GUIDE DES MEILLEURES PRATIQUES EN RECRUTEMENT À L'INTENTION DU RÉSEAU DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI



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

EN COLLABORATION AVEC :

RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS ÉQUITÉ DIVERSITÉ INCLUSION

QUÉBEC INTERUNIVERSITY EQUITY DIVERSITY INCLUSION NETWORK

INSTITUT EDI2 ÉQUITÉ DIVERSITÉ INCLUSION INTERSECTIONNALITÉ

11 juin 2021

Table des matières

INTRODUCTION....4
À qui s'adresse ce guide?....5
Pourquoi utiliser ce guide?....6

SECTION 1 Contexte en EDI des universités québécoises....7
1.1 Définition des concepts d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)....7
1.2 Contexte des Chaires et autres organismes subventionnaires et PAÉE....8
1.3 L'auto identification : un enjeu crucial....9
1.4 Excellence universitaire et recrutement par pairs....11
1.5 Des solutions possibles?....13

SECTION 2 Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), une voie à privilégier....14
2.1 Le rôle et les pouvoirs de la CDPDJ....14
2.2 Les rapports triennaux....15
2.3 Les rapports annuels....16
2.4 Les cinq groupes visés par la Loi....17
2.5 Les organismes assujettis....19
2.6 Les étapes d'un PAÉE....20

SECTION 3 L'identification des groupes visés....25
3.1 Obligations des employeurs en vertu de la LAÉE....25
3.2 Le questionnaire d'auto identification dans le cadre d'un PAÉE....26
3.3 Le questionnaire d'auto identification....28
3.4 Autres renseignements importants liés à la démarche d'auto identification....29

SECTION 4 L'analyse du système d'emploi....30

SECTION 5 Les différents types de mesures....31

SECTION 6 La notion de compétence équivalente et l'application de mesures préférentielles....33
6.1 La notion de compétence équivalente....33
6.2 La préférence dans le respect de la compétence....33

Table des matières

SECTION 7 Les éléments juridiques de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec... 36
7.1 L'interdiction de discriminer au moment de l'embauche 36
7.2 Les exceptions 37
7.3 Les questionnaires médicaux 38
7.4 Les antécédents judiciaires 39
7.5 Les questions et pièges à éviter lors du processus d'embauche 40

ANNEXE 1 Les défis du processus de dotation externe 45
LEXIQUE 49

Introduction

Au Québec, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE) est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission ou la CDPDJ) a pour mission de veiller à son application. Cette Loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes historiquement victimes de discrimination en emploi. Les groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées. La LAÉE s'applique à plus de trois cents organismes publics au Québec, dont dix-neuf (19) universités québécoises. Celles-ci sont assujetties à la Loi depuis vingt ans et elles sont toutes actuellement dans la 3e phase d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'enjeu de l'accès à l'égalité en emploi dans le milieu universitaire n'est pas nouveau, il se pose depuis deux décennies. Les problématiques reliées à l'auto-identification du personnel à un ou des groupes visés par les programmes ainsi que les difficultés reliées à la compréhension et l'interprétation de leurs définitions, particulièrement pour les minorités visibles, les minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées, demeurent toujours d'actualité. Cette réticence des personnes qu'elles soient candidates ou employées à s'auto-identifier à l'un des groupes visés par la Loi pose certains défis réels aux universités québécoises quant à l'obtention de résultats fiables et représentatifs des membres des groupes visés au sein de leur organisme et leurs impacts sur les cibles et les objectifs à atteindre déterminés par la Commission. C'est dans ce contexte, sous l'égide de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), qu'au cours des dernières années un nouveau joueur est apparu dans le milieu universitaire, qui a su se positionner comme un acteur important et influent au niveau de la diversité, soit le « Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion » (RIQEDI).

En décembre 2019, une rencontre a eu lieu entre la Commission et les personnes représentant les Chaires de recherche du Canada ainsi que celles du RIQEDI pour discuter des problématiques reliées au processus de recrutement, entre autres celles qui concernent les exigences en ÉDI des Chaires de recherche du Canada. Durant cette rencontre, il a été convenu d'un commun accord que la Commission produira, en collaboration avec le RIQEDI, un guide des meilleures pratiques de recrutement destiné au réseau des universités québécoises. L'objectif de ce guide est de faire un rappel des règles et des obligations qui découlent de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et de mettre en valeur les concepts relevant du cadre conceptuel de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) qui sont la raison d'être du RIQEDI.

Nous espérons que les informations contenues dans ce guide favoriseront une meilleure compréhension des programmes d'accès à l'égalité en emploi, du rôle du RIQEDI et qu'il permettra aux lectrices et lecteurs de déceler des pistes de solutions efficaces liées aux exigences requises des trois grands conseils subventionnaires canadiens titulaires des Chaires de recherche du Canada, dont celles au Québec.

À qui s'adresse ce guide?

Les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) ainsi que de l'accès à l'égalité sont actuellement des enjeux importants dans les organismes canadiens et québécois. La notion d'ÉDI dans le milieu universitaire a davantage fait surface lors des trois dernières années par l'impulsion des exigences provenant des organismes subventionnaires tels que les Chaires de recherche du Canada (CRC). Il ne faut pas prétendre que l'ÉDI est une nouveauté en lien avec les enjeux actuels de notre société. Depuis des dizaines d'années, plusieurs institutions, organismes et groupes militants travaillent de manière dévouée pour contrer la discrimination des personnes provenant des groupes marginalisés.

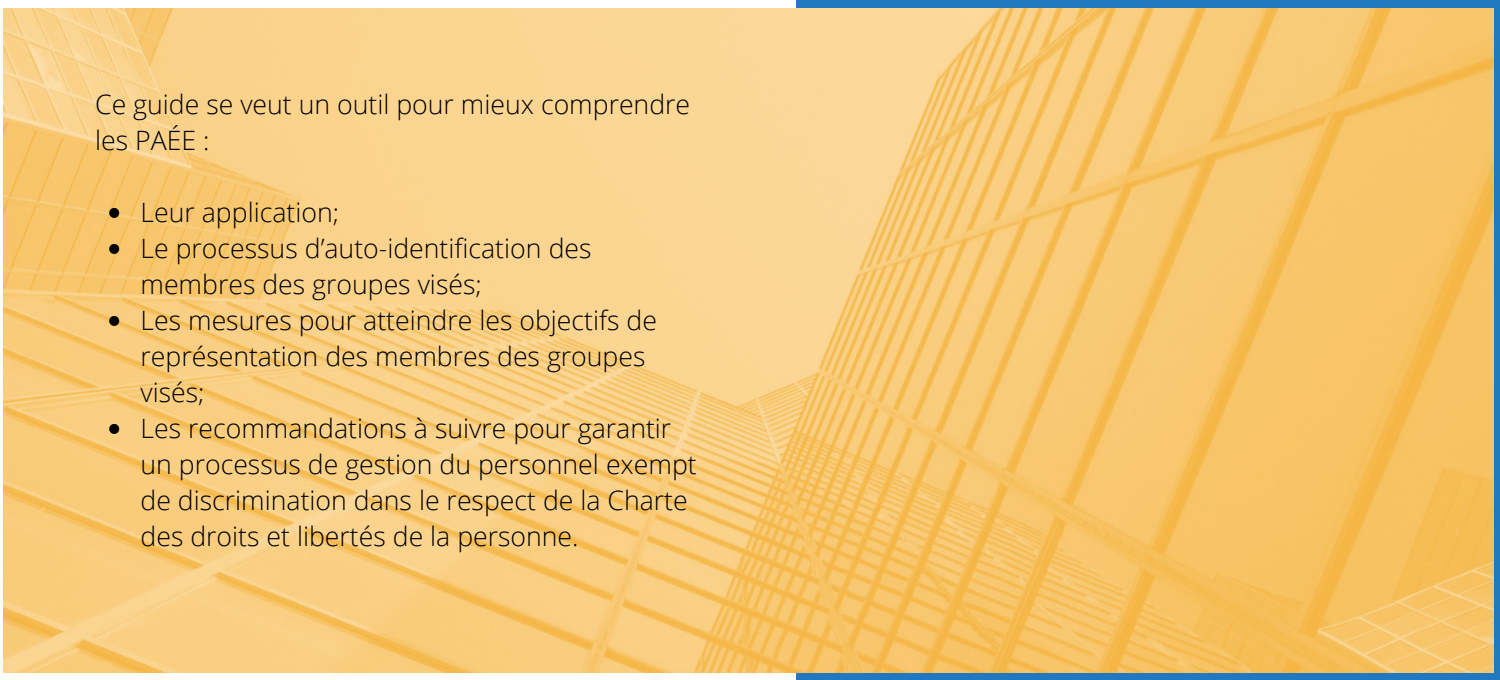
Ce guide s'adresse à toute personne qui travaille, entre autres, sur les questions d'auto-identification et des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Le travail en ÉDI n'est pas la responsabilité d'une seule personne ou d'un seul service ou département, mais un travail qui doit se faire de manière collaborative, et non en silo, au sein des différentes instances des universités. Bien que ce guide puisse être un outil important pour les universités québécoises, il reste encore des questionnements et des limites que nous ne pouvons pas aborder dans celui-ci. C'est donc une première phase qui aborde l'auto-identification dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) tout en présentant les enjeux actuels dans le milieu universitaire québécois. Nos collègues des Chaires de recherche du Canada (CRC) ont également contribué aux discussions et ont commenté ce guide et, bien évidemment, nous travaillons de manière concertée pour nous rallier à leurs initiatives et démarches qui sont importantes pour assurer des changements systémiques dans le milieu universitaire.

D'autre part, le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (www.riqedi.com[1]) organisme à but non lucratif, a pour mission de rassembler les acteurs et les actrices des universités québécoises qui ont le mandat ou le désir de promouvoir et d'intégrer les valeurs d'ÉDI au sein de leurs institutions. Le RIQEDI aspire à ce que les valeurs d'ÉDI soient comprises, intégrées et promues dans toutes les sphères d'opération des universités québécoises. Dès les débuts de sa création, le RIQEDI a toujours priorisé la collaboration et la co-construction avec les différents acteurs et actrices de l'écosystème de l'ÉDI, autant au niveau universitaire que dans les organisations externes aux universités, afin de promouvoir et d'intégrer l'ÉDI dans l'ensemble de nos institutions. À cet égard, la CDPDJ est un partenaire important pour le RIQEDI. Les membres du groupe de travail sur l'auto-identification et des membres du RIQEDI ont travaillé de manière collaborative afin d'identifier les enjeux que les professionnels et professionnelles en ÉDI, en recherche, en ressources humaines, aux services aux étudiants et étudiantes en gestion et en administration vivent au quotidien face aux enjeux d'ÉDI. Ces membres ont également réfléchi aux solutions possibles adaptées au contexte et aux exigences des universités québécoises. La co-construction de ce guide : Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises dans le cadre de l'application du programme d'accès à l'égalité à l'emploi démontre bien le fruit de cette collaboration. Une section complète traite également de toutes les questions relatives à l'auto-identification.

[1] http://rqedi.com/

Pourquoi utiliser ce guide ?

Les universités québécoises font partie des organismes assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Si les membres des groupes visés par la Loi sont sous-représentés parmi leur personnel, les universités sont tenues d'élaborer et d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi pour contrer la discrimination en emploi. Elles doivent, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs visés selon l'échéancier prévu. De plus, elles doivent faire rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de leur programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.



