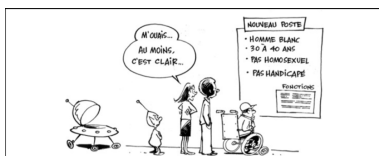


<https://www.pressegauche.org/20E-ANNIVERSAIRE-DE-LA-LOI-A-L-ACCES-A-L-EMPLOI-CONSTAT>



20E anniversaire de la loi à l'accès à l'emploi - constat

- Politique québécoise - Féminisme et LGBT -



Date de mise en ligne : mardi 17 novembre 2020

Copyright © Presse-toi à gauche ! - Tous droits réservés

Bien que nous célébrerons le 20e anniversaire de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi (lae), il y a encore du chemin à faire ! adoptée en décembre 2000, la LAE a pour objectif d'augmenter la représentation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. la LAE vise cinq groupes : femmes, autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées.

9 novembre 2020 | Jean-Sébastien Houle

photo et article tirés de : Parution de Novembre 2020 De [Journal Entrée Libre](#) Journal@entreelibre.info

En mars 2019, 330 organismes publics (employant 100 personnes ou plus) y étaient assujettis. La Commission des droits de la personne et des droits des jeunes (CDPDJ) accompagnent les organismes publics tels que les Commissions scolaires, les Institutions d'enseignement privées, les écoles primaire et secondaire, les collèges privés et les Cégeps, les universités, les Sociétés d'état (ex. :Hydro-Québec, SAQ, SAAQ, etc.), les municipalités, les sociétés de transport les régies intermunicipales de police la Sûreté du Québec et les réseaux de la santé et des services sociaux.

Représentation des femmes

Dans son rapport triennal (avril 2020), la CDPDJ note que les femmes représentent le groupe visé qui a connu au Québec la plus forte hausse de leur représentation dans les organismes publics, passant de 53,9 % en 2009 à 65,3 % en 2019. Elles sont représentées dans presque tous les regroupements d'emploi, à l'exception des emplois-cadres et ceux des métiers traditionnellement masculins.

Si la représentation des femmes est supérieure à la moyenne québécoise (65 %) dans les commissions scolaires, les Institutions d'enseignement privées, les écoles primaire et secondaire, les collèges privés et les cégeps, les universités et les réseaux de la santé et des services sociaux, elle demeure plutôt faible dans les sociétés d'état (44 %), les municipalités (39 %), les régies intermunicipales de police (34 %), les sociétés de transport (24 %) et la Sûreté du Québec (23 %).

Qu'en est-il en Estrie ?

Alors que les femmes constituent en nombre le plus important bassin d'emploi au Québec (65 %), la région métropolitaine de recensement (RMR) de Sherbrooke se trouve légèrement au-dessus de la représentation provinciale moyenne avec environ 68 % et c'est la RMR de Montréal qui a le taux de représentation des femmes le moins élevé à environ 61 % en 2019.

Les groupes visés

Entre 2009 et 2019 au Québec, la représentation des Autochtones est semblable à celle des minorités ethniques, lesquels n'ont pas eu d'augmentation significative avec une bien maigre variation de 0 % à 0,3 %. Pour les minorités visibles, il y a une hausse de la représentation passant de 2,7 % en 2009 à 6,3 % en 2019, ce qui n'est pas très élevé comparée à la cible à atteindre de 10,3 %. Enfin, les personnes handicapées représentent seulement 1,0 % des effectifs totaux des organismes publics au Québec alors que la cible est de 4,6 %.

Quels réseaux se démarquent ?

Le déploiement ne se fait pas en claquant des doigts puisque le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) se décline en plusieurs phases : élaboration, trois phases d'implantation et maintien. Notons que la totalité (61) des réseaux de la santé et des services sociaux sont encore à leur 1re phase d'implantation. À l'opposé ce sont les commissions scolaires qui se démarquent le plus dans leur programme avec 54 de 70 commissions scolaires qui en sont à leur 3e phase d'implantation. L'intention est bonne « Bien que les programmes de gestion de la diversité préconisent des formations et autres activités afin de sensibiliser les employés aux différences et améliorer la qualité des relations interpersonnelles, ils sont souvent muets à propos de la révision des politiques et pratiques, formelles ou non, de gestion des ressources humaines qui peuvent contribuer à l'élimination de la sous-représentation » nous dit le rapport.

Malgré ses bonnes intentions, de nombreux obstacles subsistent encore dans les programmes. L'accès à l'égalité semble être limité par un « plafond de verre ». Cela s'observe dans la trajectoire professionnelle ascendante des femmes qui les maintient à des postes inférieurs. Soumis à l'effet de plafonnement, " pris" à des postes inférieurs à cause de barrières et préjugés, les membres des groupes visés peuvent aussi se voir empêcher de s'épanouir et d'occuper des postes de plus grande responsabilité au sein des organismes publics.

Faire bonne figure

Avec la mise en place d'objectifs clairs de représentation par le PAÉE pour envisager les « moyens à déployer afin d'atteindre ceux-ci dans des délais raisonnables » vient l'importance de sensibiliser les cadres et les responsables du PAÉE à l'utilisation de la loi. Cela permettra une augmentation des groupes visés par la LAE pour qu'au prochain rapport déposé qu'il y ait une nette amélioration tant dans le déploiement des phases d'implantation (dans les centres de services sociaux et de santé) qu'au niveau de la représentation des groupes autochtones qu'à l'accès aux postes de niveau supérieur des femmes et des minorités. Non seulement, nous ferons bonne figure en améliorant les chiffres mais nous saurons que la réalité vécue sera le reflet de notre société dite inclusive.

Source : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DES JEUNES (2020, avril) Rapport Triennal 2016-2019 - 20e Anniversaire, COM680-4.3, 124 pp.