu de 2 à 5 ans.

Le processus d'identification des groupes visés et leurs définitions posent certaines difficultés d'application ou de compréhension.

Outre les conditions d'assujettissement, aucun processus n'est prévu pour les nouveaux organismes publics et aucun mécanisme de vigie n'est précisé.

# Rôle de l'équipe

- Offrir une assistance **sur demande**
  - aux employeurs dans l'élaboration et l'implantation de leur programme;
  - **Aux représentants des groupes visés et aux organismes en employabilité;**
- Vérifier les programmes des employeurs
  - **Évaluer les objectifs poursuivis** et les mesures à implanter
  - **Tenir compte des particularités des organismes**
  - Demander de modifier un programme ou faire des recommandations;
- Développer des outils d'informations et d'éducation en lien avec l'accès à l'égalité en emploi
  - **Webinaires, capsules vidéos**
- Produire divers bilans requis par la direction
  - **Rapport triennal et rapports annuels**

# Informations générales sur la LAE

## Taille

- 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois.
- 
- **50 personnes?**

## Groupes visés (GV)

- Femmes
- Autochtones
- Minorités visibles
- Minorités ethniques
- Personnes handicapées
- 
- **Révision des définitions?**

## Organismes publics assujettis

- Sociétés d'État
- Municipalités (55)
- Réseau de l'éducation
- Réseau de la santé
- SQ (effectifs policiers)
- 
- **Organismes communautaires?**
- **Fournisseurs des organismes?**

## Informations supplémentaires

- **Données genrées (H/F)**
- **Jeunes**
- **Travailleurs expérimentés**
- **Intersectionnalité**

# Le syndicat et les programmes

**Déf.:** Association qui a pour objet la défense d'intérêts communs; ce sont les représentants(es) du personnel.

- Rôle historique important et implication essentielle pour la protection et la défense des droits.
- Charte partie III et IV → absence d'obligation  
→ Confidentialité des informations
- La LAÉE et les obligations du syndicat
- Les obligations du syndicat comme employeur

**Conclusions:** Méconnaissance des PAÉE  
Peu de présence dans les programmes  
Employeurs non assujettis

# Résultats - Organismes publics

## État de la représentation des groupes visés au QC

PQ (330)	2009			2019			Cible
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		
Femmes	338 342	182 396	54%	640 698	418 166	65%	50%
Autochtones	338 342	1 061	0.3%	640 698	2 122	0.3%	0.9%
Minorités visibles	338 342	9 133	3%	640 698	40 067	6%	10%
Minorités ethniques	338 342	10 357	3%	640 698	21 947	3%	7%
Personnes handicapées	n. d.	n. d.	n. d.	590 911	5 855	1.0%	4.6%

## Comparaison de la population active (%) des GV au Qc et leur représentation (%) dans les organismes publics assujettis

Groupe visé (GV)	Population active (%) au Qc en 2016 par GV	Représentation (%) des organismes publics au Qc en 2019 par GV
Femmes	48%	65%
Autochtones	2%	0,3%
Minorités visibles	12%	6%
Minorités ethniques	5%	3%
Personnes handicapées	14.5%	1%

# Objectifs de la LAE et Constats

- **Minimiser les contraintes administratives**
  - Nous avons augmenté les contraintes administratives
- **Laisser une grande latitude d'action aux employeurs**
  - Nous avons diminuer la latitude des employeurs
- **Mettre l'accent sur l'atteinte des résultats.**
  - Nous avons mis l'accent sur les processus

## Conclusions

L'application actuelle des programmes semble avoir peu d'effet sur la représentation des groupes visés en emploi dans les organismes publics.

Les programmes ne sont pas nécessairement mis en œuvre d'une façon optimale, les efforts ayant été concentrés à améliorer les processus et non l'atteinte les résultats.

Les objectifs fixés et les progrès souhaités par la Commission pour certains groupes visés en matière d'accès à l'égalité en emploi après 20 ans d'existence de la Loi ne sont pas atteints.

# Diagnostic et actions

Un diagnostic organisationnel de la DAESC a été effectué en 2016 et une démarche de révision en profondeur des PAÉE s'est amorcée en 2017.

## Actions de la Direction (2018-2020)

- Mise à jour des statistiques, révision des composantes de la méthode et simplification du processus d'analyse des effectifs
- Nouvel outil Gestion PAEE et résultats en temps réel
- Nouvelle approche avec l'employeur – Accent mis sur les résultats et objectifs poursuivis (vs objectifs visés)
- Hausse des liens avec nos principaux partenaires
- Implication des syndicats dans les programmes.

# Étapes, irritants et solutions

## 1- Analyse des effectifs (portrait de l'organisme)

### Irritants

Identification difficile GV

Lourdeur administrative des données

### Solutions

Auto-identification revue

Révision de la méthodologie

Création de Gestion PAÉE

## 2- Analyse de disponibilité

(taux de disponibilité et sous-représentation)

### Irritants

Délais trop longs

Objectifs élevés et irréalistes

### Solutions

Traitement accéléré

Résultats instantanés

Introduction des objectifs poursuivis

# Nos enjeux et nos défis

## 2019-2021

- **Traitement rapide et efficient des 330 organismes LAÉE (55 municipalités)**
- **Poursuite de la programmation de Gestion PAÉE**
- **Réflexion sur la LAE, les règles de l'OBC et autres sources juridiques des programmes, incluant le rôle des syndicats**
- **Introduction de nouveaux rapports annuels par groupes visés avec des données genrées**
- **Développement et maintien des liens avec nos partenaires**
- **Colloque et Cérémonie prix droits et libertés prévus en décembre 2020 pour reconnaître les employeurs qui se sont démarqués en accès à l'égalité.**



**Des questions?**

**Merci pour votre écoute.**

**Nous vous invitons à nous rejoindre au 514-873-5146 poste 346**