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

Votre gouvernement

Québec

Ce document peut être consulté sur le site Web du ministère de la Justice à l'adresse suivante : www.justice.gouv.qc.ca.

ISBN : 978-2-555-01732-0 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

© Gouvernement du Québec

Table des matières

1. Introduction 4

2. La mise en œuvre de la Loi 5

2.1 Les mécanismes prévus 5

Mise à jour 2019-2024 6

2.2 La représentation des groupes visés 8

a) Les femmes 8

b) Les Autochtones 9

c) Les minorités visibles 9

d) Les minorités ethniques 9

e) Les personnes handicapées 10

3. Le maintien de la Loi ou sa modification 11

a) La classification nationale des professions 11

b) Le rôle du personnel et de ses représentants dans la Loi 12

c) La définition d'une personne handicapée 12

4. Conclusion 12

1. Introduction

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*[1] (ci-après « la Loi »), entrée en vigueur le 1er avril 2001, institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics qu'elle vise afin de corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Elle a pour but de rendre le personnel des organismes qui y sont assujettis le plus représentatif de la diversité de la main-d'œuvre. Pour ce faire, la Loi leur impose l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (ci-après « PAÉE ») si la sous-représentation de l'un des groupes visés par la Loi au sein de leur personnel est constatée.

Les groupes originellement visés par la Loi sont les femmes, les Autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de leur couleur de peau ainsi que les personnes faisant partie d'une minorité ethnique. Ces dernières sont celles dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes faisant partie d'une minorité visible. En 2005, les personnes handicapées ont été ajoutées aux groupes visés. La Loi s'applique aux organismes publics visés à l'article 2 dès lors qu'ils emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de 6 mois au cours de chacune de 2 années consécutives.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « la Commission ») veille à l'application de la Loi. Tous les trois ans, elle publie la liste des organismes publics assujettis à la Loi et fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi[2]. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, la Commission a produit sept rapports triennaux, le dernier couvrant la période 2019-2022. Elle a également soumis quatre rapports sectoriels sur les effectifs policiers de la Sûreté du Québec, sur les sociétés de transport, sur les commissions scolaires[3] et sur les cégeps, ainsi que deux rapports s'attardant à la situation de groupes visés par la Loi, soit les personnes handicapées, en 2021, et les minorités visibles, en 2023. La Commission prévoit de rédiger sous peu d'autres rapports étudiant la situation des autres groupes visés par la Loi.

En vertu des articles 32 et 34 de la Loi, le ministre responsable de l'application de la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne[4], en l'occurrence le ministre de la Justice[5], doit, au plus tard le 1er avril 2006 et par la suite tous les cinq ans, produire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Ce rapport doit ensuite être déposé à l'Assemblée nationale. Le premier rapport ministériel a été déposé le 2 mai 2006 à l'Assemblée nationale[6].

1 RLRQ, chapitre A-2.01.

2 Article 23.

3 Prendre note que le rapport a été publié en 2016 et que les termes commission scolaire étaient ceux utilisés à ce moment. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport sectoriel sur les commissions scolaires*, 2015, en ligne : L'accès à l'égalité en emploi - Rapport sectoriel sur les commissions scolaires.

4 RLRQ, chapitre C-12.

5 Id., article 138.

6 *Rapport 2001-2006 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Depuis l'adoption de la Loi, des changements organisationnels majeurs sont survenus dans le secteur municipal et dans le réseau de la santé et des services sociaux, modifications qui sont encore d'actualité dans le cas du réseau de la santé et des services sociaux, une nouvelle réorganisation ayant eu lieu en 2023[7]. Ces changements organisationnels ont entraîné des restructurations qui ont occasionné des demandes de délais supplémentaires dans l'implantation des PAÉE.

Depuis 2020, la Commission insiste toutefois sur un meilleur respect des délais.

2. La mise en œuvre de la Loi

2.1 Les mécanismes prévus

Dans un premier temps, les organismes procèdent 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. Le rapport d'analyse des effectifs mentionne le nombre de personnes composant les effectifs et la proportion que chacun des groupes visés par la Loi[8] représente, pour chaque type d'emploi[9]. Le rapport est ensuite transmis à la Commission.

