Session d'information
Représentant(e)s des organismes publics

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

SESSION D'INFORMATION LAÉE
ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Rapport annuel sur les minorités visibles

   1ère Période de questions
3. Les statistiques du recensement 2021
4. Le questionnaire et le guide d'auto-identification
5. Les formations de la Commission
6. Les grands chantiers en accès à l'égalité

   2e Période de questions
7. Conclusion

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec

Section 1
Rapport annuel sur les minorités visibles

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

Rapport annuel – minorités visibles

Introduction et mise en contexte

- C'est la 2e publication d'une série de cinq rapports sur les enjeux spécifiques aux groupes visés, soit les minorités visibles;
- La lecture des données a été effectuée au 31 mars 2022 et les cibles proviennent du recensement 2016;
- Les données sont cumulées dans 10 grands réseaux publics (ex.: santé ou municipalité). Elles sont présentées par réseau, par catégorie professionnelle, par RMR, et pour le Québec;
- Les engagements et recommandations de la Commission sont clairement mentionnés.

Faits saillants

- Depuis 2016, les minorités visibles ont connu une croissance dans les organismes publics ;
- En 2009, elles représentaient 2,7% de l'effectif total des organismes publics assujettis, alors qu'en 2022, elles représentaient 11,2%. La cible globale est de 16,8%;
- Malgré cette augmentation, les obstacles persistent pour accéder aux emplois-cadres;
- Il faut aller au-delà de la simple gestion de la diversité pour trouver des solutions s'attaquant efficacement à la discrimination systémique et intersectionnelle dans le secteur de l'emploi.

Actions de la Commission

- Envoi des lettres de conformité aux organismes publics avec emphase sur l'embauche des minorités visibles;
- Création d'un nouveau comité PAÉE pour les femmes dans les emplois-cadres de direction, les emplois professionnels et les métiers majoritairement masculins.

Rapport annuel – minorités visibles

Enjeux des minorités visibles dans les organismes publics

- **Enjeu 1 : Confusion dans la terminologie**
  - Méconnaissance ou incompréhension des définitions: minorités visibles vs minorités ethniques, minorités ou groupes racisés, communautés culturelles ou minorités ethnoculturelles et aussi personnes immigrantes au Québec.

- **Enjeu 2: L'auto-identification du personnel au groupe des minorités visibles**
  - La démarche de sensibilisation auprès du personnel et leur adhésion au programme;
  - Les difficultés rencontrées liées à l'auto-identification, la confidentialité et l'utilisation des données et un faible taux de participation.

- **Enjeu 3: Les sous-groupes**
  - Modification du questionnaire d'auto-identification et l'ajout de sous-groupes;
  - L'équité en emploi, le formulaire d'autodéclaration.

Rapport annuel – minorités visibles

- **Enjeu 4: Les discriminations croisées et l'analyse intersectionnelle des données des PAÉE**
  - Les données désagrégées des organismes publics et leur croisement;
  - Les motifs de la Charte, la discrimination intersectionnelle et les programmes.

- **Enjeu 5: L'accès des minorités visibles à l'emploi en toute égalité**
  - Interdiction de discriminer à l'embauche sur les motifs de l'art. 10, la promotion et l'accès aux emplois-cadres : des obstacles à l'avancement professionnel;
  - Absence d'expérience au Québec et non reconnaissance de l'expérience;
  - L'engagement de la haute direction et la collaboration des syndicats.

- **Enjeu 6: Le maintien et la progression des minorités visibles en emploi en toute égalité**
  - Les difficultés de progression des minorités visibles à l'emploi;
  - La précarité des emplois: Travail temps partiel, temporaire, intérimaire et agences de placement. Les MV occupent majoritairement ces emplois.

Rapport annuel – minorités visibles

- **Enjeu 7: L'EDI et les PAÉE**
  - L'EDI et les programmes possèdent leurs spécificités et des objectifs qui sont propres à eux;
  - Une démarche entreprise en vertu de la LAÉE ou de la Charte implique une intervention légale de l'État et une obligation pour un employeur d'élaborer et d'implanter un programme visant à éliminer la discrimination de certains groupes (5) en emploi;
  - Les organismes publics ont des cibles à atteindre, des mesures à implanter et des rapports à produire, bref ils ont une obligation légale de rendre compte et de faire parvenir un état de mesures prises et des résultats obtenus à la Commission.
  - L'adhésion EDI signifie l'implantation d'un cadre normatif qui ne peut remplacer les PAÉE qui résultent d'une obligation légale.

Rapport annuel – minorités visibles

Statistiques des minorités visibles au Québec

- **Mise en contexte, méthodologie et limites du rapport**
  - État de la représentation des minorités visibles au 31 mars 2022, par réseau, par RMR, par catégorie professionnelle d'emploi, représentation avec des données genrées;

- **Les réseaux et les enjeux spécifiques aux minorités visibles**
  - Les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones;
  - Les établissements d'enseignement privés;
  - Les cégeps;
  - Les universités;
  - Les sociétés d'État;
  - Les municipalités;
  - Les sociétés de transports;
  - Les régies intermunicipales de police;
  - La Sûreté du Québec (effectifs policiers);
  - Réseau de la santé et des services sociaux.