Ce guide se veut un outil pour mieux comprendre les PAÉE :

- Leur application;
- Le processus d'auto-identification des membres des groupes visés;
- Les mesures pour atteindre les objectifs de représentation des membres des groupes visés;
- Les recommandations à suivre pour garantir un processus de gestion du personnel exempt de discrimination dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne.

SECTION 1 : Contexte en EDI des universités québécoises

Cette section vise à contextualiser les réalités des universités québécoises en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et les problématiques liées à l'auto-identification.

1.1 Définition des concepts EDI

Les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) sont notre enlignement de départ. Les définitions suivantes sont inspirées des définitions d'organismes subventionnaires, de chaires et instituts de recherche.[2]

L'équité réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. À titre d'exemple, selon l'UNESCO, l'équité entre les sexes signifie un « traitement différencié visant à rétablir l'équilibre entre les genres et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est un moyen utilisé pour atteindre l'égalité ».

La diversité fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc.

L'inclusion fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et qui leur offre des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés.

L'accès à l'égalité en emploi fait référence à une intervention légale de l'État. Au Québec, en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, ces derniers sont tenus d'élaborer et d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Celui-ci vise à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi et à éliminer tout élément potentiellement discriminatoire du processus de dotation d'un employeur envers ces groupes. En fait, il s'agit d'une solution de nature systémique visant à corriger une problématique systémique.

[2] https://www.nserc-crsng.gc.ca/Professors-Professeurs/CFS-PCP/CWSE-CFSG_fra.asp

1.2 Contexte des Chaires[3] et autres organismes subventionnaires et PAÉE

Les universités québécoises sont légalement assujetties aux PAÉE, mais également aux exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des Chaires de recherche du Canada (CRC). En 2003, pour donner suite aux plaintes de discrimination de membres du corps professoral auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, le gouvernement canadien ainsi que le Programme des chaires de recherche du Canada se sont engagés à ce que les travaux de recherche menés au Canada soient plus équitables, plus diversifiés et plus inclusifs tout en assurant l'excellence de la recherche et de la formation en recherche. Le programme veut assurer une représentation adéquate des personnes faisant partie des quatre groupes désignés au niveau fédéral (les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles) ainsi que les personnes de la communauté LGBTQ2+. Ce programme s'engage à respecter les politiques fédérales de non-discrimination en équité en matière d'emploi.

Ainsi, tous les établissements qui acceptent des fonds sont tenus de déployer des efforts concertés pour atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité et offrir un milieu de travail favorable et inclusif. Depuis 2007, les établissements universitaires ayant cinq (5) chaires et plus sont tenus d'établir des cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en présentant des plans d'action en matière d'ÉDI. Le programme des CRC suspendra les versements de subvention aux établissements qui n'auront pas établi des cibles en matière d'équité et de diversité. Le CRC a produit un guide[4] évolutif décrivant les pratiques exemples de recrutement, d'embauche et de maintien en poste afin de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans les institutions universitaires. Ce guide est une ressource d'accompagnement en ÉDI pour les établissements universitaires.

Pour assurer, une représentativité de certains groupes sous-représentés, les Chaires de recherche du Canada demandent qu'une auto-identification soit faite auprès du corps professoral dont particulièrement pour les détenteurs et détentrices de chaires. Depuis juin 2020, les Chaires de recherche du Canada ont développé un nouveau formulaire d'auto-identification inter-agence[5] (IRSC - les Instituts de recherche en santé du Canada, le CRSNG - Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, et le CRSH - Conseil de recherches en sciences humaines) avec une foire aux questions qui comporte une partie sur la déclaration volontaire[6]. Ainsi, d'autres organismes subventionnaires en recherche, tel que le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et le Fonds de recherche du Québec (FRQ) commenceront à demander dans leurs programmes de subventions une déclaration volontaire pour leurs demandeurs et demandeuses.

3 https://www.chairs-chaires.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-fra.pdf
https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx#engagement

4 https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx

5 https://www.chairs-chaires.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-fra.pdf

6 https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/faqs-questions_frequentes-fra.aspx

1.3 L'auto-identification : un enjeu crucial

L'auto-identification est un outil important pour assurer une meilleure représentativité des groupes sous-représentés dans le milieu universitaire. L'enjeu actuel des universités québécoises est de se conformer à des exigences provenant des deux paliers législatifs, soit au niveau provincial par les programmes d'accès à l'égalité en emploi, administrés par la CDPDJ, et au niveau fédéral par le programme des Chaires de recherche du Canada.



Voici quelques enjeux énoncés par les universités :

Enjeux liés à l'auto-identification dans les universités québécoises

- Selon la législation québécoise (LAÉE), il n'est pas possible de procéder à un processus d'auto identification des groupes visés par cette Loi à l'extérieur des PAÉE et d'utiliser les informations recueillies dans le cadre de ce programme à d'autres fins. Ainsi, avec les nouvelles demandes des CRC, les universités doivent procéder à une déclaration volontaire auprès de leur corps professoral ce qui cause une problématique pour ces institutions. Les universités québécoises se questionnent sur la façon de rallier ces deux demandes tout en respectant la législation de leur province. Une préoccupation majeure pour les universités est de savoir comment procéder à des demandes d'auto identification à l'extérieur d'un programme d'embauche et de maintien à l'emploi. Il y a donc un enjeu important à ce niveau.

- La classification et la définition des groupes désignés au niveau fédéral et provincial diffèrent. Au niveau fédéral, il y a quatre groupes désignés (les femmes, les minorités visibles, les personnes autochtones, les personnes handicapées). Au Québec, il y a cinq groupes visés, le groupe des minorités ethniques étant ajouté. Il existe quelques divergences dans les définitions de ces groupes au niveau québécois et canadien. Dans le cadre du programme des CRC, le groupe des personnes de la diversité sexuelle et de genre (LGBTQ2+) est inclus dans le formulaire d'autodéclaration. Bien qu'au Québec, plusieurs groupes militent depuis plusieurs années pour être reconnus comme un groupe visé historiquement victime de discrimination en emploi, le législateur n'a toujours pas inclus le groupe LGBTQ2+ comme groupe visé dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et il n'est toujours pas possible d'intégrer cette question dans les formulaires d'auto identification en accès à l'égalité en emploi.

- Un questionnement se pose afin de pallier ces trois demandes gouvernementales, soit celle du programme des CRC (condition d'octroi de subventions aux Chaires de recherche), celle des programmes d'équité en emploi (source contractuelle) et celle des programmes d'accès à l'égalité en emploi (source légale), car la multiplication des demandes d'auto identification est un irritant pour les universités. Et sans dire que maintenant, certains centres de recherches ou instances internes des universités procèdent à des sondages d'auto identification sans réellement comprendre leur fonctionnement et menant à un processus inadéquat.

- La compréhension de l'utilité de l'auto identification est toujours mal comprise. À ce jour, il y a beaucoup de personnes qui décident de ne pas s'auto identifier par peur d'être stigmatisées. Ces personnes peuvent craindre d'être confrontées à des stéréotypes qui véhiculeraient à tort qu'elles ont été choisies à cause de leur appartenance à un groupe sous représenté et non à cause de leur qualification et de l'excellence de leur candidature.

- Parfois, des cas de fausses déclarations ont été soulignés.

Un questionnement important qui sera abordé dans la section suivante est de savoir comment accéder à ces données confidentielles et comment celles-ci peuvent être utilisées à d'autres fins qu'uniquement les PAÉE. En somme, comment doit se faire la gestion des données d'auto-identification au sein des universités.

1.4 Excellence universitaire et recrutement par pairs

La notion d'excellence est au cœur de la carrière de professeur et professeure, et de chercheur et chercheuse. La compréhension de l'excellence universitaire peut différer d'une personne à l'autre, allant par la valorisation de l'enseignement, le service aux collectivités, le développement de programmes de recherche novateurs et de haute qualité, les publications scientifiques dans des journaux à haut facteur d'impact, l'octroi de subventions, etc. Tout de même, la publication scientifique prend une grande importance et elle est souvent liée à la performance du chercheur et de la chercheuse.

Les publications de recherche ne peuvent pas uniquement être retenues comme des critères d'excellence dans la carrière professorale, sachant que plusieurs facteurs externes (ex. congé de maladie, congé parental, parcours atypiques, proche aidance, bénévolat, etc.) peuvent avoir un impact dans les publications. À ce jour, il n'existe pas de consensus sur la notion d'excellence et ce qu'elle signifie, bien que des réflexions se font pour parler davantage d'une excellence inclusive. Notamment, le comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation propose une définition de l'excellence inclusive[7] (2021) :

> *« Les conditions équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées où chaque personne peut s'épanouir sont le terreau idéal pour la poursuite individuelle et institutionnelle de l'excellence, de la qualité ou du mérite. Bien que la quête humaine de l'excellence soit inclusive, la façon dont elle a été définie, objectivée et reconnue sur le plan social et institutionnel par le passé a souvent été à l'exclusion, entre autres, de diverses connaissances, méthodologies, perspectives et façons de savoir. Il est nécessaire de reconnaître la relation intégrale entre l'équité en tant que justice et l'excellence inclusive pour atténuer la façon dont un passé d'idées, d'attitudes, de processus et de pratiques discriminatoires a façonné l'accès aux associations savantes, aux universités et aux collèges et leur succès. L'excellence inclusive affirme comment la diversité peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation dans l'enseignement et l'apprentissage, la recherche et la quête artistique, le service professionnel et l'engagement communautaire en sciences humaines. »*

[7] http://www.idees-ideas.ca/sites/default/files/sites/default/uploads/congress/igniting-change-final-report-and-recommendations-fr.pdf

En somme, l'agencement entre compétence et équité (égalité des chances) est un débat continuel dans le milieu universitaire notamment pour l'octroi de chaires de recherche.

Le recrutement du corps professoral ne se faisant pas de manière classique, soit par l'entremise de services des ressources humaines, complique la collecte et la gestion des données des déclarations d'auto-identification. Tout d'abord, le choix du poste à pourvoir et l'affichage sont généralement faits par la direction du département. Le directeur ou la directrice de département reçoit les candidatures et forme un comité de recrutement de professeur et professeures. Le comité de recrutement regroupe donc des pairs qui travailleront à choisir la nouvelle recrue. Ce comité est donc responsable de faire l'analyse des candidatures pour faire un choix d'un nombre restreint de candidatures qui seront retenues pour le processus d'entrevues. La personne choisie est donc la future ou le futur collègue des personnes du comité. Lorsqu'on s'inscrit dans un programme de PAÉE ou un programme des chaires de recherche du Canada, comment est-ce possible de transmettre des données d'auto-identification, qui techniquement sont confidentielles, au comité de recrutement? Est-ce possible de le faire? Serait-il correct de transmettre ces informations sachant que ces personnes sont de futur(e)s collègues? Comment assurer qu'il n'y ait pas davantage de stigmatisation des personnes appartenant à des groupes sous-représentés dû à la divulgation de ces informations? Notamment, les personnes avec un handicap ne veulent pas toujours que leur condition soit connue. Le niveau de confidentialité des avis de déclaration est problématique. En somme, le processus de recrutement d'un professeur ou d'une professeure est complexe lorsqu'on veut tenir en compte de ces programmes sachant qu'une personne professionnelle en ressources humaines n'est que très rarement invitée à faire partie du processus de recrutement et si c'est le cas, cette personne n'a aucun pouvoir décisionnel.



