



POLITIQUE
VISANT L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI
DANS LES ORGANISMES PUBLICS

28 mars 2006

POLITIQUE VISANT L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Introduction

La présente politique visant à favoriser une représentation plus équitable de groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi est sous la responsabilité de la vice-présidence aux ressources humaines et a été approuvée par le conseil d'administration (résolution CAIQ06.052.3) le 28 mars 2006.

Préambule

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Elle touche l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal, les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et d'autres organismes comme les sociétés d'État.

Elle a pour but de rendre le personnel de ces organismes plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.

Plus précisément, la Loi vise à favoriser, dans les effectifs des organismes publics, une représentation plus équitable de groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi, soit :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les membres des minorités visibles;
- les membres des minorités ethniques de langue maternelle autre que le français ou l'anglais;
- les personnes handicapées.

Elle permet ainsi de réduire les effets de la discrimination dont ces groupes ont pu être l'objet et d'aller puiser toute l'expertise et toute la compétence présentes dans la population québécoise.

Sans que cela soit relié à des comportements individuels intentionnels, on constate dans plusieurs entreprises et organisations que les membres de ces groupes, à compétence égale, sont absents de certains emplois ou ont des perspectives d'avancement moins nombreuses. Pour ces groupes, la discrimination, loin d'être un acte isolé, tire son origine de systèmes, de pratiques et de règles qui ont pour effet de les maintenir dans une situation d'inégalité.

Un programme d'accès à l'égalité permet à l'organisation qui l'implante d'identifier et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi qui sont susceptibles d'être discriminatoires.

C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui est chargée de veiller à l'application de cette loi.

Objectif de la politique

En mettant en place la présente politique, Investissement Québec entend poursuivre les buts suivants :

- Se conformer à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.
- Assurer une représentation équitable des membres des groupes visés à tous les niveaux de l'organisation.
- S'assurer que les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines permettent l'égalité des chances.

Définitions

Mesures de redressement temporaires : Mesures temporaires visant à augmenter la représentation des membres des groupes visés. En lien direct avec les activités de dotation, la mesure la plus efficace consiste à privilégier, à compétence égale, la nomination de candidats appartenant aux groupes visés. Comme le nom l'indique, ces mesures de redressement sont provisoires et peuvent être levées dès que la représentation des femmes, des minorités ethniques et des minorités visibles a atteint le taux prescrit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans des catégories d'emplois spécifiques.

Mesures d'égalité des chances : Mesures visant à éliminer les aspects à potentiel discriminatoire des pratiques et politiques de gestion des ressources humaines, et ainsi à assurer l'égalité des chances en emploi pour l'ensemble du personnel.

Discrimination systémique : Situation cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables voulus ou non sur les membres des groupes visés.

Énoncé de politique

Investissement Québec entend analyser et mettre en place les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines dans le but d'éviter l'exclusion des groupes visés.

Investissement Québec entend réaliser les objectifs quantitatifs de représentation des membres des groupes visés dans le respect des exigences requises pour les emplois.

Moyens d'action

Investissement Québec entend établir un programme d'accès à l'égalité en emploi visant à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés et à corriger les politiques et pratiques à potentiel discriminatoire du système d'emploi, s'il y a lieu.

Il comprend les éléments édictés à l'article 13 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, soit :

- une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques relatives au recrutement, à la formation et à la promotion;
- les objectifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emplois, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien, le cas échéant, afin d'éliminer les risques de pratiques discriminatoires;
- l'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;
- une reddition de compte annuelle au comité de vérification et des ressources humaines;
- l'identification de la personne responsable de la mise en œuvre du programme.

Rôles et responsabilités

La direction d'Investissement Québec approuve la présente politique et le programme d'accès à l'égalité qui en découle.

La vice-présidence aux ressources humaines prend les mesures nécessaires pour faire connaître, diffuser, réviser et respecter cette politique. De plus, elle doit élaborer, implanter, mettre en œuvre, diffuser, évaluer, réviser et faire respecter le programme d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Les gestionnaires collaborent à l'implantation et au respect de la présente politique et du programme d'accès à l'égalité en emploi qui en découle.

Tous les trois ans, Investissement Québec fait rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur l'implantation du programme d'accès à l'égalité en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.

Investissement Québec veille, après l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi, au maintien de cette égalité.

Limites du programme d'accès à l'égalité

Un tel programme ne peut obliger un organisme, par exemple :

- à créer de nouveaux postes;
- à embaucher ou à promouvoir des personnes sans égard au mérite ou des personnes qui ne sont pas compétentes;
- à porter atteinte d'une manière indue aux intérêts de l'organisme ou des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé.

Défaut de se conformer

La Commission peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne, qui peut ordonner à l'organisme d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi dans le délai qu'il fixe.

Révision

La présente politique sera révisée de façon périodique ou au besoin en fonction de l'évolution du programme et de l'atteinte des objectifs.

Renseignements

Pour tous renseignements, veuillez communiquer avec la vice-présidence aux ressources humaines.