La Commission compare alors les résultats de cette analyse avec des données régionales ou provinciales reflétant le nombre de personnes faisant partie de chaque groupe visé par la Loi et qui sont compétentes ou aptes à devenir compétentes dans un délai raisonnable afin d'occuper les types d'emplois concernés[10]. En cas de sous-représentation d'un groupe visé, un organisme est tenu d'établir un PAÉE pour corriger la situation[11]. La Commission a mis en place une application spécialisée en accès à l'égalité en emploi qui facilite l'élaboration et le suivi des PAÉE, et ce, tant pour les employeurs que pour la Commission.

L'organisme doit ensuite implanter son programme et prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu, puis faire rapport à la Commission tous les trois ans[12]. Ce rapport fait état de l'implantation du PAÉE, des mesures prises et des résultats obtenus. La Loi ne décrit pas précisément le contenu de ce document et ne formule aucun critère pour évaluer les résultats obtenus, outre ceux définis à l'article 16 de la Loi, lesquels concernent l'évaluation d'un programme.

Si l'égalité en emploi est atteinte, que ce soit après l'analyse des effectifs ou l'implantation d'un programme, l'organisme doit veiller à la maintenir[13]. La Loi, par ailleurs, est silencieuse quant aux mesures qui doivent être prises pour assurer le maintien de l'égalité.

7 Gouvernement du Québec, *Transformation du système de santé et de services sociaux*, en ligne : Transformation du système de santé et de services sociaux | Gouvernement du Québec, dernière mise à jour le 20 décembre 2024, page consultée le 28 mars 2025.

8 Articles 3 et 5.

9 Article 9.

10 Article 7.

11 Article 10.

12 Article 20.

13 Article 21.

Si un organisme omet de transmettre son rapport d'analyse d'effectifs ou de se conformer à une recommandation de la Commission, cette dernière peut présenter une demande au Tribunal des droits de la personne, lui qui a compétence pour décider de la question ou pour rendre l'ordonnance appropriée[14]. Cette autorité conférée par la Loi à la Commission n'est toutefois pas exercée à l'heure actuelle, aucun dossier n'ayant été judiciarisé entre 2019 et 2024. Afin de veiller pleinement à l'application de la Loi, la Commission songe à établir des paramètres régissant la possibilité de judiciariser les PAÉE, notamment dans le cas où un organisme ne se conforme pas au délai fixé par la Commission pour la transmission de son rapport d'analyse d'effectifs ou ne respecte pas l'une de ses recommandations[15].

Mise à jour 2019-2024

Selon les données fournies par la Commission, en date du 29 février 2024, parmi les 345 organismes alors visés par la Loi : 4 analysaient leurs effectifs (1,2 %), 3 élaboraient leur programme (0,9 %), 16 implantaient la première phase de leur programme (4,6 %), 26 implantaient la deuxième phase de leur programme (7,5 %), 106 implantaient la troisième phase de leur programme (30,7 %), 187 implantaient la quatrième phase de leur programme (54,2 %) et 3 avaient atteint l'égalité en emploi (0,9 %).

Il faut souligner qu'aucun nombre maximal de phases d'implantation des programmes n'est imposé. Ainsi, le nombre de phases d'implantation réalisées au sein d'un organisme ne reflète pas en soi l'état d'avancement vers l'égalité en emploi. En effet, certains organismes pourraient avoir besoin de moins de phases d'implantation pour l'atteindre, alors que d'autres devront en mettre plusieurs en œuvre avant d'atteindre l'égalité.

La situation des organismes varie en fonction de leur nature :

- Les 70 commissions scolaires et centres de services scolaires anglophones implantaient toutes et tous la quatrième phase de leur programme;
- Au total, 20 des 39 établissements d'enseignement privés (51,3 %) implantaient la quatrième phase de leur programme, 14 (35,9 %) implantaient la troisième phase, 1 (2,6 %) implantait la première phase, 1 (2,6 %) analysait ses effectifs et 3 (7,7 %) avaient atteint l'égalité en emploi;
- En tout, 43 des 48 cégeps (89,6 %) et 11 des 19 universités (57,9 %) implantaient la quatrième phase de leur programme, tandis que les autres en étaient à la troisième phase;
- Au total, 36 des 55 organismes du réseau de la santé et des services sociaux (65,5 %) implantaient la troisième phase de leur programme, tandis que 19 (34,5 %) implantaient la seconde phase;
- Dans l'ensemble, 5 des 8 sociétés de transport (62,5 %) implantaient la quatrième phase de leur programme, tandis que 1 (12,5 %) implantait la troisième phase et 2 (25 %) implantaient la deuxième phase;

14 Articles 6 et 18.

15 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport de mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, rapport triennal 2019-2022*, 2023, p. 14, en ligne : Rapport triennal 2019-2022 : Mise en œuvre de la LAÉE | CDPDJ.

