

En nombre

Catégories	Candidats	Personnel technique ou professionnel	étudiant-stagiaire rémunéré	étudiant-stagiaire non rémunéré	Personnel d'agence	Personnel d'encadrement	total
Autochtone	1	1	0	0	0	0	2
Femme	25	73	8	1	2	1	110
Minorité ethnique	6	4	0	0	0	1	11
Minorité visible	10	24	4	2	0	0	40
Personne ayant un handicap	0	1	0	0	0	0	1

En %

Catégories	Candidats	Personnel technique ou professionnel	étudiant-stagiaire rémunéré	étudiant-stagiaire non rémunéré	Personnel d'agence	Personnel d'encadrement
Autochtone	50%	50%	0	0	0	0
Femme	22,73%	66,37%	7,28%	0,90%	1,82%	0,90%
Minorité ethnique	54,55%	36,36%	0	0	0	9,09%
Minorité visible	25%	60%	10%	5%	0	0
Personne ayant un handicap	0	100%	0	0	0	0

ÉTAT DE SITUATION

N°	
En suivi de	

SUJET Suivi du rapport d'implantation – Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans les organismes publics

BUT DE LA PRÉSENTATION Décision Information Discussion

CONTEXTE ET ENJEUX (Résumé du dossier)

- La Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi vise à instituer un cadre particulier pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. La Loi s'applique aux organismes publics qui emploient plus de 100 employés. Ceux-ci doivent procéder à l'analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi.
- Les groupes visés sont :
 - Les femmes
 - Les personnes handicapées (au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées)
 - Les autochtones
 - Les minorités visibles (en raison de leur race ou de la couleur de leur peau)
 - Les minorités ethniques (dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais).
- À l'embauche, les salariés de l'INSPQ sont appelés à compléter un questionnaire d'accès à l'égalité en emploi nous permettant de pouvoir identifier les salariés faisant partie des groupes visés
- Un rapport d'analyse des effectifs doit être transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, avec mention du nombre et de la proportion des effectifs que représente, pour chaque type d'emploi, chacun des groupes visés par la présente Loi. Un premier rapport avait été produit en 2003, un deuxième en 2009 et un troisième rapport a été produit en décembre 2020. Une communication de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse nous sera faite lorsque ce sera le moment de produire un quatrième rapport.
- Nous sommes ainsi tenus d'établir un programme d'accès à l'égalité en emploi dans le cas où la Commission estime que la représentation des personnes à l'emploi de l'INSPQ faisant partie d'un groupe visé est non conforme à la représentation des personnes compétentes de ce groupe dans la zone de recrutement applicable et pour des types d'emplois comparables.
- **Voici les statistiques et les cibles qui étaient à atteindre pour les trois prochaines années lors de notre dernier rapport de décembre 2020. Ces cibles étaient des obligations de moyens et à défaut de les atteindre, nous devons simplement faire un rapport des efforts effectués durant la période :**
 - Groupe des femmes :
 - Les cibles de représentativité, étaient atteintes avec 68% de notre effectif. Il n'y avait donc pas de cibles à atteindre, ni de mesures de redressement.
 - Groupe des personnes handicapées :
 - En 2020, il y avait seulement 2 employés handicapés parmi notre effectif. La cible de représentativité à atteindre à long terme qui nous avait été soumise était de 3,8% de nos effectifs. Nous nous étions donné l'objectif pour les trois prochaines années d'embaucher 6 personnes handicapées.

Groupe des autochtones :



- Nous n'avions aucun autochtone parmi nos employés en 2020. La cible de représentativité à long terme était de 1% de nos effectifs. L'objectif court terme que nous nous étions donnés était d'embaucher une personne de ce groupe d'ici les trois prochaines années.

Groupe des minorités visibles :

- Nous avons en 2020, 82 employés appartenant à ce groupe, soit 12% de nos effectifs. La cible de représentativité à long terme était d'atteindre de 14% de nos effectifs. L'objectif que nous nous étions fixés pour les trois prochaines années était d'embaucher 6 personnes appartenant à ce groupe.

Groupe des minorités ethniques :

- Nous avons en 2020, 36 employés appartenant à ce groupe, soit 5% de nos effectifs. La cible de représentativité à long terme était d'atteindre de 7% de nos effectifs. L'objectif que nous nous étions fixés était d'embaucher 4 personnes appartenant à ce groupe dans les trois prochaines années.

• **Voici nos statistiques mises à jour en mars 2023 pour chacun des groupes :**

Groupe des femmes :

- Notre cible de représentativité est encore atteinte. Les femmes représentent 70% de nos effectifs.

Groupe des personnes handicapées :

- Nous avons 5 employés appartenant à ce groupe, ce qui représente 1% de nos effectifs.
- Nous avons 3 employés de plus appartenant à ce groupe depuis 2020. La cible à long terme que nous nous étions mis était d'avoir 6 employés de plus qu'en 2020.