1.5 Des solutions possibles ?

Plusieurs solutions peuvent être proposées, mais les personnes travaillant en ÉDI se questionnent si celles-ci s'adaptent réellement aux réalités vécues dans le milieu universitaire. L'éducation, par l'entremise d'ateliers et de campagnes de sensibilisation et de formation, est une solution, mais celle-ci n'est pas toujours gage de succès. D'autres actions méritent d'être développées pour faire comprendre l'importance de l'auto-identification.

Les enjeux des universités québécoises en matière d'ÉDI en lien avec l'auto-identification ont été présentés. Tel que mentionné, ce guide n'a pas la prétention de répondre à tous ces enjeux, mais il s'agit d'une première phase qui présente l'auto-identification dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Le champ de l'ÉDI est encore très vaste. Beaucoup de réflexions et d'actions sont à prévoir dans les prochaines années afin d'arriver à des milieux plus diversifiés et inclusifs. Chaque pas est important et le travail est de longue haleine engendrant beaucoup de débats sur la place publique. Les résultats de tels programmes et politiques prennent beaucoup de temps avant qu'ils puissent se manifester. Le travail concerté, impliquant toutes les parties prenantes, est une voie à privilégier pour avancer en matière d'ÉDI. Des pistes de solutions sont présentées en annexe.

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) constituent une voie à privilégier pour parvenir à mettre en œuvre des pratiques qui favorisent l'accès à l'égalité à l'emploi et ainsi contribuer à une représentation équitable des membres des groupes visés dans les postes des chaires de recherche et du corps professoral dans les universités. Il s'avère donc nécessaire d'établir un lien étroit entre les personnes responsables de l'application du PAÉE et les personnes responsables de l'EDI dans les universités, afin que ces dernières connaissent leurs droits, leurs obligations et aussi leurs limites d'action lorsqu'elles sont impliquées dans le processus de recrutement d'une personne candidate et qu'elles ont en leur possession certaines informations confidentielles protégées par la Charte.

2.1 Le rôle et les pouvoirs de la CDPDJ

Rôle de la Commission

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) veille à l'application de la LAÉE et s'assure que les organismes assujettis à cette Loi se conforment à leurs objectifs et à ses exigences.

Il incombe aux organismes de procéder à une analyse rigoureuse et soutenue de leurs effectifs afin d'identifier leurs objectifs quantitatifs poursuivis pour chacun des groupes visés par la Loi, et ce, par catégories professionnelles. De plus, ceux-ci doivent procéder à l'analyse de leur système d'emploi afin d'identifier les obstacles systémiques qui peuvent freiner l'embauche et la progression en emploi des groupes visés. Ils doivent mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin d'atteindre les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé.

Le rôle de la CDPDJ se résume à :

- Offrir une assistance aux employeurs dans l'élaboration et l'implantation de leur PAÉE;
- Vérifier la teneur des éléments du PAÉE d'un employeur reçu à la Commission et lui faire des recommandations;
- Développer des outils d'informations et diffuser des sessions de sensibilisation et d'éducation en lien avec l'accès à l'égalité en emploi;
- Produire divers bilans requis par la direction (rapport quinquennal, rapport triennal et rapport annuel).

Pouvoirs de la Commission

La Commission peut imposer à tout organisme un délai pour la transmission du rapport d'analyse d'effectifs. À défaut pour l'organisme de se conformer à ce délai, la Commission peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne.

Afin de vérifier et d'évaluer la teneur d'un PAÉE, la Commission peut exiger d'un organisme tout renseignement ou document et faire les vérifications requises. Elle peut également faire des recommandations et demander la modification d'un programme et à défaut de s'adresser au Tribunal des droits de la personne pour l'obtention d'une ordonnance visant à élaborer, modifier ou implanter un programme.

2.2 Les rapports triennaux

La Commission publie tous les trois ans un rapport qui comprend la liste des organismes soumis à la LAÉE et qui fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23 de la Loi).

« Les rapports triennaux produits par la Commission depuis l'entrée en vigueur de la Loi permettent de suivre l'état de la situation en matière d'égalité en emploi des organismes publics. De plus, ces rapports nous présentent l'avancement dans les différentes étapes du programme, soit l'analyse des effectifs, l'élaboration d'un programme, l'implantation (soit première, deuxième ou troisième phase), et finalement le maintien d'un programme ».[8]

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi le 1er avril 2001, six rapports triennaux[9] ont été produits par la Commission et chacun fait état des avancements de tous les organismes publics assujettis à la LAÉE.

Dans le rapport triennal 2016-2019 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics[10], la CDPDJ présente des éléments et des informations détaillées, qui permettent de mieux comprendre les PAÉE. Le portrait de la représentation des membres des groupes visés dans les organismes publics, les problématiques liées à l'application des programmes, la discrimination en emploi (un phénomène systémique et un enjeu réel), les problématiques d'identification des groupes visés, les nouvelles orientations en accès à l'égalité en emploi, les syndicats, les représentants et les représentantes du personnel et leurs obligations envers la Loi sont présentés.

8 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Rapport triennal 2016 – 2019, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, 2020, Introduction, page 4, [En ligne]. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf

9 https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/a-propos/rapports-sur-lacces-legalite-en-emploi

10 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Rapport triennal 2016 – 2019, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, 2020, [En ligne]. https://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf

La compilation des données disponibles couvre celles reçues à la Commission durant la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2009 et du 1er avril 2009 au 31 mars 2019. Les résultats, les constats, les problématiques et les conclusions s'y trouvant, permettent d'identifier les défis à relever dans les prochaines années, afin d'atteindre l'accès en égalité en emploi.

2.3 Les rapports annuels

Dans le cadre d'une nouvelle approche, un rapport faisant état de la situation spécifique de l'un des cinq groupes visés sera dorénavant publié chaque année. Celui-ci présentera une analyse approfondie de la représentation du groupe visé dans les organismes publics en précisant les cibles à atteindre pour les prochaines années. Cette analyse sera effectuée par catégories professionnelles d'emploi, par réseaux et par régions municipales de recensement. Lorsqu'elles seront disponibles, la Commission présentera des données genrées qui seront croisées avec plus d'un groupe visé. Cela permettra d'effectuer une analyse intersectionnelle de leur représentation dans les organismes publics concernés.
De plus, ces rapports annuels feront état de l'implantation des mesures de redressement, d'égalité de chances et des autres mesures. Certaines problématiques particulières seront aussi abordées pour chacun des groupes visés, sur les pratiques et les processus décisionnels du système d'emploi, plus précisément le recrutement et la promotion qui alimentent ceux-ci. Ces rapports proposeront également des pistes de solution pour lutter contre la discrimination systémique en emploi.



2.4 Les cinq 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 suivants:

Femmes
Une personne qui s'identifie comme femme.

Personnes handicapées[11]
La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics s'appuie sur la définition d'une personne handicapée contenue dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Au Québec, une personne handicapée se définit comme suit :

« ...toute personne ayant une déficience[12] entraînant une incapacité[13] significative[14] et persistante[15] et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme[16] ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale épisodique ou cyclique.

Exemples d'obstacles rencontrés par une personne handicapée au travail :

- Difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, 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 communiquer ou à entrer en relation avec les autres;
- Difficulté à comprendre les consignes;
- Difficulté à mobiliser les ressources nécessaires pour apprendre et effectuer certaines tâches.

[11] La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* s'appuie sur la définition d'une personne handicapée contenue dans la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (chapitre E-20.1).

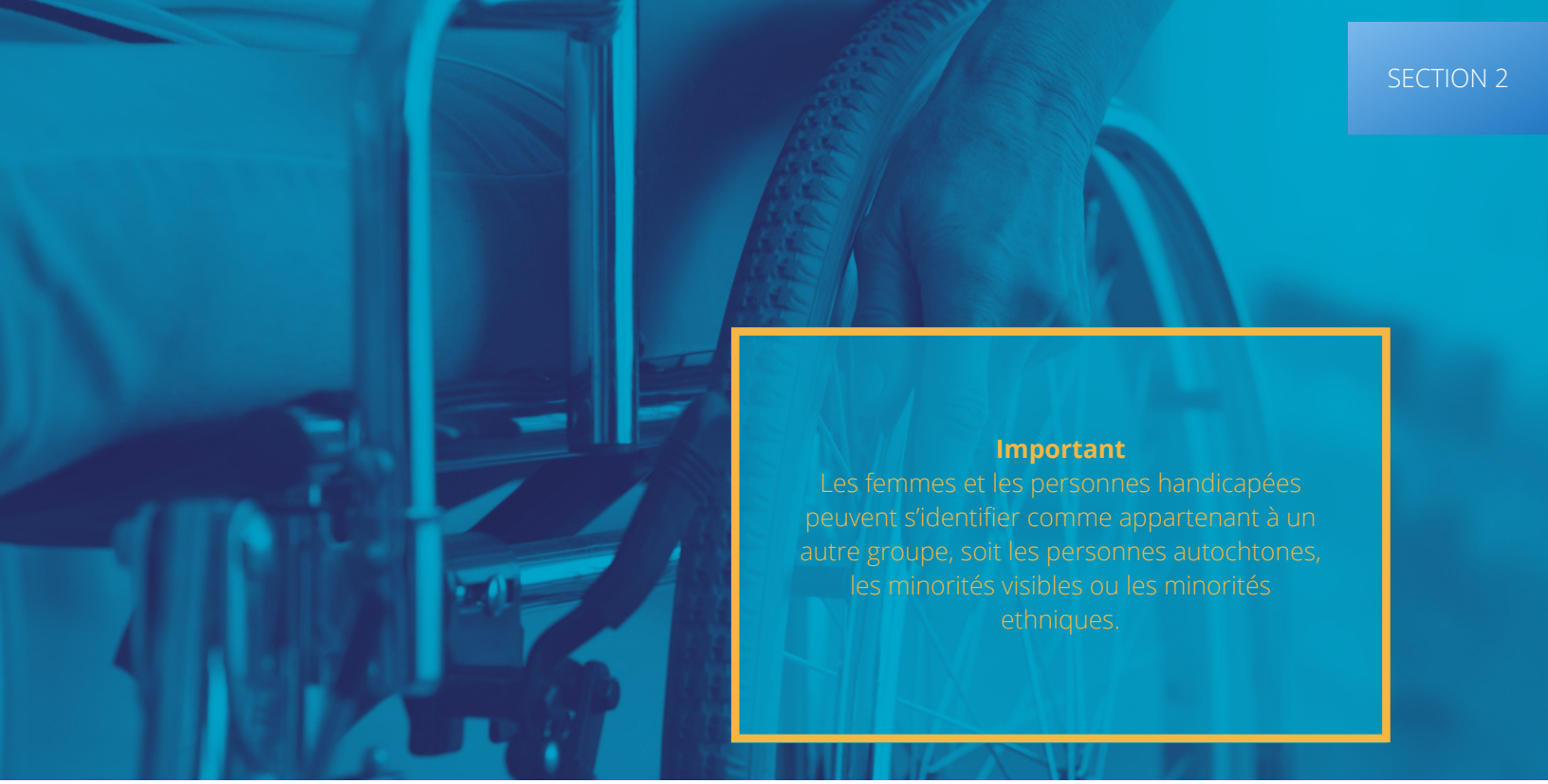
[12] Déficience : perte, malformation ou insuffisance d'un organe ou d'une structure de naissance ou acquise au cours de la vie.

[13] Incapacité : diminution des capacités d'une personne à fonctionner sur le plan physiologique, anatomique, intellectuel ou psychologique
.

[14] Significative : degré de sévérité ou de gravité suffisamment important pour ne pas retrouver ses capacités à voir, à entendre, à marcher, etc. malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses;

[15] Persistante : on ne peut prévoir la disparition de cette incapacité;

[16] Le trouble du spectre de l'autisme touche plusieurs aspects du développement d'une personne. Il influe sur sa capacité à communiquer et à entrer en relation avec les autres en plus de restreindre ses champs d'intérêt.



Important
Les femmes et les personnes handicapées peuvent s'identifier comme appartenant à un autre groupe, soit les personnes autochtones, les minorités visibles ou les minorités ethniques.

Personne autochtone

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations, les Métis du Canada et les Inuit. Les Premières Nations comprennent les personnes autochtones avec statut ou sans statut.

Minorités visibles

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau. Par exemple, les personnes des communautés noires, les personnes originaires d'Asie, du Moyen-Orient, d'Amérique latine ou des Caraïbes. Les personnes nées d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents) peuvent appartenir à cette catégorie.

Minorités ethniques

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance et qu'une personne doit encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Exemples :

- Personne italienne, portugaise, croate, serbe, grecque, espagnole;
- Personne allemande, hollandaise, danoise, norvégienne, suédoise, finlandaise;
- Personne polonaise, roumaine, bulgare, ukrainienne, russe, hongroise, moldave;
- Personne née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents)

2.5 Les organismes assujettis à la Loi

L'article 2 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi fait référence aux organismes assujettis [17].

> *« La présente Loi s'applique aux organismes publics suivants, dès lors qu'ils emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives. »*

En date du 31 octobre 2020, voici les dix réseaux et les 323 organismes publics les constituant :

- Le réseau des commissions scolaires (70);
- Le réseau des établissements d'enseignement privés (38);
- Le réseau des cégeps (48);
- Le réseau des universités (19);
- Le réseau des sociétés d'État (26);
- Le réseau des municipalités (55);
- Le réseau des sociétés de transport (8);
- Le réseau des régies intermunicipales de police (3);
- La Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers (1)
- Le réseau de la santé et des services sociaux (55).



[17] *Chapitre A-2.01, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2000, c. 45, a. 2; 2002, c. 75, a. 33; 2005, c. 32, a. 308; 2011, c. 16, a. 174; 2013, c. 19, a. 91; 2016, c. 8, a. 4

2.6 Les étapes de la réalisation d'un PAÉE

Ce tableau présente les étapes d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, incluant une brève description de celles-ci.

Les étapes énumérées à gauche du tableau (couleur orangée) correspondent aux responsabilités de l'organisme ou de l'employeur. Celles indiquées à droite du tableau (en bleu) relèvent de la Commission.

La dernière étape du programme est le maintien. À cette étape, tout organisme doit, après l'atteinte de ses objectifs, veiller au maintien de cette égalité.

Responsabilités de l'employeur

1 Analyse des effectifs

Les organismes doivent procéder à l'analyse de leurs effectifs, dans les délais fixés par la Commission.

3 Élaboration du programme

Comprend : Analyse du système d'emploi, objectifs quantitatifs poursuivis, mesures de redressement temporaires, mesures d'égalité de chances et échéancier.

5 Implantation

Comprend : Résultats obtenus, choix des mesures et objectifs poursuivis.

7 Implantation

Retour à l'étape d'implantation pour une période de trois ans.

8 Maintien

Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi devront veiller au maintien de l'égalité.

Responsabilités de la CDPDJ

2 Analyse de disponibilité

Détermination des objectifs visés et des cibles à partir des données de l'analyse des effectifs.

4 Évaluation du programme

La commission doit vérifier la teneur des programmes élaborés pour s'assurer de leur conformité avec les exigences de la Loi.

6 Évaluation de l'implantation

La commission vérifie le contenu de l'implantation afin de s'assurer de leur conformité.

L'analyse des effectifs

La première étape de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité 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.[18] Pour ce faire, nous recommandons aux organismes publics d'utiliser le questionnaire d'auto-identification élaboré par la Commission qui est destiné aux membres du personnel et aux personnes candidates d'un poste à pourvoir. Ce questionnaire n'est pas anonyme, mais les renseignements inscrits sur celui-ci sont confidentiels et ils ne doivent servir qu'aux fins de l'application de la Loi. Une personne ne peut être incluse dans plus d'un groupe visé à la fois, sauf dans le cas d'une femme ou d'une personne handicapée qui fait également partie d'un autre groupe. Pour plus de détails concernant le questionnaire d'auto-identification, vous pouvez consulter la Section 3 du présent document. Les organismes doivent produire un rapport d'analyse de leurs effectifs. Celui-ci doit comprendre, pour chaque membre du personnel, 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).

L'analyse de disponibilité

L'analyse de disponibilité consiste pour la Commission à déterminer les objectifs visés (sous-représentation) des groupes visés par la Loi à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes. Une fois les données importées dans l'outil Gestion-PAÉE développé par la Commission, le système génère instantanément la sous-représentation pour chacun des groupes visés, pour tous les types d'emplois.

Pour y parvenir, l'outil 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 catégorie professionnelle 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 l'identification des cibles à atteindre par regroupement de types d'emploi ou par catégorie professionnelle d'emploi (article 7 de la Loi).

Lorsque la Commission estime qu'il y a des objectifs visés à atteindre (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 (articles 8, 9 et 10 de la Loi). Lorsqu'il n'y a pas d'objectif de représentation à atteindre (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).

[18] *Chapitre A-2.01, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2000, c. 45, a. 3. et a. 6

La méthode de calcul pour déterminer les objectifs visés (sous-représentation)

Afin de comprendre les résultats dans le cadre des programmes, il convient de rappeler la méthodologie utilisée par la Commission pour déterminer la cible à atteindre et l'objectif visé.

La détermination des objectifs visés (sous-représentation) pour chacun des membres des groupes visés est établie par les analyses de disponibilité effectuées par la Commission 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 les objectifs visés 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.

La cible correspond au taux de disponibilité, soit la proportion des membres d'un groupe visé ayant les compétences requises pour occuper chacun des types d'emploi d'un organisme dans la zone appropriée de recrutement ou qui sont aptes à acquérir ces compétences dans un délai raisonnable. Elle s'appuie sur des données statistiques relativement précises sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP), et les niveaux et les domaines de formation. Le classement des codes CNP par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME), provient de l'annexe 2 du règlement sur l'équité en emploi. Il s'agit d'un classement élaboré pour les organismes publics.

Le taux de représentation indique en pourcentage ce que représentent les membres d'un groupe visé parmi les effectifs de chacun des types d'emploi de l'organisme.

Quant aux objectifs visés, ils correspondent à la sous-représentation, soit l'écart en pourcentage entre la cible (taux de disponibilité) et le taux de représentation. Les membres d'un groupe visé sont sous-représentés dans un type d'emploi lorsque la cible est plus grande que la représentation. La cible 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 des membres d'un groupe visé correspond à 1 % des effectifs et que la cible est de 3 %, l'objectif visé est alors de 2 %.

Les données du recensement de 2016 contiennent les données sur les cinq groupes visés, mais celles qui concernent les personnes handicapées font l'objet d'une enquête spécifique, soit auparavant l'enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2006 et depuis 2017 l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI).

L'élaboration du programme d'accès à l'égalité

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

Ce programme doit comprendre les éléments suivants :

- 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.

L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité

La Commission doit vérifier la teneur des programmes élaborés pour s'assurer de leur conformité avec les exigences de la Loi. À cette fin, la Commission peut exiger d'un organisme tout renseignement ou document et faire les vérifications requises. En cas de défaut de conformité, la Commission peut demander à un organisme de modifier son programme. Elle peut aussi lui faire des recommandations. Si celui-ci refuse de collaborer ou de suivre les recommandations faites par la Commission, il y a possibilité de s'adresser au Tribunal des droits de la personne.[19]

L'implantation du programme par les organismes

Tous les trois ans, les organismes doivent faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme. Ce rapport fait état des mesures prises et des résultats obtenus pour chaque groupe visé.

[19] *Chapitre A-2.01, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2000, c. 45, a. 15, 16, 17 et 18.

L'évaluation de l'implantation

La Commission évalue les résultats obtenus des programmes d'accès à l'égalité et des mesures prises par les organismes pour y parvenir. Si la Commission estime qu'un organisme est en défaut d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi ou n'a pas modifié son programme conformément à son avis, elle peut lui faire des recommandations.

Le maintien

Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés. Bien que la façon de veiller au maintien n'est pas définie dans la loi, la CDPDJ recommande d'effectuer une mise à jour des effectifs et un suivi de ce maintien tous les trois ans.



3.1 Obligations des employeurs en vertu de la LAÉE

L'employeur a l'obligation d'effectuer une analyse de ses effectifs afin de déterminer parmi son personnel les personnes qui font partie des groupes visés par la Loi. Ce processus est important, car il permettra d'établir un portrait de la représentation des membres des groupes visés dans chaque type d'emploi au sein de l'organisation. Cet exercice s'effectue au tout début de la phase de l'analyse des effectifs, soit la première étape du programme.

L'Article 3 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

« Tout organisme public visé par la présente loi doit procéder à l'analyse de ses effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la présente loi. » Chapitre A 2.01, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, 2000, c. 45, a. 3.

Cet exercice se fait également à nouveau lors de la mise à jour de l'analyse des effectifs prévue à la fin de chacune des périodes d'implantation. Celles-ci sont d'une durée de trois ans. L'employeur doit faire état des résultats obtenus et de l'efficacité de ses mesures. Il peut ainsi évaluer ses progrès, et ce jusqu'à l'atteinte des objectifs poursuivis par le programme.

L'Article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

« 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 » Chapitre A 2.01, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, 2000, c. 45,a.

3.2 Le processus d'auto-identification dans le cadre d'un PAÉE

Pour une ou un membre du personnel, le processus d'auto-identification consiste à s'identifier, à prendre connaissance des définitions des groupes visés qui sont inscrits dans le questionnaire d'auto-identification et à déterminer par la suite à quel (s) groupe (s) il ou elle appartient.

Chaque membre du personnel doit préciser son nom et sa fonction au début du questionnaire. Cependant, l'employeur ne peut pas obliger un employé ou une employée à s'auto-identifier comme membre d'un ou des groupes visés par la Loi. L'auto-identification est une démarche volontaire et l'appartenance à un des groupes visés est une caractéristique personnelle propre à la personne employée et protégée par la Charte. Il appartient à la personne de déterminer le ou les groupes auxquels elle s'identifie.

Pour l'employeur, il s'agit d'appliquer l'approche proposée par la Commission pour que celui-ci puisse faire face à son obligation prévue dans la Loi.

Comme approche, la CDPDJ suggère à l'organisme d'utiliser le questionnaire d'auto-identification qu'elle a élaboré et lui recommande de suivre cette procédure en deux étapes :

1. Prévoir une campagne de sensibilisation sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi auprès des membres du personnel afin que toutes et tous soient informés de certains éléments, soit:

   a. La mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et les objectifs visés.
   b. La démarche d'auto-identification effectuée par l'employeur et son utilité.
   c. Le caractère confidentiel de cet exercice.
   d. L'importance de s'auto-identifier.

2. Inviter le personnel à remplir le questionnaire d'auto-identification en lui faisant part des objectifs du programme et des outils mis à sa disposition visant à faciliter la compréhension du processus d'auto-identification.

Afin d'obtenir le plus haut taux de participation possible, l'employeur doit porter une attention particulière à la campagne de sensibilisation et inciter tous les membres de son personnel à remplir le questionnaire, même ceux et celles qui ne font partie d'aucun groupe. Sans l'obtention d'une auto-identification appropriée de son personnel, les données reçues ne seront pas représentatives du portrait de l'organisation et l'exercice devra être fait à nouveau avant de transmettre les données à la Commission.

Si le taux de réponse n'est pas suffisant, l'employeur doit effectuer une seconde fois le processus d'auto-identification, en prenant bien soin de sensibiliser son personnel sur les objectifs du programme et de préciser l'importance de s'auto-identifier.

Il n'est pas recommandé à l'employeur de procéder lui-même à l'identification de son personnel aux groupes visés par la Loi. En effet, comme l'appartenance d'une personne à un des groupes visés concerne certaines caractéristiques personnelles protégées par la Charte, soit la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, et le handicap, l'identification à un des groupes visés revient à la personne qui s'auto-identifie.

Lors du processus d'auto-identification, l'employeur devra toujours présumer de la bonne foi de la personne qui remplit le questionnaire. L'employeur ne devrait pas contester l'appartenance des membres du personnel à l'un des cinq groupes visés.

Cependant, il peut arriver qu'un employeur considère qu'une personne s'est identifiée comme membre d'un groupe visé uniquement pour bénéficier d'une mesure de redressement.Si un employeur croit qu'une personne s'est faussement identifiée et que celle-ci a agi de mauvaise foi, la démarche suivante est proposée :

- À titre informatif (et sans présumer la mauvaise foi), la Commission permet à l'organisme de valider avec un candidat sa compréhension de la définition inscrite dans le questionnaire d'identification. Cela peut se faire par exemple dans le cadre d'une première ou deuxième entrevue. Les définitions du questionnaire peuvent être revues avec le candidat ou la candidate et valider la compréhension afin de préciser si ces définitions leur correspondent.

- Si le candidat ou la candidate a mal interprété la définition, il est possible de proposer de modifier son questionnaire. Mais, ultimement, l'auto-identification à un groupe visé est liée aux caractéristiques personnelles d'une personne qui sont protégées à l'article 10 de la Charte et celle-ci appartient toujours à la personne qui a rempli le questionnaire. Il est important pour un employeur de ne pas modifier la réponse d'une personne candidate au questionnaire.

- Enfin, si l'employeur estime qu'une personne candidate est toujours de mauvaise foi après avoir validé l'information et qu'elle s'est identifiée simplement pour bénéficier d'une mesure de redressement, il est recommandé de présumer que la personne s'est identifiée de bonne foi et d'en tenir compte dans votre processus de recrutement. Si cette dernière est la candidature retenue parmi toutes celles qui ont bénéficié d'une mesure de redressement, l'employeur doit prendre une décision administrative. Si c'est le cas, il est recommandé de communiquer avec la Commission afin d'évaluer chacun de ces cas.

3.3 Le questionnaire d'auto-identification

La Commission propose un questionnaire d'auto-identification[20] simple et adapté à tous les organismes. L'utilisation de ce questionnaire permet l'auto-identification du personnel à un ou des groupes visés par la Loi.

Un guide portant sur l'auto-identification sera bientôt disponible afin de faciliter la compréhension de ce processus administratif. Cet outil répond à la majorité des questions qu'une personne candidate ou employée pourrait avoir sur le processus d'administration du questionnaire d'auto-identification ainsi que des objectifs du PAÉE. D'autres outils élaborés par la Commission seront également disponibles pour l'employeur et son personnel, dont une capsule vidéo qui explique l'auto-identification des membres des groupes visés. Cette vidéo sera disponible en ligne sur le site web de la Commission et sur sa chaîne YouTube. Les personnes responsables de la mise en œuvre du programme peuvent consulter le site web de la Commission ou communiquer avec un conseiller ou une conseillère en accès à l'égalité en emploi.

L'employeur peut décider d'utiliser un questionnaire personnalisé. Le cas échéant, les définitions de ce questionnaire devront être identiques à celles proposées par la Commission. Les questions posées devront concerner uniquement les renseignements requis pour ce programme. De plus, les informations recueillies ne devront être utilisées qu'aux fins de l'application de la Loi.

Tous les renseignements obtenus par le questionnaire d'auto-identification sont confidentiels. Seules certaines personnes devraient être autorisées à prendre connaissance des réponses et à avoir un accès à ces informations, dont la personne du service des ressources humaines responsable de la mise en œuvre du programme, les conseillers et conseillères en ressources humaines ou autres membres du personnel assignés au dossier du programme d'accès à l'égalité en emploi, dont les conseiller et conseillères ÉDI.



[20] https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/questionnaire_LAEE.pdf

3.4 Autres renseignements importants liés à la démarche d'auto-identification

Certains moments importants sont à privilégier pour administrer le questionnaire d'auto-identification, soit :

1) Lors du dépôt de la candidature d'une personne postulant sur un poste vacant :
   - Les personnes responsables de la présélection ont ainsi accès au questionnaire d'identification des candidats dès le début du processus, ce qui permet d'identifier une candidature membre d'un groupe visé et de lui accorder une mesure préférentielle.
   - Cela donnera également la possibilité à l'employeur de constituer des banques de candidatures de membres des groupes visés avec les CV des personnes qui correspondent aux profils recherchés.

2) Lors de l'embauche d'une nouvelle ou d'un nouveau membre du personnel :
   - Pour les personnes candidates qui ne se seraient pas identifiées au moment de l'envoi du CV, il est recommandé de leur donner la chance de le remplir au moment de l'embauche.

3) Lors de la mise à jour de l'analyse des effectifs à la fin de la période d'implantation du programme
   - Cette option permet aux membres du personnel ne s'étant toujours pas identifié de le faire, ou encore de modifier leur appartenance à un groupe visé (exemple : les personnes handicapées).

4) Lors d'une mise à jour effectuée annuellement
   - Si adoptée, cette option permet annuellement ou périodiquement à l'employeur de maintenir un portrait à jour de la représentation des membres des groupes visés à la fin de chaque année financière. Notez que l'utilisation du nouvel outil informatique *Gestion PAÉE* permet d'effectuer cette option.

L'employeur distribue le questionnaire d'auto-identification à tous les membres du personnel en les invitant à répondre aux questions dans le délai fixé. C'est généralement le service des ressources humaines qui mène l'opération à terme avec la collaboration, si nécessaire, des directions ou des gestionnaires ainsi que des conseillers ou conseillères ÉDI. Cependant, l'employeur est responsable de choisir la façon plus appropriée d'effectuer cette démarche.

Pour que le processus d'identification soit une réussite, il est essentiel de mettre l'emphase sur les informations qui seront transmises à l'ensemble du personnel, soit les objectifs du programme, l'importance de s'auto-identifier à un ou des groupes visés, la confidentialité des informations recueillies et de leur utilisation qu'aux fins de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, tel que requis par la Loi.

L'employeur doit prévoir un mécanisme simple et efficace pour le retour des réponses de son personnel et nous lui suggérons d'identifier une personne-ressource qui sera en mesure de répondre aux questions ou aux préoccupations du personnel. Un mécanisme de rappel peut aussi être prévu pour les personnes qui n'auront pas répondu au questionnaire.

SECTION 4 : L'analyse du système d'emploi

L'analyse du système d'emploi vise à tracer le portrait des politiques et des pratiques d'emploi afin d'identifier celles qui seraient à l'origine d'effets défavorables et d'exclusion envers les groupes visés.

Ce travail d'analyse constituera le socle sur lequel se bâtira le programme puisqu'il permettra d'identifier les changements à apporter au système de gestion des ressources humaines afin d'éliminer les obstacles à l'égalité en adoptant des mesures correctives visant à rendre la représentation des groupes visés plus équitable. Pour se faire, la Commission privilégie l'approche systémique, soit l'examen global de l'ensemble des sous-systèmes d'emploi.

On peut également voir cet exercice comme étant une occasion de procéder à l'évaluation des processus de gestion des ressources humaines sur le plan de l'efficacité organisationnelle. Or, la discrimination prend souvent naissance à travers les lacunes des processus d'emploi, risquant ainsi de donner lieu à des erreurs susceptibles d'en compromettre la validité et l'efficacité.

La Commission est en cours de révision d'un document qui permet d'identifier les pratiques et les politiques d'emploi qui pourraient avoir un effet défavorable envers les groupes visés. Ce document sera disponible sur notre site web.



SECTION 5 : Les différents types de mesures

Un programme d'accès à l'égalité comprend diverses mesures visant à rendre la représentation des membres des groupes visés plus équitable et à corriger les politiques, les règles et les pratiques du système de gestion des ressources humaines afin qu'il soit exempt de discrimination. Le choix des mesures se fera en fonction de l'ampleur des objectifs poursuivis et des constats établis lors de l'analyse du système d'emploi. La Commission met à la disposition des employeurs un document qui propose des exemples des divers types de mesures qui pourront faire partie du programme. Il est à noter que cette liste n'est pas exhaustive et que les mesures qui y sont présentées le sont à titre suggestif. Ainsi, d'autres mesures peuvent être ajoutées pour atteindre les objectifs poursuivis par le programme.

Les mesures de base constituent les principaux éléments à retenir lors de l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Elles sont composées de mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation et d'information. La Commission suggère que celles-ci soient implantées au cours de la première phase d'implantation et qu'elles demeurent en vigueur jusqu'à l'atteinte des objectifs du programme.

Les mesures de redressement visent à assurer une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certaines mesures préférentielles dans le cadre du recrutement. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, elles peuvent s'appliquer tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui font partie des autres groupes visés ou celles qui n'en font pas partie.

Exemple : *Accorder une préférence aux femmes, personnes autochtones, membres des minorités visibles, minorités ethniques ou aux personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.*

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité en emploi. Elles concernent particulièrement la dotation, la promotion et la formation. Ces mesures sont permanentes et elles s'appliquent à l'ensemble du personnel. Elles demeurent habituellement en place, même après l'atteinte des objectifs 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.

Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme au cours de son implantation.

Exemple : *Mettre sur pied un comité de travail consultatif constitué de membres de la haute direction, de responsables des ressources humaines et de représentants syndicaux qui veillera de façon périodique à :*

- *Effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis;*
- *Évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés en regard des objectifs poursuivis;*
- *Effectuer un suivi sur l'implantation des mesures de base et sur les autres mesures prévues au programme.*

Quant **aux mesures d'information**, elles visent la mise en place de mécanismes permettant de diffuser les informations relatives au programme. La réalisation d'un plan de communication facilite la diffusion de l'information en tenant compte des objectifs et des particularités du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Exemple : *Informer les personnes concernées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.*

La Commission a développé un guide qui présente des exemples de mesures que les organismes peuvent mettre en place afin d'augmenter la représentation des groupes visés et pour corriger les pratiques discriminatoires du système d'emploi : ce guide



SECTION 6 : La notion de compétence équivalente et l'application de mesures préférentielles

6.1 La notion de compétence équivalente

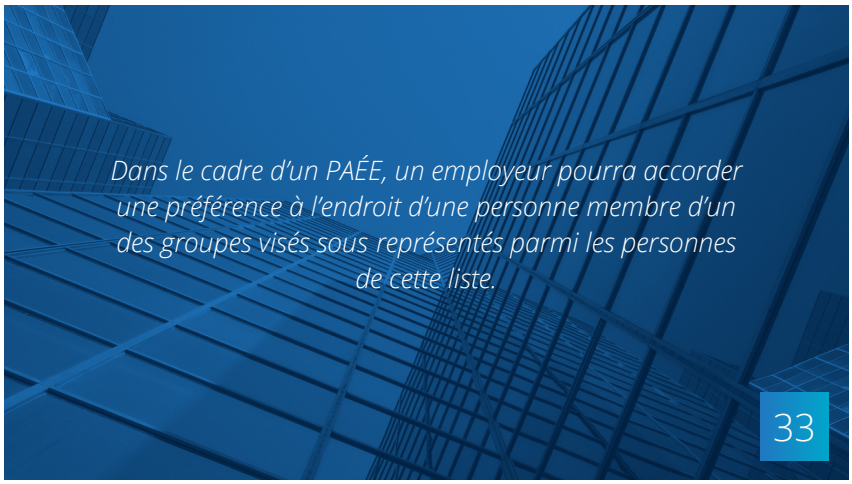
Si une personne s'identifie comme membre d'un groupe visé en remplissant le questionnaire d'auto-identification proposé par la Commission[21], celle-ci pourrait bénéficier d'une mesure préférentielle durant l'embauche ou lors d'une promotion à l'interne de l'organisation. Un employeur peut appliquer cette mesure préférentielle uniquement dans les catégories professionnelles d'emploi sous-représentées et ce, à chaque étape du processus de recrutement ainsi qu'au moment de la prise de la décision pour l'octroi de l'emploi à combler.

Pour bénéficier de cette mesure, la personne candidate doit posséder les compétences minimales requises pour exercer les fonctions de l'emploi. Cependant, lorsque plusieurs candidatures possèdent les exigences demandées, la notion de la compétence équivalente intervient et son utilisation est recommandée. Les exemples ci-dessous viennent illustrer concrètement cette notion de compétence équivalente et son utilisation pratique.

6.2 La préférence dans le respect de la compétence

Exemple 1 : L'utilisation des listes d'admissibilité ou de rappel et l'octroi d'une mesure préférentielle

Les candidates et candidats sont évalués au moyen des tests ou d'entrevues exempts de biais discriminatoires. Toutes les personnes ayant réussi cette étape sont inscrites sur une « liste d'admissibilité » et sont réputées posséder les qualifications requises pour occuper l'emploi. Par la suite, lorsqu'il y a un poste à pourvoir pour un même type d'emploi, l'employeur peut faire appel à une personne de cette liste pour combler un emploi vacant. Ce mode est souvent utilisé pour combler des remplacements ou lors d'embauches massives.



[21] Voir la section 3

Exemple 2 : Le classement par niveau de résultats et l'octroi d'une mesure préférentielle

Les candidates et candidats sont évalués au moyen de tests ou d'entrevues. Les personnes ayant franchi le seuil de réussite sont ensuite classées selon la notation obtenue, par ordre décroissant. Le poste est habituellement offert à la personne ayant obtenu le meilleur résultat. Dans la méthode de classement par niveau de résultats, la décision d'accorder une mesure préférentielle peut se prendre parmi les personnes qui se sont classées selon les niveaux. Cette méthode permet d'obtenir un éventail plus large de candidatures potentielles et ainsi appliquer la préférence à une personne membre d'un groupe visé ayant réussi à se classer à un niveau.

Méthode de classement par niveau de résultats

Niveau	Résultats	Nombre de personnes
Premier niveau	De 90% à 100%	0 personne
Deuxième niveau	De 80% à 89%	0 personne
Troisième niveau	De 70% à 79%	3 personnes
Quatrième niveau	De 60% à 69%	1 personne
60% étant le seuil de réussite (niveau d'exigence minimum requis)[22]		

Dans le cadre d'un PAÉE, un employeur pourra utiliser une méthode de classement par niveau de résultats afin d'accorder une mesure préférentielle à une personne membre des groupes visés dans les catégories professionnelles d'emploi qui sont sous-représentées.

[22] Il est possible de déterminer le niveau d'exigence minimalement requis selon les catégories professionnelles d'emploi.

Exemple 3 : L'utilisation d'un seuil de réussite et d'un pourcentage d'écart pour octroyer une mesure préférentielle

Les candidates et candidats sont évalués au moyen de tests ou d'entrevues. Les personnes ayant franchi le seuil de réussite sont ensuite classées selon la notation obtenue en pourcentage. Le poste est habituellement offert à la personne ayant obtenu le meilleur résultat. Dans la méthode du « moins de 10% d'écart », la décision d'accorder une mesure préférentielle peut se prendre parmi les personnes qui se sont classées avec une notation de moins de 10% d'écart avec la personne ayant obtenu la plus haute notation. Cette méthode permet d'obtenir un éventail plus large de candidatures potentielles et ainsi appliquer la préférence à une personne membre d'un groupe visé ayant réussi à obtenir une note de moins de 10% d'écart avec la personne ayant obtenu le meilleur score.

Méthode « moins de 10% d'écart » entre deux candidats

Candidate ou candidat	Résultats
No. 1	80%
No. 2	76%
No. 3	65%

Le candidat no. 2 peut bénéficier d'une mesure préférentielle à l'embauche selon cette méthode considérant que l'écart entre les deux premiers résultats est moins de 10%.

Dans le cadre d'un PAÉE, un employeur pourra utiliser une méthode de classement impliquant un écart en pourcentage applicable aux résultats obtenus des différents candidats et candidates pour justifier l'octroi d'une mesure préférentielle à une personne membre des groupes visés dans les catégories professionnelles d'emploi qui sont sous représentées.

SECTION 7 : Éléments juridiques de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues préalables à l'embauche ou aux promotions sont des instruments de sélection considérés légitimes dans la mesure où ils permettent à l'employeur d'évaluer les qualifications des candidats et candidates en regard des exigences d'un emploi et de choisir sur cette base des personnes compétentes.

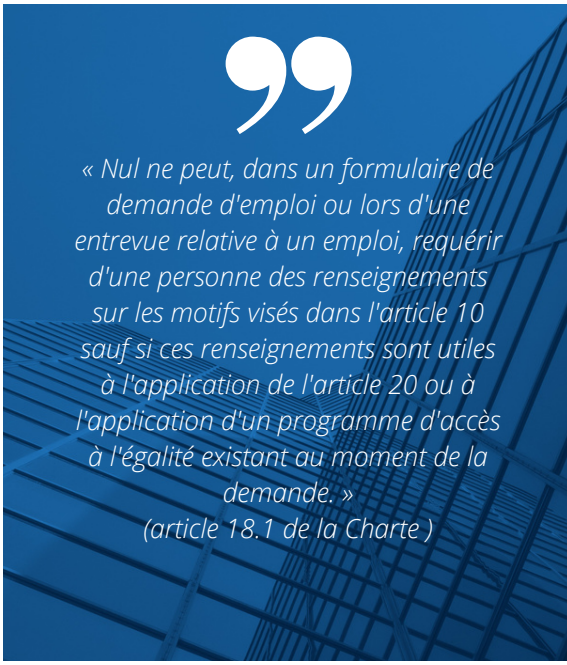
Lors du processus de sélection, l'employeur peut recueillir un nombre impressionnant d'informations sur les candidates et candidats. L'obtention de ces informations est réglementée par différentes lois. Ainsi, en plus de la Charte des droits et libertés de la personne [ci-après, « la Charte »], il est utile de rappeler que la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé ainsi que la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels encadrent rigoureusement la collecte, la détention, l'utilisation ainsi que la communication de renseignements personnels par l'employeur.

7.1 L'interdiction de discriminer au moment de l'embauche

L'embauche est un passage obligé qui permet d'accéder au marché du travail. L'employeur jouit d'un large pouvoir discrétionnaire lors de la sélection des candidates et candidats intéressés à pourvoir à un poste. Or, ce pouvoir doit être employé dans le respect des droits et libertés garantis par la Charte.

Les articles 10 et 16 de la Charte interdisent spécifiquement à l'employeur de discriminer dans le cadre du processus d'embauche. Il y a discrimination lorsque l'employeur établit une distinction ou exclut un candidat ou une candidate sur la base de la « race », la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, l'identité ou expression de genre, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (article 10 de la Charte).

Par ailleurs, l'article 18.1 de la Charte régit également la conduite de l'employeur lors de la sélection de son personnel. En effet, cette disposition interdit de recueillir, dans un formulaire d'embauche ou lors d'une entrevue de sélection relative à un emploi, des informations concernant les motifs prévus à l'article 10 de la Charte. L'objectif de cette disposition est d'enrayer à la source la discrimination :



« Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande. »
(article 18.1 de la Charte)

La protection conférée par l'article 18.1 a été interprétée largement par les tribunaux. Elle s'étend notamment :

- aux formulaires de demande d'emploi;
- aux entrevues relatives à un emploi;
- aux tests écrits;
- aux tests pratiques;
- aux tests psychométriques ou tests de la personnalité;
- aux tests médicaux préembauche, ce qui inclut les questionnaires portant sur l'état de santé.

Cependant, les réponses à certaines questions nécessaires à l'évaluation des qualifications peuvent parfois, ou accessoirement, fournir des indications sur des motifs de discrimination. L'identification du candidat ou de la candidate révélera généralement son sexe; le nom d'une institution d'enseignement ou l'adresse d'un ancien employeur pourront indiquer à l'occasion l'origine nationale d'une personne, mais l'article 18.1 n'a pas pour effet de prohiber de telles questions.

L'application de l'article 18.1 de la Charte favorise en définitive une approche rigoureuse dans le processus de sélection, du fait qu'elle encourage l'employeur à centrer son attention sur les qualifications professionnelles des individus en regard des exigences d'un emploi, plutôt que sur des généralisations stéréotypées à l'égard de caractéristiques personnelles n'ayant rien à voir avec la capacité du candidat à faire le travail.

7.2 Les exceptions

L'article 20 de la Charte précise ce qui suit : « Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiées par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire. »

Cet article pourrait être évoqué comme moyen de défense dont peut se prévaloir un employeur qui impose une norme à première vue discriminatoire, si celle-ci est justifiée par les exigences de l'emploi.

Exemple : Si les tâches essentielles associées à un emploi requièrent certaines manœuvres physiques impliquant la levée ou le déplacement manuel d'objets lourds, l'employeur peut se renseigner sur la capacité physique d'un candidat ou d'une candidate à effectuer ces tâches si elles sont essentielles dans l'exécution de ses fonctions, même si la question est reliée au motif du handicap et qu'elle n'est habituellement pas permise dans le cadre d'une entrevue d'emploi.

Les qualités ou aptitudes requises par l'emploi

L'employeur pourra poser des questions autrement prohibées s'il démontre que les renseignements recherchés concernent des qualités ou des aptitudes requises par l'emploi.

En se basant sur ces exigences, il sera possible d'élaborer les instruments de sélection appropriés pour évaluer les différents candidats sans discrimination. La formulation des questions posées par l'employeur pour évaluer les qualités ou aptitudes du candidat ou de la candidate aura une importance primordiale. Certaines questions discriminatoires pourraient être reformulées autrement et ainsi centrer l'attention de l'employeur sur les qualifications de la personne plutôt que sur ses caractéristiques personnelles.

Les programmes d'accès à l'égalité

Lorsqu'une entreprise ou un organisme met en application un programme d'accès à l'égalité pour corriger la situation de groupes victimes de discrimination en emploi (en vertu des articles 86 et suivants de la Charte des droits et libertés de la personne), il peut requérir des candidates et candidats des renseignements sur leur appartenance aux groupes visés par le programme (femmes, minorités visibles, minorités ethniques, personnes autochtones, personnes handicapées).

Ces questions doivent alors être posées dans une section distincte du formulaire de demande d'emploi où l'on spécifie clairement que ces renseignements sont nécessaires à l'application d'un programme d'accès à l'égalité et qu'ils seront traités en toute confidentialité.

Cette possibilité n'existe toutefois qu'au moment où des mesures concrètes sont prises en vue d'implanter un programme. À ce moment, l'employeur qui veut connaître et tenir à jour la composition de ses effectifs aux fins d'analyses et d'élaboration de son programme peut poser des questions sur l'appartenance des membres de son personnel aux groupes visés.

7.3 Les questionnaires médicaux

La recherche de renseignements concernant les affections liées à l'état de santé des personnes en recherche d'emploi est englobée par le motif handicap énuméré à l'article 10 de la Charte.

Il incombe alors à l'employeur d'établir que les renseignements médicaux demandés réfèrent à des qualités ou aptitudes requises par l'emploi. Pour ce faire, l'employeur doit démontrer que les renseignements sont requis dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause et qu'ils sont raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but légitime lié au travail.

Concernant le questionnaire médical, l'employeur devrait respecter les principes directeurs suivants :

- les questions posées doivent référer à des aptitudes ou qualités requises pour occuper adéquatement le poste convoité par la candidate ou le candidat. Les informations que l'employeur peut requérir avant l'embauche doivent être modulées en fonction de l'emploi convoité et des tâches à accomplir. L'employeur qui utilise le même questionnaire pour tous les types d'emploi pourra difficilement justifier sa pratique à la lumière des principes de l'article 20 de la Charte;
- les qualités ou aptitudes évaluées doivent avoir un lien rationnel avec les tâches essentielles liées au poste à combler. Les aptitudes ou qualités doivent être établies à l'avance et la candidate ou le candidat doit être en mesure de savoir à quelles aptitudes ou qualités chaque question réfère. En conséquence, l'employeur doit s'assurer de disposer, pour chacun des types d'emploi au sein de son établissement, d'une description des tâches essentielles permettant d'accomplir le travail de manière sûre et efficace;
- les qualités ou aptitudes physiques et mentales requises pour occuper un emploi et évaluées par le questionnaire médical doivent reposer sur des données objectives, scientifiques et médicales sérieuses plutôt que sur des perceptions ou des impressions;
- il faut éviter les questions ouvertes ou trop générales qui obligent la candidate ou le candidat à révéler des informations médicales qui ne sont pas requises ou nécessaires pour exécuter le travail;
- le questionnaire médical doit permettre une évaluation juste des capacités de chaque candidate ou candidat. Le questionnaire ne doit pas être établi en fonction de normes ou de critères plus élevés ou sévères que ce qui est nécessaire à l'exécution sûre et efficace du travail;

Autrement dit, les exigences du questionnaire ne doivent pas avoir pour effet d'exclure des personnes candidates aptes à exécuter le travail dans la mesure où l'employeur peut convenir de mesures d'accommodement permettant à l'employé d'exercer efficacement son travail.

7.4 Les antécédents judiciaires

Les antécédents judiciaires ne sont pas au nombre des motifs illicites de discrimination que l'on retrouve à l'article 10 de la Charte. Par conséquent, ils ne sont pas non plus visés par l'article 18.1 de la Charte. L'article 18.2 de la Charte, qui concerne les antécédents judiciaires stipule ceci :

> *Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.*

La collecte de l'information est permise. Toutefois, elle ne peut mener à un refus d'embauche ou autre que s'il existe un lien rationnel entre l'infraction et l'emploi.

7.5 Les questions et pièges à éviter lors du processus d'embauche

À RETENIR : En vertu de l'article 18.1 de la Charte, le simple fait de poser une question en lien avec l'un ou l'autre des motifs de discrimination énoncés à l'article 10 de la Charte constitue une atteinte à un droit reconnu par la Charte, et ce, même s'il est démontré que la question posée n'a aucun lien avec le refus d'embauche.

L'intention de discriminer n'est pas un critère pertinent. Ce n'est pas l'intention de celui qui pose la question illicite qui doit être évaluée, mais l'effet de la question discriminatoire sur la candidate ou le candidat.

En conséquence, même les questions posées de bonne foi, sans intention de discriminer, peuvent donner lieu à une poursuite en vertu de l'article 18.1 de la Charte.

Certaines questions considérées comme illicites avant l'embauche peuvent être légitimement et légalement posées par l'employeur après l'embauche.

Certaines questions discriminatoires seront justifiées si l'employeur démontre qu'elles sont nécessaires pour évaluer les qualités ou aptitudes requises par l'emploi. Le fardeau de preuve appartient alors à l'employeur.

À ces fins, l'employeur devrait toujours disposer d'une liste des tâches essentielles reliées à un emploi.



MOTIF	QUESTIONS CONFORMES À LA CHARTE*	QUESTIONS À ÉVITER*
« Race»/Couleur	Aucune	• Toute demande de précisions reliées à la « race » ou à la couleur y compris la couleur des yeux, de la peau ou des cheveux. • Demander de joindre une photographie à la demande d'emploi ou devoir en remettre une avant un test d'aptitudes ou une entrevue.
	Commentaires : Une photographie peut être demandée après l'embauche aux fins d'identification.	
Sexe	Aucune, sauf si le sexe constitue une qualité objectivement requise par l'emploi.	• Capacité à travailler dans un milieu d'hommes. • Des formulaires différents ou différemment codés pour les hommes et les femmes.
	Commentaires : Le prénom d'une personne indique la plupart du temps son sexe, mais l'article 18.1 n'a pas pour effet de rendre une telle question illégale.	
État civil	Seriez-vous disponible pour voyager dans le cadre de vos fonctions? Seriez-vous disponible pour travailler les soirs ou les fins de semaine?	• Mme ou Mlle. • Nom de jeune fille. • Marié(e), séparé(e), divorcé(e), etc. • Nom et occupation du conjoint ou de la conjointe et son accord éventuel en cas de mutation nécessitant un déménagement. • Nombre de personnes à charge. • Arrangements relatifs à la garde de personnes à charge. • Lien de parenté avec une personne déjà à l'emploi de l'entreprise ou de l'organisme sans autre précision.

MOTIF	QUESTIONS CONFORMES À LA CHARTE*	QUESTIONS À ÉVITER*
	Commentaires : • L'usage permet qu'on s'adresse à une femme en l'appelant Madame, quel que soit son état civil. • Si l'employeur a une politique anti-népotisme, il pourrait en faire état dans son formulaire de demande d'emploi ou lors de l'entrevue et poser une question sur l'existence de liens de parenté qui pourraient placer le candidat ou la candidate en situation de conflit d'intérêts. • Par ailleurs, certaines questions à éviter sur l'état civil dans un formulaire ou une entrevue peuvent être demandées après l'embauche pour des fins, entre autres, de fiscalité ou d'avantages sociaux. • On peut aussi, après l'embauche, demander le lien de parenté avec une personne à prévenir en cas d'urgence.	
Orientation sexuelle	Aucune	
Âge	Aucune, sauf si une loi ou un règlement fixe un âge minimal pour occuper un emploi donné (ex. : dans un débit de boisson). Dans un tel cas, plutôt que de demander au candidat de décliner son âge, il est préférable de se limiter à lui demander « avez-vous l'âge légal pour travailler »	Date de naissance. Numéro d'assurance maladie. Numéro du permis de conduire. Demander de joindre un acte de naissance à la demande d'emploi.
	Commentaires : Il n'y a pas d'âge légal pour travailler au Québec, sauf pour certaines occupations réglementées. Cependant, il est interdit d'employer un élève durant les heures de classe alors qu'il est assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire. Dans ces cas, une question sur l'âge peut être posée en entrevue. Une preuve d'âge peut être exigée après l'embauche.	

MOTIF	QUESTIONS CONFORMES À LA CHARTE*	QUESTIONS À ÉVITER*
Origine ethnique ou nationale	Avez-vous le droit de travailler au Canada?	Lieu de naissance. Lieu de naissance du conjoint.e ou des parents. Adresses antérieures. Expérience canadienne ou québécoise, à moins qu'un type d'expérience déterminé soit objectivement requis par l'emploi, auquel cas la nature de l'expérience doit être précisée. Citoyenneté, statut de résident permanent ou possession d'un permis de travail. Numéro d'assurance sociale.
	Commentaires : Le droit de travailler au Canada est reconnu aux personnes ayant la citoyenneté canadienne, le statut de résident permanent ou un permis de travail. On ne doit demander le numéro d'assurance sociale qu'après l'embauche puisque ce numéro peut, dans certains cas, fournir de l'information relative à l'origine nationale.	
Grossesse	Aucune	Êtes-vous présentement enceinte? Avez-vous l'intention d'avoir des enfants? Avez-vous déjà eu des problèmes de santé reliés à une grossesse? Combien de temps prévoyez-vous demeurer sur le marché du travail?
Langue	On peut demander aux candidates et candidats s'ils peuvent comprendre, parler, lire ou écrire la ou les langues requises par l'emploi.	Langue maternelle. Lieu d'acquisition des connaissances linguistiques.
	Commentaires : L'employeur ne peut exiger la connaissance d'une langue autre que celle(s) requise(s) par l'emploi. L'utilisation du niveau de connaissances ou d'aisance linguistiques pour évaluer les candidatures n'est permise que si ces aptitudes sont requises par l'emploi.	

MOTIF	QUESTIONS CONFORMES À LA CHARTE*	QUESTIONS À ÉVITER*
Religion	Aucune	Adhésion à une religion ou pratiques religieuses. Disponibilité pour travailler un jour de fête religieuse spécifique. Références d'un membre du clergé ou d'un chef religieux.
	Commentaires : Si une personne éprouve des difficultés à respecter un horaire de travail donné en raison de ses convictions et pratiques religieuses, l'employeur doit tenter d'adapter l'horaire de cette personne, à moins que l'accommodement ne représente pour lui une contrainte excessive. Toutefois, la question de l'accommodement raisonnable fondé sur des considérations religieuses ne devrait pas être soulevée au stade de préembauche.	
Convictions politiques	Aucune	Affiliation ou activités politiques.
Condition sociale	Pourriez-vous disposer d'une automobile si nécessaire pour l'emploi?	Possédez-vous une automobile? Êtes-vous locataire ou propriétaire? Enquête de crédit pour évaluer la solvabilité du candidat (voir le commentaire ci-dessous).
	Commentaires : Certaines personnes ne possèdent pas une automobile, mais pourraient en acheter une ou en louer une si elles obtiennent un emploi. Le fait d'être locataire ou propriétaire entraine souvent des perceptions distinctes quant à la condition sociale d'une personne. Le lien entre le dossier de crédit d'une candidate ou d'un candidat et un emploi éventuel semble discutable, voire contestable. Si la question se présente à la Commission, elle sera étudiée sous l'angle de la discrimination fondée sur la condition sociale.	

ANNEXE 1- Les défis du processus de dotation externe

Lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste, il importe de s'assurer que le processus est inclusif à l'égard des cinq groupes visés. Pour ce faire, les activités de recrutement telles que l'analyse des besoins de la main d'œuvre, la présélection, la sélection et l'embauche devront se traduire en actions concrètes qui permettront d'augmenter la représentation des membres des groupes visés. De plus, chacun des éléments du processus de sélection doit être exempt de biais discriminatoires.

Des enjeux particuliers sont présents pour les postes de professeurs et professeures dans les universités. Toutefois, la Commission a pour mandat d'émettre des recommandations pour l'ensemble des emplois des organismes. Les obligations relatives à l'accès à l'égalité doivent être rencontrées malgré les défis que représente le recrutement pour ce type d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente les éléments à tenir en compte lorsqu'il s'agit du recrutement et de la sélection. Les recommandations et les mises en garde qui sont émises dans cette section sont applicables à l'ensemble des emplois du réseau des universités incluant les professeurs et professeures.

ÉTAPES	PISTES DE SOLUTIONS SUGGÉRÉES
Détermination des critères de sélection	Les critères de sélection devraient être établis avant de procéder au recrutement. Il est bénéfique de se questionner à savoir si les critères utilisés pourraient avoir des effets défavorables sur les groupes visés. • Une possibilité parmi d'autres serait d'élargir les critères afin qu'ils soient plus inclusifs. Les compétences recherchées peuvent être trouvées à l'aide de critères différents et/ou équivalents. **MISE EN GARDE :** Afin de minimiser les biais, les membres du comité pourraient se poser les questions suivantes : • Suis-je conscient ou consciente de l'impact de ces critères sur le nombre de candidatures que je pourrais attirer? • Les critères que nous avons prédéterminés ont-ils une influence importante sur les sources de recrutement qui seront choisies? • Nos critères auront-ils pour effet de favoriser les candidatures issues des membres des groupes visés? • Les femmes ont-elles des chances égales d'être attirées par ce poste? • Lorsque nous sélectionnons dans des milieux qui sont plus favorables aux hommes, portons-nous une attention particulière aux candidatures des membres des autres groupes qui ont été retenues?

ÉTAPES	PISTES DE SOLUTIONS SUGGÉRÉES
	RAPPEL : En tant que personne experte de la sélection et responsable de l'application du PAÉE, la personne responsable des ressources humaines et les conseiller.ères ÉDI sont mandatés de s'assurer qu'il n'y ait pas de biais discriminatoires à l'égard d'un ou de plusieurs groupes visés. Par conséquent, ils devraient être impliqués dans la détermination des critères de sélection.
Ouverture de poste et affichage Incluant affichage à l'international	Les moyens de recrutement mis en place doivent permettre d'attirer les candidatures de membres des groupes visés où il y a des objectifs quantitatifs à atteindre. Les personnes responsables du tri de CV et les différents comités de sélection doivent être au courant des objectifs poursuivis dans le type d'emploi à doter afin d'appliquer des mesures de redressement à l'embauche. **RAPPEL :** Afin d'optimiser le nombre de candidatures des groupes visés qui seront présélectionnées, la Commission est d'avis que le questionnaire doit être distribué le plus tôt possible dans le processus de recrutement, idéalement dès l'envoi du CV. Voir l'article de Loi en ce sens : • L'Université doit procéder au recensement de **toutes et tous les membres de son personnel**, y compris les personnes occupant les emplois de professeurs et professeures. Puisque ceux-ci constituent une majorité importante du regroupement des emplois de « professionnels », il est d'autant plus important qu'ils remplissent le questionnaire d'auto-identification afin de pouvoir mettre en œuvre l'application des mesures de redressement.
Réception des CV	Les personnes candidates ont-elles l'occasion de remplir le questionnaire d'auto-identification lorsqu'elles posent leur candidature ou avant l'entrevue ?
Création du comité de sélection	Des membres des groupes visés font-ils partie du comité de sélection? Un membre des ressources humaines fait-il partie du comité de sélection? **MISE EN GARDE :** Il ne suffit pas de nommer des membres des groupes visés à un comité de sélection, mais il est indispensable de s'assurer que ceux-ci aient la chance d'émettre leurs commentaires et que ceux-ci soient pris en compte.

Échange au sujet des candidatures reçues et présélection	Les questions posées lors de la sélection respectent-elles les aspects juridiques de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec? Les ressources humaines sont-elles présentes lors des entrevues? Le tri de candidatures reçues se fait-il en tenant compte des objectifs poursuivis et des compétences équivalentes? Les mesures préférentielles sont-elles appliqués lors du tri des candidatures reçues? Afin de minimiser les biais, chacun des membres du comité de sélection pourrait se poser les questions suivantes : • Les critères de sélection sont-ils minimaux de façon à ce qu'ils puissent exclurent de façon injustifiée les membres des groupes visés? • Nos critères de sélection pourraient-ils contenir des éléments de discrimination indirecte à l'égard d'un ou de plusieurs groupes visés? • Les membres des groupes visés ont-ils des chances égales de se qualifier pour ce poste? • Est-ce que des critères différents pourraient nous procurer les types de compétences que nous recherchons[23] ?
Rencontre en personne avec le candidat ou la candidate et visite de l'université et/ou activités prévues avec le candidat ou la candidate.	**RAPPEL :** À moins qu'il y ait une exigence professionnelle justifiée (voir partie *Exception* qui se retrouve à la fin de ce tableau), aucune situation ne justifie l'exemption de l'article 18.1: • Peu importe le contexte dans lequel se déroule le processus de sélection, les motifs de discrimination ne doivent pas être abordés avec la candidate ou le candidat. *Pour plus d'information sur les questions à éviter*, voir la section 7.4. • Les questions que vous posez doivent être justifiées à l'égard du poste en question et des qualifications requises liées à l'exécution des tâches essentielles du poste; • Voici un exemple de formulation qui serait conforme à l'article 18.1: *« Afin que nous puissions prendre les mesures nécessaires, faites-nous savoir si vous êtes une personne handicapée, car vous pouvez recevoir de l'assistance pour des mesures d'adaptation pour le processus de présélection et de sélection ».*

[23] La CDPDJ offre une formation sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi et elle peut être orientée vers les types de compétences recherchées. D'autres formations sont également offertes par la Commission, dont notamment 'Recruter sans discriminer' qui pourrait s'avérer bien utile pour les participants impliqués dans le processus décisionnel d'embauche. Lien vers l'offre de formations de la Commission : https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/formation-et-education-aux-droits

Décision finale	**RAPPEL :** Si parmi les candidatures qui ont été retenues pour le poste de professeure/professeur il y avait présence d'une femme ou d'une minorité visible qui seraient en sous-représentation dans la catégorie du personnel professionnel, vous pourriez appliquer les mesures de redressement (voir section 7 sur les compétences équivalentes). *La Loi prévoit qu'un programme d'accès à l'égalité comprend notamment des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé. (Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, 2000, c. 45, a. 13)*
	Vous assurez-vous que l'ensemble des membres du comité de sélection sont inclus dans la prise de décision? Mettez-vous en place des règles définissant le processus de décision d'embauche? Vous assurez-vous que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître par écrit, les raisons de leur choix, notamment lors d'un refus d'embauche d'une personne issue des groupes visés? Justifiez-vous par écrit, au terme du processus de sélection, le choix de ne pas accorder le poste à une personne issue des groupes visés? Conservez-vous un registre des candidatures non retenues et qui correspondent aux exigences, membres des groupes visés?



LEXIQUE

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 d'emploi dans un organisme ou qui sont aptes à le devenir dans un délai raisonnable, à l'intérieur d'une zone appropriée de recrutement (province, régions, villes).

Analyse des effectifs

Analyse qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs 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.

Catégories professionnelles d'emplois

Un ensemble d'emplois comportant des caractéristiques semblables selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP) et qui sont regroupés selon les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.

Cibles

Ce sont les objectifs quantitatifs du programme. Ils correspondent aux taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable.

Classification nationale des professions

Il s'agit de la taxonomie et du cadre organisationnel acceptés à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien. La CNP a été conçue pour classer les données sur les professions tirées d'enquêtes statistiques. Elle est aussi utilisée dans de nombreux autres contextes, pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions. Les professions sont définies et regroupées principalement selon le genre de travail habituellement effectué, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités de la profession.

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

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination[24].

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 par l'article 10 de la Charte [25].

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.

[24] Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc. (2009) R.J.Q. 487 (T.D.P.Q.)

[25] Source : Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, Les éditions Yvon Blais 1989, p.85)

Équité

Principe fondé sur le sentiment de ce qui est juste et de ce qui est injuste, au-delà des normes juridiques. Il tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Il s'oppose à l'uniformité dans l'application systémique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société.

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 personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Intersectionnalité

Approche qui permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. En particulier, « l'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/ genre, classe, « race », ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle » (Bilge, 2000, p. 70). L'analyse intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Crenshaw 1989 ; Collins 2000 ; Brah et Phoenix 2004) (référé par Pierre et Bosset, 2019, p.6) [26].

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

Loi qui a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi. Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité 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, des sociétés de transport, des régies intermunicipales de polices et les effectifs policiers de la Sûreté du Québec y sont assujettis.

Mandataire

Personne de la haute direction qui a le pouvoir d'engager l'organisme et qui est imputable des résultats du programme envers la Commission.

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.

26 Source : Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, CDPDJ, novembre 2019, p.16

Mesures de base

Les mesures de base constituent les principaux éléments à retenir lors de l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Elles sont composées de mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation et d'information. La Commission suggère que celles-ci soient implantées au cours de la première phase d'implantation et qu'elles demeurent en vigueur jusqu'à l'atteinte des objectifs du programme.

Mesures de consultation et d'information

Les mesures de consultation et d'information ont pour but de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme. Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme au cours de son implantation. Quant aux mesures d'information, elles visent la mise en place de mécanismes permettant de diffuser les informations relatives au programme. La réalisation d'un plan de communication facilite la diffusion de l'information en tenant compte des objectifs et des particularités du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Mesures d'égalité de chances

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité en emploi. Elles concernent particulièrement la dotation, la promotion et la formation. Ces mesures sont permanentes et elles s'appliquent à l'ensemble du personnel. Elles demeurent habituellement en place, même après l'atteinte des objectifs du programme.

Mesures de redressement

Les mesures de redressement visent à assurer une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, elles peuvent s'appliquer tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui font partie des autres groupes visés ou celles qui n'en font pas partie.

Objectifs poursuivis

Ce sont les objectifs quantitatifs fixés par l'employeur pour augmenter la représentation d'un groupe visé. Il s'agit des objectifs réalistes qu'un employeur se fixe en se basant entre autres sur la planification de main-d'œuvre.

Objectifs visés

Ce sont les objectifs quantitatifs de la phase d'implantation. Ils correspondent à la sous-représentation, soit l'écart entre la cible et la représentation.

Organismes publics assujettis

Les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont ceux qui emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de deux années consécutives. Il s'agit des municipalités, des régies intermunicipales, des sociétés de transport, des centres de services scolaires, des collèges d'enseignement général et professionnel, des établissements d'enseignement privés, des établissements d'enseignement universitaire, des établissements de la santé et des services sociaux, des sociétés d'État et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

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'auto-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.

Responsable du programme

Membre de la direction responsable de la mise en œuvre du programme.

Représentation

C'est le nombre ou la proportion des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'effectif total de l'organisation.

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.



Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Téléphone: 514 873 5146 ou 1 800 361 6477
information@cdpdj.qc.ca
cdpdj.qc.ca

Siège social
360, rue Saint Jacques, 2e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion

www.riqedi.com

ISBN : 978 2 550 89520 6 (version PDF)

Dépôt légal Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2021

Bibliothèque nationale du Québec