- En tout, 9 des 29 sociétés d'État (31 %) en étaient à la quatrième phase de leur programme, 13 (44,8 %) à leur troisième phase, 4 (13,8 %) à leur deuxième phase, 2 (6,9 %) à l'élaboration de leur programme et 1 (3,4 %) au calcul des effectifs;
- Au total, 28 des 72 municipalités (38,9 %) implantaient la quatrième phase de leur programme, 27 (37,5 %) implantaient la troisième phase, 15 (20,8 %) implantaient la première phase, 1 (1,4 %) élaborait son programme et 1 (1,4 %) calculait ses effectifs;
- Parmi les régies intermunicipales de police et la Sûreté du Québec, 1 (soit 25 % d'entre elles) implantait sa quatrième phase, 2 (soit 50 % d'entre elles) implantaient leur troisième phase et 1 (soit 25 % de celles-ci) implantait sa deuxième phase;
- Finalement, la seule régie intermunicipale d'incendie à laquelle s'appliquait la Loi calculait ses effectifs et n'a donc pas encore eu l'occasion d'implanter un PAÉE.

Le réseau de la santé et des services sociaux a été particulièrement retardé quant à l'implantation de ses PAÉE, et ce, par des réorganisations administratives réalisées en 2005, 2015 et 2023[16]. L'abolition récente des commissions scolaires, quant à elle, ne semble pas avoir influencé la mise en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Les réorganisations municipales des années 2000 ne semblent plus avoir d'incidence sur l'implantation des PAÉE des municipalités.

La Commission a revu et ajusté ses pratiques à plusieurs reprises durant la période couverte par ce rapport afin d'améliorer l'implantation des PAÉE. Par exemple, elle a récemment adopté une nouvelle approche d'analyse et de vérification des PAÉE; développé de nouveaux outils informatiques pour éliminer les lourdeurs administratives et réduire les délais de traitement des programmes; revu sa méthodologie statistique afin de s'assurer de disposer des meilleures données disponibles dans le cadre de l'encadrement des PAÉE; révisé son outil d'analyse du système d'emploi des organismes visés par la Loi afin de refléter l'évolution du marché du travail depuis la pandémie de COVID-19.

Il appert de cette analyse que les mécanismes prévus par la Loi sont appliqués, bien que peu d'organismes aient jusqu'à présent atteint l'égalité en emploi. La Commission continue d'apporter des changements dans ses procédés administratifs afin de mieux prêter assistance aux organismes qui élaborent et implantent leur programme. Quant aux organismes, ils progressent dans l'implantation de leur programme, quoique cela ne signifie pas nécessairement qu'ils se rapprochent de l'égalité en emploi.

16 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport de mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, rapport triennal 2019-2022*, 2023, p. 20, en ligne : Rapport triennal 2019-2022 : Mise en œuvre de la LAÉE | CDPDJ

2.2 La représentation des groupes visés

On observe que la représentation des groupes visés par la Loi au sein des organismes publics, entre 2019 et 2024, a évolué différemment selon le groupe en question. Dans certains cas, une augmentation considérable du taux de représentation est observée, alors que dans d'autres cas, on constate plutôt une amélioration modeste ou une stagnation.

Selon les données fournies par la Commission, voici la situation de l'égalité en emploi dans les organismes publics visés par la Loi en date du 6 novembre 2024.

a) Les femmes

À l'échelle du Québec, le taux de représentation des femmes est de 68,1 % des effectifs des organismes (cible fixée à 68,8 %), alors qu'il était de 65,3 % en 2019 (cible établie à 68,0 %). On peut donc constater que la cible de représentation des femmes est presque atteinte, l'écart entre la cible et le taux de représentation étant passé de 2,7 % à 0,7 %. Le taux de représentation des femmes a poursuivi l'amélioration constatée dans le précédent rapport, bien que plusieurs efforts doivent encore être consentis relativement aux emplois de cadres, de haute direction et aux emplois traditionnellement masculins. Pour cette raison, la Commission a mis en place un comité de travail pour les femmes en mai 2022, dont le mandat consiste à éliminer la sous-représentation des femmes dans ces catégories d'emploi. Ce comité se réunit deux fois l'an et a pour objectif de chercher à comprendre les causes de cette sous-représentation des femmes et à y trouver des solutions. Il émet des recommandations à la Commission, qui choisit lesquelles adopter dans ses procédés.