Groupe des autochtones :

- Nous avons maintenant 2 employés qui appartiennent à ce groupe.
- Nous nous étions mis comme cible en 2020, d'avoir un employé appartenant à ce groupe.
- Toutefois, comme le nombre d'effectif a augmenté depuis 2020, 2 employés ne représente pas encore 1% des effectifs.

Groupe des minorités visibles :

- Nous avons maintenant 120 employés appartenant à ce groupe, ce qui représente 15% de nos effectifs.
- Notre cible à long terme est atteinte et nous l'avons même dépassé, puisque celle-ci était de 14% des effectifs en 2020. Nous avons 38 employés de plus appartenant à ce groupe depuis 2020.

Groupe des minorités ethniques :

- Nous avons maintenant 57 employés appartenant à ce groupe, ce qui représente 7% de nos effectifs.
- Notre cible à long terme est atteinte. Elle était de 7% en 2020. Nous avons 21 employés de plus appartenant à ce groupe.

Les mesures de redressement qui étaient demandées par la Commission pour aider à l'atteinte des objectifs visés étaient les suivantes pour tous les groupes :

- Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux personnes des groupes visés de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.
- Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes des groupes visés afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.
- Accorder une préférence aux personnes des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.

- Établir une priorité d'embauche aux groupes visés en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les objectifs poursuivis.

Voici où nous en sommes en date d'aujourd'hui avec les mesures qui ont été mises en place en décembre 2020 :

Mesures	Suivi à effectuer	Fait
Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel.	Déjà en place, notre directive de dotation tient compte de l'accès à l'égalité à l'emploi.	X
Préciser dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leurs candidatures.	Déjà en place, tous nos affichages ont cette mention.	X
Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	La mention est faite dans nos affichages	X
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Déjà en place pour les candidats qui sont reçus en entrevue ou embauchés. En juin 2022, les employés déjà en poste ont été appelé à compléter un questionnaire d'auto-identification.	X
Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les candidats membres des groupes visés afin d'être conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.	Déjà en place, notre directive de dotation a été conçue conformément à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.	X
Informar les personnes concernées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.	À mettre en place, en informant les membres des ressources humaines impliquées dans le processus de dotation et les cadres.	RH : fait Cadres : À faire.
Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.	Cette formation est donnée gratuitement par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Les conseillères en gestion des ressources humaines impliquées dans la dotation suivront cette formation	Date à déterminer à l'automne 2023

Des mesures d'égalité des chances pour les groupes visés sont à maintenir dans chaque phase d'implantation du programme :

- Des mesures de consultation et d'information sur les objectifs du programme :

Mesures	Suivi à effectuer	Suivi
<p>Consulter le syndicat et les représentants et représentantes du personnel sur les différents aspects du programme au cours de son implantation et les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et de l'état d'implantation des mesures.</p>	<p>À faire lors des comités de relations de travail : ajouter un point statutaire une fois par année dans nos rencontres syndicales afin de communiquer la mise à jour et de prendre leurs suggestions.</p>	<p>Suivi à faire lors des Prochains comités</p>
<p>Mettre sur pied un comité de travail consultatif constitué de membres de la haute direction, de responsables ressources humaines et de représentants syndicaux qui veillera de façon périodique à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. 	<p>Le comité EDI a été mis sur pied. Toutefois, comme le mandat de ce comité est assez large, il faudrait songer à y créer un sous-comité pour le volet du programme d'accès à l'égalité à l'emploi.</p>	<p>Comité EDI mis en place. Songer à y inclure un volet spécifique pour le PAÉE</p>
<p>Informers et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations des représentants et représentantes du personnel sur les diverses composantes du programme.</p>	<p>Produire un état de situation une fois l'an pour rendre compte des objectifs du programme et des mesures en place et à mettre en place.</p> <p>Lors des comités de relations de travail : ajouter un point statutaire une fois par année dans nos rencontres syndicales afin de communiquer la mise à jour</p> <p>Produire une communication dans l'extranet une fois l'an pour les gestionnaires et le personnel</p>	<p>Fait avec cet ES</p>
<p>Informers régulièrement l'ensemble du personnel par le biais de médias traditionnels et électroniques des éléments du programme afin de leur permettre de mieux comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et les modalités d'application du programme.</p>	<p>Faire des capsules de nouvelles sur le programme dans l'Extranet à intervalles prédéterminés.</p>	<p>À prévoir</p>

OBJECTIFS ET ACTIONS

- Présenter un suivi des objectifs visés, les mesures de redressement, les mesures d'égalité des chances et les mesures d'information de la phase 3 du programme d'accès à l'égalité à l'emploi, élaborer en décembre 2020.
- Rappeler l'engagement de l'organisation au regard de l'accès à l'égalité à l'emploi pour les groupes visés.

POINTS À SURVEILLER

- Aucun

INTERVENTIONS ATTENDUES (Projet de résolution, s'il y a lieu)

- Aucune

REQUÉRANT

Myrienne Lareau

DIRECTION

DRH

DATE