Rapport annuel – minorités visibles

Engagements de la Commission (résumé)

1. La Commission s'engage à valider auprès des organismes publics leur compréhension et l'utilisation de l'expression « minorité visible » appliquée dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi et en évaluer les impacts sur l'auto-identification du personnel.

2. La Commission s'engage à mener une réflexion sur l'ajout de sous-groupes dans le questionnaire d'auto-identification, notamment pour les groupes des minorités visibles, afin de faciliter la démarche d'auto-identification du personnel des organismes publics.

3. La Commission s'engage à mettre en place une table de concertation constituée de représentants des principales centrales syndicales concernées afin de définir et préciser leur rôle dans l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

4. La Commission s'engage à se doter de mécanismes et d'outils qui lui permettront de recueillir des données désagrégées auprès des organismes publics assujettis à la Loi et de comparer ces données avec les cibles à atteindre.

Rapport annuel – minorités visibles

Recommandations de la Commission (résumé)

1. La Commission recommande que le gouvernement élabore une politique de lutte contre le racisme et la discrimination systémique qui tient compte des réalités particulières que vivent les personnes racisées et les personnes immigrantes au Québec.

2. La Commission recommande que la haute direction des organismes publics, de concert avec les syndicats, mette en place des mesures spécifiques pour améliorer la progression et la promotion des minorités visibles en emploi afin qu'elles soient représentées dans toutes les catégories professionnelles, notamment pour les emplois cadres et ceux de la haute direction.

3. La Commission recommande que les organismes publics dispensent aux membres de la direction, aux responsables des ressources humaines, aux cadres ou autres employés, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés ainsi que sur les mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination systémique en emploi.

4. La Commission recommande aux organismes publics visés par ce rapport d'utiliser les outils développés par la Commission lors du processus d'auto-identification du personnel comme membre des groupes visés, soit le questionnaire et le guide d'auto-identification ainsi que la vidéo explicative sur l'auto-identification.

SECTION 1
1ÈRE PÉRIODE DE QUESTIONS

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec

Section 2 - Les statistiques du recensement 2021

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

SECTION 2
LES STATISTIQUES DU RECENSEMENT 2021

- La disponibilité des données statistiques tirées du recensement 2021 (femmes, personnes autochtones, minorité visibles et minorités ethniques)
  - Mise en ligne prévue le 1er novembre 2023.
- Le fichier de concordance des codes de la Classification nationale des professions (CNP) 2016 et ceux de 2021
  - Fichier Excel de concordance disponible dans Gestion PAÉE le 1er mai 2023.
- Le développent d'une application effectuant la concordance des codes CNP 2016 vers CNP 2021
  - Statut: en développement et date de mise en ligne à confirmer.
- Disponibilité des statistiques tirées de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI 2022) pour les personnes handicapées;
  - Mise en ligne prévue le 1er novembre 2024.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec

Mieux comprendre le processus d'auto-identification aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi

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

Section 3

L'auto-identification du personnel

Le questionnaire et le guide d'auto-identification

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec

SECTION 3
QUESTIONNAIRE & GUIDE D'AUTO-IDENTIFICATION

Les problématiques reliées à l'auto-identification du personnel

- Le processus d'auto-identification des groupes visés pose certaines difficultés d'application au niveau de la démarche et de la compréhension des définitions.

- L'employeur a l'obligation légale d'identifier parmi son personnel les personnes qui font partie des groupes visés, alors qu'il n'y a aucune obligation légale pour une personne employée de s'auto-identifier.

- Pour diverses raisons, plusieurs employés choisissent de ne pas s'auto-identifier, ce qui a un impact sur la représentation des groupes visés et leur sous-représentation.

- La Commission préconise une approche basée sur la sensibilisation auprès du personnel et recommande que l'appartenance d'une personne à un groupe visé revient exclusivement à la personne qui est concernée.

SECTION 3
QUESTIONNAIRE & GUIDE D'AUTO-IDENTIFICATION

La mise à jour des outils disponibles pour les organismes publics assujettis à la LAÉE:

- Le questionnaire d'auto-identification LAÉE
- Le guide d'auto-identification LAÉE
- Le vidéo sur l'auto-identification LAÉE

Rappel:

La Commission recommande aux organismes publics visés d'utiliser les outils développés par la Commission lors du processus d'auto-identification du personnel comme membre des groupes visés. Ces outils sont exempts de toute forme d'élément potentiellement discriminatoire envers les membres des groupes visés par la LAÉE.