On constate que la représentation des femmes s'étend à toutes les régions du Québec, dépassant partout les 50 % des effectifs. Toutefois, la hausse de représentation observée globalement ne permet pas pour autant de conclure que l'égalité en emploi est atteinte pour ce groupe au sein de tous les organismes. En effet, le taux de représentation des femmes était moindre dans les sociétés d'État (44,5 %, cible prévue de 46,9 %), dans les municipalités (40 %, cible établie à 41,1 %), dans les sociétés de transport (23,5 %, cible fixée à 26,6 %) et dans les régies intermunicipales et la Sûreté du Québec (28,8 %, cible recherchée de 30,1 %). Par ailleurs, les taux de représentation des femmes les plus élevés se trouvent, encore une fois, dans le réseau de la santé et des services sociaux (79,6 %, cible poursuivie de 79,9 %) et dans les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones (77,2 %, cible définie à 77,6 %), ce qui peut expliquer pourquoi, de manière générale, le taux de représentation des femmes est plus élevé.

b) Les Autochtones

À l'échelle du Québec, le taux de représentation des Autochtones est de 0,5 % (cible prévue de 1,8 %), alors qu'il était de 0,3 % en 2019 (cible établie à 0,9 %). On constate donc une légère hausse du taux de représentation des Autochtones, bien que l'écart avec la cible, lui, est passé de 0,6 % à 1,3 %. Bien que faible, la hausse du taux de représentation des Autochtones est notable puisque le taux n'avait pas augmenté depuis au moins 2009. Leur représentation a notamment crû au sein des régies intermunicipales de police et de la Sûreté du Québec, passant de 1,1 % en 2019 à 2,0 % (cible fixée à 3,8 %) en 2024 et dans les sociétés d'État, passant de 0,4 % (cible prévue de 0,8 %) en 2019 à 0,9 % (cible établie à 2,2 %) en 2024. Quant aux municipalités, le taux de représentation est passé de 0,4 % (cible fixée à 0,9 %) en 2019 à 0,7 % (cible recherchée de 2,0 %) en 2024. En dépit de la hausse du taux de représentation au sein de certains organismes, les Autochtones demeurent sous-représentés dans toutes les régions du Québec, tous les types d'organismes et l'ensemble des catégories professionnelles d'emplois.

c) Les minorités visibles

À l'échelle du Québec, le taux de représentation des minorités visibles est de 13,5 %, (cible fixée à 20 %), alors qu'il était de 6,3 % en 2019, (cible poursuivie de 10,3 %). L'écart entre le taux de représentation et la cible s'est creusé, quoique la hausse du taux de représentation ait grandement augmenté. Leur situation en 2024 demeure plus favorable au sein des sociétés de transport avec 24,9 % (cible établie à 27,4 %) et des organismes du réseau de la santé et des services sociaux, avec 17,1 % (cible fixée à 23,6 %) que dans les autres organismes, plus particulièrement les régies intermunicipales de police et la Sûreté du Québec, avec 1,6 % (cible poursuivie de 4,1 %). De plus, il faut constater que leur taux de représentation est particulièrement faible au sein des emplois de cadres supérieurs avec 5,4 % (cible déterminée à 9,0 %) et de cadres intermédiaires et autres administrateurs avec 6,8 % (cible fixée à 16,9 %).

d) Les minorités ethniques

À l'échelle du Québec, le taux de représentation des minorités ethniques est de 3,8 % (cible déterminée à 6,6 %), alors qu'il était de 3,4 % en 2019 (même cible poursuivie de 6,6 %). De façon générale, les personnes faisant partie des minorités ethniques étaient sous-représentées dans toutes les catégories d'organismes et dans l'ensemble des régions, bien que dans les deux cas, l'écart se soit généralement réduit. Leur taux de représentation est plus élevé dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (5,7 %) que dans les autres régions du Québec, où il oscille entre 0,5 % et 2,1 %. Les minorités ethniques sont particulièrement représentées dans les sociétés de transport, avec 5,8 % (cible cernée à 7,9 %) et les universités, avec 5,6 % (cible poursuivie de 9,3 %), alors qu'elles sont particulièrement sous-représentées dans les régies intermunicipales de police et au sein de la Sûreté du Québec, avec 0,9 % (cible prévue de 1,9 %).

e) Les personnes handicapées

À l'échelle du Québec, le taux de représentation des personnes handicapées est de 1,0 % (cible prévue de 10,5 %), alors qu'il était également de 1,0 % en 2019 (cible évaluée à 4,6 %). On observe donc, au sein des organismes publics, une stagnation du taux de représentation des personnes handicapées, alors que la cible a plus que doublé depuis 2019. C'est le plus grand écart de représentation de tous les groupes visés par la Loi. De façon générale, les personnes handicapées sont sous-représentées dans toutes les régions et catégories d'organismes, bien qu'elles soient mieux représentées dans les universités, avec 3,2 % (cible fixée à 10,5 %). Elles sont défavorablement représentées dans les régies intermunicipales de police et au sein de la Sûreté du Québec, avec 0,4 % (cible prévue de 10,5 %). Leur taux de représentation est relativement faible dans toutes les catégories d'emploi, allant de 0,7 % (cible prévue de 7,8 %) pour les travailleurs qualifiés et artisans, à 1,6 % (cible déterminée à 10,4 %) pour le personnel de bureau.

Des constats semblables au précédent rapport peuvent être tracés. En effet, il ressort de cette analyse que l'égalité en emploi n'est pas atteinte globalement au Québec, mais que certaines améliorations notables ont été constatées quant au taux de représentation de certains groupes, notamment des femmes et des minorités visibles. Des efforts supplémentaires doivent être investis pour assurer la pleine égalité en emploi des groupes visés par la Loi au sein des organismes publics qu'elle cible. À cet égard, certaines difficultés dans la mise en œuvre de la Loi ont été cernées.

D'abord, il importe de réitérer que les organismes peuvent rencontrer certaines difficultés lors de l'analyse de leurs effectifs puisque l'identification d'une personne à l'un des groupes est une question essentiellement personnelle. Ainsi, il se peut qu'un employeur et un employé soient en désaccord sur l'appartenance de l'employé en question à un groupe donné. Cette situation peut, par exemple, découler du fait que la Loi ne définit pas qui est Autochtone et qu'une certaine confusion peut exister entre les définitions établies par la Loi pour les minorités visibles et les minorités ethniques. Cette confusion peut avoir une incidence sur les données que l'employeur fournit à la Commission. Il faut toutefois noter que la Commission, pour répondre à cette préoccupation, a récemment révisé ses outils d'auto-identification du personnel afin de faciliter le recensement des effectifs des organismes.

Ensuite, le fait que les organismes visés par la Loi ne reconnaissent pas l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger peut faire obstacle à l'accès à l'égalité en emploi des personnes immigrantes récemment arrivées au Québec[17]. Cette situation pourrait expliquer en partie la sous-représentation des personnes appartenant à des minorités visibles et à des minorités ethniques au sein des organismes publics.

De plus, l'emploi de définitions différentes de *personne handicapée* au moment de calculer les effectifs des organismes ainsi que les cibles à atteindre mérite d'être souligné. En effet, les données qu'utilise la Commission pour établir les cibles que doivent atteindre les organismes sont tirées de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 menée par Statistique Canada à partir d'une définition plus large[18]. Or, les effectifs des organismes sont calculés en fonction du critère plus restrictif de la Loi, soit la même définition de personne handicapée que celle de la Loi assurant l'exercice des

17 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, préc., note 15, p. 44.

18 Statistique Canada, *Rapports sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité – Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2022 : Guide des concepts et méthodes, en ligne : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022 : Guide des concepts et méthodes, section 1.1.

droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale[19]. Cette observation est d'autant plus importante puisque le taux de représentation des personnes handicapées au sein des organismes est demeuré le même depuis 2019, alors que la cible, quant à elle, a plus que doublé. La Commission note par ailleurs que la recherche en la matière tend à reconnaître une définition plus large du handicap[20].

Enfin, il importe de rappeler que les PAÉE ne sont pas forcément seuls responsables de l'amélioration ou du maintien de la représentation observés chez certains groupes visés par la Loi. D'autres facteurs difficilement quantifiables dans le présent rapport peuvent y contribuer, tels que l'attractivité d'autres employeurs, les organismes d'une région donnée ou les changements démographiques. L'environnement interne des organismes visés influence également les résultats qu'ils obtiennent. Il faut aussi noter qu'il appartient aux différents organismes de déployer les efforts nécessaires pour analyser la composition de leurs effectifs, puis d'élaborer et de mettre en œuvre leur PAÉE. Le fait qu'un PAÉE soit implanté dans un organisme ne garantit pas qu'il sera mis en œuvre adéquatement.

3. Le maintien de la Loi ou sa modification

Depuis l'ajout du groupe des personnes handicapées en 2005, aucune autre modification majeure n'a été apportée à la Loi. Or, certaines modifications pourraient se révéler souhaitables. Le précédent rapport avait fait état de certaines pistes de réflexion. À la lumière de la présente analyse, certaines pistes de réflexion supplémentaires pourraient être étudiées :

a) La classification nationale des professions

L'article 3 de la Loi impose à l'employeur d'apparier ses types d'emplois, aux fins de l'analyse des effectifs, à la « Classification nationale des professions du Canada édictée en 1993 par le ministre fédéral de l'Emploi et de l'Immigration ». Or, de nouvelles classifications ont été édictées depuis, une dernière ayant été publiée en 2021. La Loi impose donc l'emploi d'une classification désuète.

Il serait opportun de modifier l'article 3 de la Loi afin de permettre l'utilisation de la version la plus récente de cette classification. Cette recommandation figurait déjà dans le dernier rapport quinquennal, mais se révèle toujours pertinente puisque le libellé de l'article 3 de la Loi n'a pas changé depuis et qu'elle permettrait d'arrimer la Loi à la réalité d'aujourd'hui. En effet, force est de constater que le marché du travail a beaucoup évolué depuis 1993, notamment avec l'introduction de nouvelles technologies, et ce, sans parler des évolutions qui ont été connues depuis la pandémie de COVID-19. On peut d'ailleurs observer que, dans les faits, la Commission s'appuie déjà sur les classifications subséquentes pour compiler ses statistiques et déterminer les cibles à atteindre[21].

19 RLRQ, chapitre E-20.1, article 1.

20 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, préc., note 15, p. 42.

21 Id., p. 20.

b) Le rôle du personnel et de ses représentants dans la Loi

La Loi impose aux organismes qui y sont assujettis l'obligation de consulter leur personnel ou les représentants de leur personnel avant de transmettre leur rapport d'analyse d'effectifs et leur PAÉE. Toutefois, la Loi n'oblige pas l'employeur à tenir compte des recommandations ni des commentaires du personnel ou de ses représentants, pas plus qu'elle ne leur impose d'obligations corrélatives.

Des réflexions pourraient être amorcées afin d'assurer une plus grande implication du personnel et de ses représentants dans l'application de la Loi.

c) La définition d'une personne handicapée

En raison de l'écart entre les différentes définitions de la personne handicapée qui interviennent dans l'application de la Loi, il pourrait être pertinent de réfléchir à une meilleure adéquation entre la définition employée par la Loi et celle qui permet à la Commission d'établir les cibles en matière de représentation des personnes handicapées. Des réflexions à propos de la définition de personne handicapée qu'emploie la Loi pourraient être entamées avec les différents ministères et organismes dont les lois détiennent des définitions de personne handicapée.

4. Conclusion

Il ressort de l'analyse que l'implantation des PAÉE dans les organismes publics a continué de progresser depuis le précédent rapport. En ce qui concerne la représentation des groupes visés par la Loi, l'égalité n'est pas atteinte. Ainsi, des efforts accrus paraissent justifiés afin d'assurer l'égalité en emploi de ces derniers. Quant à l'écart de représentation, on remarque que celui-ci est bien moindre chez les femmes, dont l'amélioration constatée dans le précédent rapport s'est poursuivie au courant des dernières années.

Enfin, à la lumière de ce qui précède, il demeure opportun de maintenir la Loi en vigueur afin de poursuivre les travaux entrepris en matière d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Pour ce faire, la tenue de travaux en vue de moderniser la Loi et d'y apporter certaines modifications semble toujours justifiée.

Justice Québec