Section 4

Les formations de la Commission

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

SECTION 4
LES FORMATIONS DE LA COMMISSION

Formation | Mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Cette séance de formation présente les fondements théoriques et juridiques qui sous-tendent la mise en œuvre de ces programmes au Québec et propose une méthode pratique pour l'implantation d'un PAÉE conformément à la Charte des droits et des libertés de la personne du Québec. Elle aborde, notamment :

- La discrimination systémique en emploi
- Historique des PAÉE
- Les types de programme d'accès à l'égalité
- Définition des groupes visés
- Les phases d'un PAÉE
- L'auto-identification du personnel aux groupes visés

Lien sur le web : https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/mettre-en-oeuvre-un-programme-dacces-legalite-en-emploi-paee

SECTION 4
LES FORMATIONS DE LA COMMISSION

Cette séance est offerte de façon virtuelle à des dates spécifiques, en fonction du public cible. Voici les prochaines séances offertes :

- Jeudi 6 avril 2023
  Public : Représentantes et représentants des organismes publics assujettis à la LAÉE

- Jeudi 1er juin 2023
  Public : Toute personne intéressée par les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Indiquez la date de la séance qui s'adresse à vous dans le formulaire. La date est fixe et s’adresse, entre autres, pour les nouveaux responsables du programme.
Formulaire de demande de formation, une seule personne ou plus peut s’inscrire à la formation.

Section 4
Les formations de la Commission

Voici d'autres liens (incluant des vidéos) qui pourraient être pertinents et qui se retrouvent sur le Web de la Commission :

https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protegent-vos-droits/LAEE

https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi

https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/campagne-auto-identification

https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/recruter-sans-discriminer

https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/commission-pour-vrai

https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/la-discrimination-en-bd

Section 5

Les chantiers en cours en accès à l'égalité

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

SECTION 5
CHANTIERS EN COURS

Le Comité PAÉE pour les femmes dans les emplois cadres et ceux de la haute direction, les emplois professionnels et les métiers majoritairement masculins

– **Mandat:**

- Éliminer la sous-représentation des femmes dans les emplois cadres de la direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi;

- Comprendre les causes de cette sous-représentation et trouver des solutions visant à faciliter l'intégration des femmes dans ces catégories d'emplois.

- **Composition du comité:**

- Un peu plus de 12 membres externes regroupant les principaux acteurs clés spécialisés en accès à l'égalité en emploi, incluant:
  - Organisations vouées à la défense des droits des femmes
  - Organisations spécialisées dans l'intégration des femmes en emploi pour chacun des groupes visés.
  - Organismes gouvernementaux ou municipaux s'intéressant à la cause des femmes sur le marché de l'emploi

SECTION 5
CHANTIERS EN COURS

L'ajout d'un 6e groupe visé aux programmes :

– **Comité d'orientation stratégique LGBTQ**

- Objectif : Le Comité est chargé d'examiner la question de l'ajout des membres de la Communauté LGBTQ comme groupe visé par les programmes d'accès à l'emploi et la LAÉE;

- Malgré les avancées législatives, juridiques et sociales, les préjugés et la discrimination envers ce groupe persistent dans tous les milieux, incluant le marché de l'emploi au Québec;

- Une analyse intersectionnelle permettra au Comité de comprendre la réalité à la fois complexe et multiple de la communauté LGBTQ et de déterminer si ce groupe est sous-représenté dans le marché de l'emploi au Québec;

- La question de l'auto-identification en matière d'identité de genre préconisée par la Commission sera également prise en considération sous tous les aspects liés à l'accès à l'égalité en emploi.

SECTION 5
CHANTIERS EN COURS

La vérification des programmes d'accès à l'égalité en emploi

La Commission a pris une orientation afin d'assurer une action cohérente et concertée compte tenu de sa volonté d'exercer tous les pouvoirs et les responsabilités que lui confère la Loi en matière d'accès à l'égalité.

Objectifs du chantier :

– 1re étape: Révision du processus d'analyse et de vérification des programmes d'accès à l'égalité en emploi
  - Création d'indicateurs de conformité et de performance en collaboration avec l'ÉNAP
  - Révision de la trajectoire opérationnelle des programmes
  - Création d'un guide des procédures applicables pour la vérification des programmes

– 2e étape: La judiciarisation des dossiers en accès à l'égalité en emploi
  - Mise en place d'un cadre normatif qui balisera les contours de l'action judiciaire de la Commission en accès à l'égalité en emploi.

SECTION 5
CHANTIERS EN COURS

Les PAÉE de la fonction publique :

Pas d'obligations contraignantes ni de sanctions

- Limites du cadre législatif actuel
  - Recommandation historique réitérée à plusieurs reprises;
  - Seul rôle consultatif de la CDPDJ à l'endroit des PAÉ de la fonction publique (art. 92);
  - Pas de contraintes ni de sanctions à l'endroit des résultats des PAÉ de la fonction publique.

- Piste possible : une loi unique octroyant à la CDPDJ des pouvoirs de surveillance, d'enquête et de vérification des PAÉE de la fonction publique.

- Réflexion concertée.

SECTIONS 2 À 5
2E PÉRIODE DE QUESTIONS ET CONCLUSION

Merci pour votre participation!

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec