

RAPPORT TRIENNAL 2016-2019

20^E ANNIVERSAIRE

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



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

Québec

www.cdmdl.qc.ca

Document adopté à la 680e séance de la Commission,
tenue le 17 avril 2020, par sa résolution COM-680-4.3.



Jean-François Trudel
Secrétaire de la Commission

Avec la collaboration et la participation spéciale de

Myrlande Pierre, vice-présidente, responsable du mandat Charte
Me Michèle Turenne, conseillère juridique à la présidence
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Remerciement spécial au professeur Marie-Thérèse Chicha ainsi qu'à l'ensemble des membres
de la Table d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi.

Réalisation

Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Conception, recherche, analyse et rédaction :

Lise Savoie, coordonnatrice en accès à l'égalité
Ana Dalia Huesca, conseillère en accès à l'égalité
Gemma Mejia, conseillère en accès l'égalité
Lucie Paquette, conseillère en accès à l'égalité
Diane Plante, analyste de la gestion et des procédés administratifs

Compilation des statistiques et mise en page

Diane Plante, analyste de la gestion et des procédés administratifs
Michel Witzig, agent de bureau, classe principale

Révision de texte et traitement de texte :

Elisabeth Back, technicienne en administration

Collaboration à la recherche et l'analyse :

Daniel Ducharme, chercheur
Amina Triki-Yamani, chercheure
Direction de la recherche

Sous la direction de

Martin Boucher, directeur
Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PRÉSIDENT	3
INTRODUCTION.....	4
FAITS SAILLANTS	6
RAPPORTS TRIENNAUX ET RAPPORTS SECTORIELS.....	7
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LES PROGRAMMES ET LA LOI SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	8
ÉTAPES D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	10
ÉTAT DE LA SITUATION DES ORGANISMES PUBLICS AU 31 MARS 2019.....	11
PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'APPLICATION DES PROGRAMMES.....	12
DISCRIMINATION EN EMPLOI : UN PHÉNOMÈNE SYSTÉMIQUE ET UN ENJEU RÉEL	12
PROBLÉMATIQUES D'IDENTIFICATION ET D'AUTO-IDENTIFICATION DES GROUPES VISÉS.....	13
LES SYNDICATS ET LES PROGRAMMES	14
NOUVELLES ORIENTATIONS EN ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	15
DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET SOURCES STATISTIQUES.....	18
LIMITES DU RAPPORT ET INFORMATIONS PARTICULIÈRES.....	19
EFFECTIFS TOTAUX DES ORGANISMES PUBLICS.....	21
Effectifs totaux des organismes publics	22
Effectifs totaux des organismes publics par réseau.....	23
Effectifs totaux des organismes publics par région	24
Représentation des groupes visés dans les organismes publics.....	26
LES FEMMES.....	29
Représentation des femmes par réseau.....	30
Représentation des femmes par région	31
Représentation et cibles pour les femmes.....	32
Représentation des femmes par réseau selon les catégories professionnelles de regroupements d'emploi	33

LES PERSONNES AUTOCHTONES.....	35
Représentation des Autochtones par réseau.....	36
Représentation des Autochtones par région.....	37
Représentation et cibles des Autochtones.....	37
Représentation des Autochtones par réseau selon les catégories professionnelles de regroupements d'emploi.....	39
LES MINORITÉS VISIBLES.....	41
Représentation des minorités visibles par réseau.....	42
Représentation des minorités visibles par région.....	43
Représentation et cibles des minorités visibles.....	43
Représentation des minorités visibles par réseau et selon les catégories professionnelles de regroupement d'emploi.....	45
LES MINORITÉS ETHNIQUES.....	47
Représentation des minorités ethniques par réseau.....	48
Représentation des minorités ethniques par région.....	48
Représentation et cibles des minorités ethniques.....	49
Représentation des minorités ethniques par réseau selon les catégories professionnelles de regroupements d'emploi.....	50
LES PERSONNES HANDICAPÉES.....	53
Représentation des personnes handicapées par réseau.....	54
Représentation des personnes handicapées par région.....	54
Représentation et cibles des personnes handicapées.....	56
Représentation des personnes handicapées par réseau selon les catégories professionnelles de regroupements d'emploi.....	57
RÉSUMÉ DE LA SITUATION DES GROUPES VISÉS.....	59
CONSTATS ET CONCLUSION.....	60
INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE.....	61
LEXIQUE.....	62
ANNEXES.....	67

MOT DU PRÉSIDENT

C'est avec une grande fierté que je vous présente le sixième rapport triennal qui porte spécifiquement sur l'état de la situation de certains groupes historiquement victimes de discrimination en emploi et qui sont visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Adoptée en décembre 2000, cette Loi institue un cadre normatif particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger les situations de discrimination envers les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées. Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001, elle compte à ce jour 330 organismes publics assujettis.

Nous célébrons cette année le 20^e anniversaire de la Loi. Afin de souligner cet événement, nous organiserons des activités qui nous permettront collectivement de prendre la pleine mesure des avancées et des défis à relever pour atteindre l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi. À cet effet, un colloque dédié à l'accès à l'égalité en emploi aura lieu en décembre 2020. Et il sera suivi d'un Prix Droits et Libertés qui soulignera la collaboration des employeurs et des autres acteurs qui se sont démarqués parmi leurs pairs et qui ont contribué à faire progresser l'accès à l'égalité en emploi au Québec.

Madame Myrlande Pierre, nommée vice-présidente à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le 14 juin 2019, par l'Assemblée nationale du Québec, est responsable du mandat confié à la Commission par la Charte des droits et libertés de la personne. À la suite de cette nomination, nous avons mandaté madame Pierre pour assurer le suivi du mandat confié par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Cette décision reflète notre volonté de mettre en place des personnes clés qui, en raison de leurs compétences et de leurs connaissances pourront apporter une réelle contribution à la réalisation et au succès des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

La démarche de révision des processus et des outils entreprise par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils, comme indiqué dans le précédent rapport triennal, est maintenant terminée. Nous poursuivons notre plan d'action afin d'instaurer les changements organisationnels et nous implantons actuellement une nouvelle approche avec les employeurs axée sur l'atteinte de résultats tangibles en lien avec les mesures de redressement. De plus, nous augmentons et élargissons nos liens avec nos principaux partenaires ainsi qu'avec les représentants des

groupes visés. Nous sommes aussi très fiers d'avoir instauré un groupe de travail composé d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi. Nous tenons d'ailleurs à les remercier de leur participation et de leur contribution.

Outre le rapport triennal que nous rendons public, nous publierons dorénavant un rapport annuel qui portera sur la situation spécifique d'un groupe visé. Celui-ci fera l'objet d'une analyse plus approfondie des objectifs à atteindre, de leur progression dans les différentes catégories professionnelles et d'une réflexion sur les problématiques communes et particulières à ce groupe. Le premier de ces rapports annuels, prévu en 2020, portera sur la situation des personnes handicapées.

Je vous invite à prendre connaissance du contenu de ce sixième rapport triennal de la Commission qui présente une première analyse comparative de la représentation des groupes visés depuis l'entrée en vigueur de la Loi. Le présent rapport met en exergue des données sur la représentation par groupe visé, par région, par réseau et par catégories professionnelles de regroupements d'emplois. Nous croyons que cette nouvelle approche permettra de mieux saisir et comprendre les enjeux et les défis reliés à la situation des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Bonne lecture,

Philippe-André Tessier, président

INTRODUCTION

En vigueur depuis le 1^{er} avril 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAE) vise les organismes qui emploient 100 personnes ou plus. Cette Loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi (article 1 de la Loi).

Ces groupes comprennent les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur « race » ou de la couleur de leur peau, les minorités ethniques dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français ainsi que les personnes handicapées qui ont été ajoutées à la Loi le 17 décembre 2005.

L'objectif de cette loi vise à corriger la sous-représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé par regroupement d'emploi en implantant des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

RÔLE DE LA COMMISSION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse veille à l'application de la Loi. Elle publie, tous les trois ans, un rapport qui comprend, entre autres, la liste des organismes soumis à la Loi et qui fait état de leur situation en matière d'égalité en emploi (article 23 de la Loi).

La Commission s'assure que les organismes assujettis à la Loi se conforment à ses objectifs et à ses exigences. À cet effet, ils doivent respecter l'égalité des chances en emploi pour les groupes visés par les dispositions légales pour assurer une juste représentation.

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 regroupements d'emploi, que nous appelons aussi « catégories professionnelles de regroupement d'emploi »¹. 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.

ÉVOLUTION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR 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.

Ces rapports font état de l'avancement des travaux en la matière, des principaux enjeux et de la situation des groupes visés dans chacun des organismes. Cinq rapports triennaux ont été publiés depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 2001.

NOUVELLE APPROCHE POUR LE RAPPORT TRIENNAL PAR GROUPE VISÉ

Une nouvelle approche est préconisée pour ce sixième rapport triennal afin de faire un état de la situation spécifique pour chacun des cinq groupes visés, afin de faire ressortir les résultats et les enjeux reliés à chaque groupe et d'améliorer la capacité de la Commission à rendre compte de la mise en œuvre et de l'efficacité des programmes. Pour ce faire, nous effectuons une analyse globale des groupes visés au niveau provincial, par région métropolitaine de recensement (RMR), par réseau et par catégorie professionnelle de regroupements d'emploi. De plus, pour ce sixième rapport triennal, qui correspond au 20^e anniversaire de la Loi, nous effectuerons une comparaison des données des organismes publics reçues entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2009 avec celles reçues entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 mars 2019. Pour cette occasion, nous vous proposons un bilan faisant état de la représentation de chacun des groupes visés dans les onze réseaux regroupant ces organismes publics dans

1. L'article 7 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics indique que la Commission doit procéder par regroupement de types d'emploi afin de déterminer s'il y a sous-représentation d'un groupe visé. Il revient à la Commission de choisir les regroupements d'emploi applicables à un organisme public et de déterminer les emplois ou types d'emploi inclus dans ceux-ci. L'expression « catégories professionnelles » fait référence aux quatorze catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME) indiquées à l'annexe 2 du Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Le nombre de regroupements est identique pour tous les organismes et la composition des catégories professionnelles est fixe. Depuis 2008, la Commission utilise l'expression « catégories professionnelles » pour désigner les regroupements des personnes handicapées. Depuis 2018, nous avons étendu l'utilisation à tous les groupes visés.

les six régions métropolitaines de recensement du Québec. Les prochains rapports présenteront aussi un bilan semblable pour les groupes visés, mais ceux-ci porteront sur une période de trois ans, soit la période habituellement couverte dans les rapports triennaux.²

NOUVEAUX RAPPORTS ANNUELS PAR GROUPE VISÉ, UNE VALEUR AJOUTÉE AUX RAPPORTS TRIENNAUX

Dans le cadre de cette nouvelle approche, un rapport faisant état plus en détail d'un des cinq groupes visés sera publié annuellement. Celui-ci portera sur une analyse plus détaillée axée sur la représentation, les cibles (taux de disponibilité), les objectifs visés par la Commission (sous-représentation) et les objectifs quantitatifs poursuivis pour chaque groupe visé, les catégories professionnelles d'emploi et les données générées lorsqu'elles seront disponibles. Certaines données par professions ou regroupements de professions ainsi que leur évolution seront aussi publiées par la Commission en fonction des enjeux et des problématiques identifiés pour chacun des groupes visés.

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, ainsi que des pistes de solution pour lutter contre la discrimination systémique en emploi et sur les pratiques et les processus décisionnels du système d'emploi, plus précisément le recrutement et la promotion, qui alimentent ceux-ci³.

DISPONIBILITÉ ET ACCÈS AUX DONNÉES DU RAPPORT TRIENNAL

Les données utilisées dans ce 6^e rapport triennal seront disponibles au public. Il s'agit des informations relatives à la représentation et la sous-représentation totales des groupes visés des organismes publics faisant l'objet de ce sixième rapport. Un aperçu de celles-ci est disponible à l'annexe 9 de ce rapport. De plus, un accès complet aux données des organismes publics, incluant les détails pour chacun des regroupements d'emploi, est disponible sur demande à l'adresse suivante: gestion-paee@cdpdj.qc.ca.

2. Pour mieux comprendre la terminologie, nous vous invitons à consulter le lexique à la fin du rapport.

3. Inspiré du mémoire présenté à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, p. 32, 2019.

FAITS SAILLANTS

SITUATION DES ORGANISMES PUBLICS EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI AU 31 MARS 2019

Lors de la sortie du 1^{er} rapport triennal en 2005, 618 organismes étaient visés par la Loi. Dans ce sixième rapport, 330 organismes publics sont assujettis à la Loi. Cette variation du nombre d'organismes publics est principalement due au réseau de la santé et des services sociaux, qui a modifié de façon importante l'organisation des services de la santé et de services sociaux au Québec.

Au niveau des étapes de la réalisation du programme, 62,0% des organismes publics sont en deuxième phase d'implantation du PAÉE. Il s'agit de la majorité des organismes publics assujettis depuis 2001. Les commissions scolaires sont les plus avancées dans l'application de leur programme, celles-ci étant toutes à leur troisième phase d'implantation.

Le réseau de la santé et des services sociaux a connu deux réorganisations majeures en 2005 et 2015. Par conséquent, plusieurs établissements ont dû reprendre certains travaux, notamment l'analyse de leurs effectifs. La mise en œuvre du programme de ces organismes a été retardée par ces changements structurels, ce qui explique qu'ils sont à leur première phase d'implantation.

SITUATION DES GROUPES VISÉS EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI AU 31 MARS 2019

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. Bref, il s'agit d'une belle avancée dans les emplois professionnels et techniques pour les femmes.

Pour les Autochtones, malgré une hausse de leur représentation en nombre dans certains réseaux, ceux-ci n'ont pas connu de variation significative de leur taux de représentation entre 2009 et 2019 au Québec, celui-ci étant de 0,3%.

Pour les minorités visibles, nous observons une hausse de la représentation au Québec, le taux passant de 2,7% en 2009 à 6,3% en 2019, ce qui n'est pas très élevé comparée aux cibles à atteindre.

La situation des minorités ethniques est semblable à celle des Autochtones, à savoir que ce groupe n'a pas eu d'augmentation significative en pourcentage de sa représentation, celle-ci passant de 3,1% en 2009 à 3,4% en 2019.

Enfin, les personnes handicapées représentent seulement 1,0% des effectifs totaux des organismes publics au Québec.

RAPPORTS TRIENNAUX ET RAPPORTS SECTORIELS

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi le 1^{er} avril 2001, plusieurs rapports ont été produits par la Commission et chacun fait état des avancements de tous les organismes publics assujettis à la LAE.

Dans les rapports triennaux, la Commission fait état de la situation des organismes publics assujettis à la Loi ainsi que des enjeux et défis rencontrés durant l'implantation des programmes. Une attention particulière est accordée à l'analyse de la représentation et de la sous-représentation des groupes visés. Les mesures retenues dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics font aussi l'objet de ces rapports, surtout celles visant à déceler et à corriger les règles potentiellement discriminatoires envers les membres de ces groupes visés.

Les rapports sectoriels visent, pour leur part, uniquement les organismes d'un même réseau ou secteur.

LES RAPPORTS TRIENNAUX PUBLIÉS PAR LA COMMISSION

Depuis 2001, cinq rapports triennaux ont été produits par la Commission.

1^{er} Rapport triennal 2001-2004:

Ce rapport fait mention des actions des organismes et de la Commission au début de la mise en œuvre de la Loi et de l'avancement des organismes de la phase de l'analyse des effectifs à celle de l'élaboration du programme. Les organismes publics procèdent majoritairement à la transmission de leurs données à la Commission et 30,0% de ceux-ci élaborent leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

2^e Rapport triennal 2004-2007:

80,0% des autres organismes publics ont mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi, à l'exception des organismes du réseau de la santé et des services sociaux qui est en réorganisation. Une analyse des mesures d'égalité des chances retenues par les organismes y est présentée et les défis identifiés dans le premier rapport triennal se révèlent les mêmes pour ces organismes publics. En décembre 2005, il y a ajout des personnes handicapées comme cinquième groupe visé par la Loi.

3^e Rapport triennal 2007-2010:

Un premier portrait de la situation des personnes handicapées est produit par la Commission. Une analyse de leur situation conclut que la représentation de celles-ci doit tripler dans l'ensemble des réseaux au Québec. La réorganisation des établissements du réseau de la santé et des services sociaux est terminée et ceux-ci transmettent l'analyse de leurs effectifs à la Commission.

4^e Rapport triennal 2010-2013:

La Commission procède à l'évaluation des résultats des organismes publics reçus de la première phase d'implantation de leur programme. Elle annonce son intention de publier des rapports sectoriels afin de faire état de l'avancement des programmes ainsi que les progrès accomplis dans chacun des réseaux ou des secteurs auxquels appartiennent les organismes.

5^e Rapport triennal 2013-2016:

La Commission présente un rapport allégé faisant un état de la situation de la représentation et de la sous-représentation des 330 organismes publics dans les différentes phases du programme au terme de leur première période d'implantation. Les faits saillants sont mis en évidence ainsi que les mandats et actions de la Commission. Les principaux constats des rapports sectoriels produits durant cette période apparaissent dans ce rapport triennal.

LES RAPPORTS SECTORIELS PUBLIÉS PAR LA COMMISSION

Depuis 2001, quatre rapports sectoriels ont été produits par la Commission.

1^{er} Rapport sectoriel - Juillet 2015:

Ce rapport sectoriel analyse la situation des groupes visés parmi les effectifs policiers de la Sûreté du Québec. Il indique une augmentation du nombre de femmes dans les emplois policiers et parmi le personnel-cadre intermédiaire, mais il précise que les femmes ne sont toujours pas représentées dans les emplois-cadres supérieurs. Pour les Autochtones et les minorités visibles, la situation ne s'est pas améliorée. Quant aux minorités ethniques, la représentation a diminué par rapport au début de la décennie.

2^e Rapport sectoriel - Mars 2016:

Ce rapport sectoriel analyse les résultats des programmes de 70 commissions scolaires. La présence des femmes a connu une progression marquée parmi le personnel d'encadrement de ce réseau, mais il y a peu ou pas de progrès dans les catégories d'emploi traditionnellement occupées par des hommes. Il n'y a pas de réelle progression des Autochtones. La représentation des minorités visibles s'est accrue davantage dans le réseau francophone alors que celle des minorités ethniques a connu des augmentations importantes dans le réseau anglophone, de la région métropolitaine de Montréal.

3^e Rapport sectoriel - Mars 2016:

Ce rapport sectoriel analyse les résultats des programmes de six sociétés de transport. On y observe des progrès importants dans la représentation des groupes visés dans l'ensemble des organismes et la Société de transport de Montréal fait figure de modèle en matière d'accès à l'égalité en emploi. La présence des femmes a presque doublé, surtout parmi le personnel d'encadrement et professionnel, mais les progrès sont plus lents dans les catégories d'emploi traditionnellement occupées par des hommes. La présence des Autochtones a augmenté, celle des minorités visibles a quadruplé et celle des minorités ethniques a doublé, particulièrement dans la région métropolitaine de Montréal.

4^e Rapport sectoriel - Août 2016:

Ce rapport sectoriel analyse les résultats des programmes dans 48 cégeps. Dans ce réseau, les programmes ont surtout bénéficié aux femmes, mais pas aux autres groupes visés. Pour les femmes, leur représentation s'est accrue de façon importante dans tous les emplois, sauf ceux traditionnellement occupés par des hommes. Pour les Autochtones, il n'y a aucune augmentation significative de leur représentation. Enfin, plus de la moitié des cégeps ne sont pas parvenus à accroître la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques parmi leurs effectifs, à l'exception de la région métropolitaine de Montréal.

Renseignements généraux sur les programmes et la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi

Voici un bref résumé de certaines notions de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics que nous considérons utiles et importantes afin de faciliter la lecture du présent rapport et la compréhension des composantes d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

20^e ANNIVERSAIRE DE LA LOI EN 2020

Adoption de la Loi le 1^{er} décembre 2000 – Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001

L'objectif de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi

- > Instituer un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi.

Les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité

- > Augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise par regroupements d'emploi et corriger les pratiques du système d'emploi.

Les groupes visés par la Loi

- > Femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées.

La mission et le rôle de la Commission

- > Veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
- > Exiger des documents, faire des recommandations, demander la modification d'un programme et, à défaut s'adresser au Tribunal des droits de la personne pour l'obtention d'une ordonnance visant à élaborer, modifier ou implanter un programme.

Le rôle de la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

- > Offrir une assistance sur demande aux employeurs dans l'élaboration et l'implantation de leur programme;
- > Vérifier la teneur des éléments d'un programme et faire des recommandations;
- > Développer des outils d'éducation et d'information en accès à l'égalité en emploi.

Les employeurs

330 organismes publics assujettis au 31 mars 2019.

Tout organisme public visé par la Loi est tenu d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi. Celui-ci doit, après consultation du personnel ou de ses représentants, transmettre son programme à la Commission. Les éléments d'un programme requis par la Commission sont indiqués ci-dessous.

Un programme comprend les éléments suivants :

1. une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
2. les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
3. 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;
4. des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoire;
5. l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;
6. des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants;
7. l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

Suivant sa réception, nous vérifions la teneur des éléments du programme. S'il est conforme à la Loi, la Commission l'approuve et l'organisme débute sa nouvelle phase d'implantation. S'il n'est pas conforme à la Loi, nous demandons

à l'organisme de le modifier. Il nous est aussi possible de lui faire des recommandations et de transmettre le dossier au Tribunal des droits de la personne.

Depuis 2001, deux organismes ont refusé de collaborer avec la Commission. Cependant, suivant l'intervention de notre contentieux, ceux-ci ont finalement décidé de collaborer avec nous et d'implanter leur programme d'accès à l'égalité en emploi. Ces organismes sont :

1. Hydro-Québec (K-1008) - Résolution de la CDPDJ envoyée le 21 juillet 2010.
2. Hôpital Santa Cabrini (S-1294) - Mise en demeure envoyée par notre contentieux le 16 décembre 2009.

Les raisons justifiant une demande de modification d'un programme :

1. les mesures proposées ne sont pas susceptibles de corriger la situation des personnes faisant partie de chaque groupe visé;
2. les objectifs quantitatifs poursuivis sont insuffisants eu égard à la disponibilité de personnes compétentes faisant partie de chaque groupe visé;
3. les échéanciers pour l'implantation des mesures ou l'atteinte des objectifs quantitatifs ne sont pas raisonnables.

La Commission et le Tribunal des droits de la personne :

Si la Commission estime qu'un organisme est en défaut d'élaborer ou 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.

À défaut pour un organisme de se conformer à une recommandation de la Commission, celle-ci peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne qui peut ordonner à l'organisme, dans le délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Enfin, notons qu'un organisme est tenu d'implanter son programme et qu'il doit prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu. De plus, il doit faire rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de son programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.

ÉTAPES D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les étapes du programme

Responsabilités de l'employeur

Responsabilités de la CDPDJ



COMMENTAIRES:

Ce tableau présente les étapes du programme d'accès à l'égalité en emploi, incluant une brève description de celles-ci. Les étapes énumérées à gauche du tableau correspondent aux responsabilités de l'organisme ou de l'employeur. Celles indiquées à droite du tableau relèvent de la Commission.

Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'organismes aux différentes étapes du programme.

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.

ÉTAT DE LA SITUATION DES ORGANISMES PUBLICS AU 31 MARS 2019

Réseaux des organismes publics	Étapes des programmes d'accès à l'égalité en emploi						Total Organismes par réseau	
	Analyse des effectifs	Élaboration	1 ^{ère} Implantation	2 ^e Implantation	3 ^e Implantation	Maintien		
Commissions scolaires	-	-	-	16	54	-	70	21%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire	-	-	-	29	-	2	31	9%
Collèges privés	-	-	1	6	-	-	7	2%
Cégeps	-	-	-	48	-	-	48	15%
Universités	-	-	-	19	-	-	19	6%
Sociétés d'état	-	-	3	24	-	-	27	8%
Municipalités	-	-	1	54	-	-	55	17%
Sociétés de transport	0	2	-	6	-	-	8	2%
Régies intermunicipales de police	-	-	3	-	-	-	3	1%
Sûreté du Québec	-	-	-	1	-	-	1	0%
Réseau de la santé et des services sociaux	-	-	61	-	-	-	61	18%
TOTAL	0	2	69	203	54	2	330	100%
	0%	0,5%	21%	62%	16%	0,5%		

Nous attirons votre attention sur les éléments suivants :

- > Il n'y a aucun organisme public à l'étape de l'analyse des effectifs, car il n'y a pas eu d'organisme public nouvellement assujéti à la Loi au cours de la période 2016-2019.
- > Seulement deux organismes du réseau des Sociétés de transport, soit 0,5%, sont dans la phase d'élaboration. Ceux-ci ont été assujéti en 2015 et complété la phase de l'analyse de leurs effectifs en 2018. Ils débiteront sous peu leur première phase d'implantation.
- > 21% des organismes sont à la première phase d'implantation. Parmi ceux-ci, nous retrouvons, entre autres, 61 organismes du réseau de la santé et des services sociaux. Ceux-ci sont à l'étape d'implantation due à deux réorganisations majeures du réseau, en 2005 et en 2015, qui ont retardé les travaux requis pour le programme.
- > 62% des organismes publics sont en deuxième phase d'implantation. Il s'agit de la majorité des organismes publics assujéti depuis 2001.
- > 16% des organismes publics sont en troisième phase d'implantation, soit 54 commissions scolaires sur 70. Ce réseau est celui qui est le plus avancé dans l'implantation du programme.
- > Seulement deux organismes sont en maintien. Il s'agit de deux institutions d'enseignement privées primaires-secondaires, soit Talmud Torahs Unis de Montréal Inc. et l'Académie Solomon.

Problématiques liées à l'application des programmes

Durant la période 2016-2019, certaines problématiques liées à la Loi ou l'application des programmes ont été soulevées autant par le personnel de la Commission, que par les représentants des organismes publics ou des intervenants externes. Dans certains cas, ces remarques concernaient les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne au Québec ou celles de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Certains éléments étaient destinés à l'administration des programmes et d'autres visaient le processus d'auto-identification applicable pour les groupes visés.

Ces problématiques feront l'objet d'études dans nos prochains rapports annuels ou de recherches plus approfondies par la Commission ou encore par d'autres intervenants ou experts externes spécialisés en accès à l'égalité en emploi. Nous vous présentons un résumé de celles qui ont été soulevées fréquemment.

1. Outre les conditions d'assujettissement d'un organisme public, la Loi ne contient aucune autre disposition pour un nouvel organisme l'obligeant à communiquer avec la Commission pour débiter son programme. De plus, aucun mécanisme de vigie n'y est précisé.
2. Il n'y a aucune disposition précise dans la Loi reliée à l'imputabilité des organismes publics, l'engagement de la haute direction ou de leurs dirigeants et l'atteinte des résultats du programme.
3. La Commission évalue les composantes et la teneur d'un programme, mais elle n'a aucun pouvoir de vérification pour valider la réalisation des mesures en cours d'implantation et leur impact sur les résultats souhaités.
4. Aucune procédure et aucun pouvoir de vérification n'a été attribué spécifiquement à la Commission en lien avec la validation du processus d'identification des membres des groupes visés chez un employeur.
5. Il y aurait lieu de s'interroger sur le rôle attribué aux syndicats ou aux représentants du personnel dans l'application des programmes, celui-ci se limitant à la consultation, alors qu'ils pourraient être des acteurs importants dans la réussite du programme.

6. Le processus d'auto-identification des groupes visés pose certaines difficultés d'application et de compréhension:
 - a) La Loi prévoit qu'il s'agit d'un processus d'identification et non d'auto-identification. C'est l'employeur qui a l'obligation d'identifier parmi son personnel les personnes membres des groupes visés.
 - b) Certains organismes publics utilisent les informations recueillies dans le questionnaire d'auto-identification à d'autres fins que le programme. Tandis que d'autres modifient le questionnaire afin d'y inclure des questions permettant de recueillir de l'information sur les motifs protégés à l'article 10 de la Charte.
 - c) Toutes les définitions des groupes visés posent des difficultés d'interprétation et plusieurs personnes choisissent de ne pas s'auto-identifier. Des réflexions seront menées au cours de la prochaine période du rapport triennal.
7. Le questionnaire d'auto-identification sera simplifié pour en faciliter l'utilisation et inciter davantage le candidat ou la candidate à le remplir.

Discrimination en emploi: un phénomène systémique et un enjeu réel

Pour aller au-delà de la simple gestion de la diversité dans les organismes publics assujettis à la loi, il est primordial de « s'attaquer efficacement aux problèmes de discrimination systémique, d'où la nécessité de miser sur les Programmes d'accès à l'égalité qui, eux, ont le potentiel bien réel de contribuer à une plus grande égalité de résultats entre les citoyens⁴ ».

De nombreux obstacles subsistent encore dans les programmes, comme nous pouvons l'observer dans ce rapport, avec une représentation faible des membres des groupes visés, à l'exception de certaines nuances pour le groupe des femmes qui ont connu une augmentation de leur représentation dans le marché de travail, de manière générale; cela est d'autant plus vrai pour les membres des groupes visés, dont l'accès à l'égalité, semble être limité par un « plafond de verre⁵ ». En outre, les membres des groupes visés peuvent être confinés aux postes inférieurs⁶, à cause de barrières et

4. Charest Éric et Chicha Marie-Thérèse, 2012. « La discrimination en emploi: un phénomène systémique ». Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations | Volume 8 - Numéro 2, p. 9-11.

préjugés qui peuvent les empêcher de s'épanouir et d'occuper des postes de plus grande responsabilité au sein des organismes publics⁷.

Dans cette optique, nous proposons aux lecteurs et lectrices de réfléchir autour des questions suivantes: quels sont les facteurs qui contribuent à la mobilité ascendante des femmes, des Autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées? «Et lesquels, dans le cas inverse, freinent cette mobilité? Subséquemment, comment s'articulent la production du pouvoir et la reproduction des dominations, des exclusions, des inégalités et des résistances?⁸».

Cette réflexion nous amène à porter une attention particulière sur les facteurs de discrimination systémique qui affectent tout spécialement les groupes visés par la Loi, pour pouvoir ainsi devenir des acteurs proactifs dans l'implantation des PAÉE et les faire ainsi réussir, à travers des résultats concrets et mesurables en intégrant les mesures de redressement, de promotion et de formation au cœur de leurs démarches. La CDPDJ souligne l'importance de l'engagement et de l'imputabilité du mandataire dans l'atteinte des résultats, ainsi que ceux du responsable du PAÉE et de tout membre de l'organisme public qui s'occupe de la mise en œuvre du programme.

« Bien que les programmes de gestion de la diversité prévoient 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-représentation⁹ », à la mise en place d'objectifs clairs de représentation des groupes visés dans les PAÉE « et aux moyens à déployer afin d'atteindre ceux-ci dans des délais raisonnables¹⁰ ». D'où l'importance de sensibiliser les cadres et les responsables du PAÉE au sein des organismes publics à l'utilisation selon la loi qui encadre les PAÉE et ainsi augmenter la représentation des groupes visés par la Loi.

Enfin, dans les sections dédiées aux minorités visibles et ethniques, nous pouvons observer qu'elles demeurent particulièrement sous-représentées dans certaines catégories professionnelles de regroupements d'emploi, « alors que les tendances démographiques révèlent un accroissement significatif de leur nombre et de leur poids dans la population québécoise et canadienne ». À cet égard, la Commission canadienne des droits de la personne avançait: « À moins d'un effort efficace et soutenu [...], les minorités visibles continueront à affronter de sérieux obstacles à leur avancement dans la fonction publique ».

Problématiques d'identification et d'auto-identification des groupes visés

IDENTIFICATION DES EMPLOYÉS: UNE OBLIGATION LÉGALE DE L'EMPLOYEUR

L'identification dans le cadre d'un PAÉE consiste pour un organisme public à procéder à l'analyse de ses effectifs afin de déterminer pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie des groupes visés. Cette obligation résulte de la Loi et elle doit s'effectuer lors de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'auto-identification dans le cadre d'un PAÉE consiste pour les employés à prendre connaissance des définitions des groupes visés inscrites dans le questionnaire d'auto-identification et déterminer à quel (s) groupe (s) ils appartiennent. Notons que la loi ne prévoit pas d'obligation pour le personnel d'un organisme public de s'identifier comme membre de l'un ou l'autre des groupes visés. Elle ne prévoit pas non plus de modalité précise relative au processus d'identification.

5. Pierre Myrlande, 2012. « La Haute fonction publique « administrante » : un regard contrasté sur les déterminants de la représentation des minorités racisées ». Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations | Volume 8 - Numéro 2, p. 13-15.

6. Idem, Pierre Myrlande, 2012, p. 13-15.

7. Idem, Pierre Myrlande, 2012, p. 13-15, ainsi que des constats recueillis dans ce rapport triennal 2016-2019, voir la section détaillée à ce propos.

8. Idem, Pierre Myrlande, 2012, p. 13-15.

9. Idem, Charest Éric et Chicha Marie-Thérèse, 2012, p. 9-11.

10. Idem, Charest Éric et Chicha Marie-Thérèse, 2012, p. 9-11.

Depuis 2001, pour que l'employeur puisse faire face à son obligation, la CDPDJ suggère à un employeur d'utiliser le questionnaire d'identification qu'elle-même a élaboré et de suivre la procédure suivante:

1. Informer leur personnel d'une démarche d'auto-identification et de son caractère confidentiel;
2. Inviter leur personnel à remplir le questionnaire d'auto-identification;
3. Procéder à l'identification du personnel qui n'a pas rempli le formulaire.

Notons que l'employeur n'est aucunement lié par le questionnaire proposé par la Commission et celui-ci peut décider d'utiliser un questionnaire personnalisé. Le cas échéant, les définitions devront être identiques à celles proposées par la Commission et les informations recueillies avec ce nouveau questionnaire ne devront être que celles utiles et nécessaires à la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité et à son application.

On peut lire que les renseignements du questionnaire d'auto-identification ne doivent servir qu'aux fins de l'application de la Loi, ils sont strictement confidentiels et ils seront connus que des personnes responsables de l'application du PAÉE. Donc, seules les personnes autorisées à prendre connaissance des renseignements contenus au questionnaire, comme le cadre responsable du service des ressources humaines, les conseillers en ressources humaines ou autres employés assignés au dossier du programme d'accès à l'égalité, pourront avoir accès à ces informations.

PROCESSUS D'IDENTIFICATION: NOUVELLE APPROCHE RECOMMANDÉE EN 2020 ET POUR LES ANNÉES SUBSÉQUENTES

L'approche recommandée depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 2001 était l'approche combinée, soit l'auto-identification suivie de l'identification par l'employeur. Cependant la société change, les idées évoluent ainsi que l'état du droit. Comme l'appartenance à un groupe visé concerne les caractéristiques de la personne liées à la « race », l'origine ethnique, le sexe ou le handicap, tous des motifs protégés par la Charte, les employeurs sont inconfortables lorsqu'il est question de ces motifs et ils ne sont pas à l'aise de questionner l'appartenance à un groupe, et encore moins

d'identifier un membre de son personnel à un des groupes visés. D'ailleurs, plusieurs employeurs ont choisi d'utiliser uniquement l'étape de l'auto-identification comme processus d'auto-identification.

Après réflexion, la Commission recommandera dorénavant aux organismes publics assujettis de privilégier uniquement le processus d'auto-identification auprès de ses employés. Cette approche sera en vigueur dès la publication de ce rapport, soit en juin 2020 ainsi que pour les années subséquentes.

Les syndicats et les programmes

Les syndicats sont très présents dans les organismes publics assujettis à la LAÉE et, habituellement, ils sont affiliés à une des grandes centrales syndicales. Celles-ci peuvent être représentées dans un seul réseau, par exemple la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) pour le réseau de la santé. D'autres sont représentées dans plusieurs réseaux, par exemple la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) pour les réseaux des municipalités, des sociétés de transport et autres. Voici une liste non exhaustive des principales centrales que nous retrouvons dans les 330 organismes publics assujettis à la LAÉE :

- > Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- > Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- > Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- > Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- > Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
- > Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
- > Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- > Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- > Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)¹¹

11. Applicable aux employés de la Fonction publique québécoise.

LES SYNDICATS, LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LEURS OBLIGATIONS

Tout d'abord, il y a lieu de préciser que le mot « syndicat » n'apparaît pas dans la Loi. Le législateur a choisi d'utiliser l'expression « le personnel ou ses représentants ». La référence aux représentants du personnel est beaucoup plus générale et elle inclue plusieurs types d'associations du personnel chez un employeur, dont les représentants du personnel non syndiqué, les associations patronales ainsi que toute autre forme d'association représentant les intérêts du personnel dans les organismes publics.

La Loi fait référence aux représentants du personnel dans trois dispositions. Tout d'abord, l'article 5 précise qu'un organisme public doit, après consultation du personnel ou de ses représentants, transmettre l'analyse de ses effectifs à la Commission. Ensuite, l'article 10 indique qu'un organisme public doit, après consultation du personnel et de ses représentants, transmettre son programme à la Commission. Enfin, l'article 13 mentionne qu'un organisme public doit inclure dans son programme des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants. Il n'y a aucune autre disposition dans la Loi faisant référence aux représentants du personnel.

Les obligations des représentants du personnel se limitent à recevoir pour consultation une copie des documents transmis à la Commission par l'organismes public. Il n'y a aucune obligation d'action à la suite de la réception des documents. Ils peuvent commenter le programme et en informer l'employeur, mais cela ne veut pas dire que l'employeur en tiendra compte.

Enfin, seul l'employeur peut déterminer le contenu de son programme et le modifier. Il est le seul à faire rapport aux trois ans des mesures prises et des résultats obtenus du programme. Les représentants du personnel ne sont donc pas imputables des résultats.

Nouvelles orientations en accès à l'égalité en emploi

LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA COMMISSION EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Depuis 2016, nous poursuivons notre démarche de révision visant à améliorer l'efficacité de nos processus et de nos outils et à accroître la capacité de la Commission à veiller à l'application de la Loi.

De nouvelles orientations en matière d'accès à l'égalité en emploi ont été adoptées par la Commission en 2018 et intégrées au *Plan de réalisation DAESC 2018-2020*. Ces orientations visent à minimiser les contraintes administratives, à mettre l'emphase sur les résultats (soit les mesures de redressement) et à laisser une plus grande latitude à l'employeur quant aux choix des mesures et à la réalisation de ses objectifs quantitatifs poursuivis.

La majorité des activités prévues au plan ont été réalisées en 2018-2019, mais certains changements sont toujours en cours de réalisation ou prévus d'ici la fin de l'année 2020.

La majorité des opérations pour les organismes publics ont été reportées à 2019 afin de concentrer les efforts du personnel sur des chantiers de travail et de revoir la méthodologie utilisée. Ces chantiers de travail portaient sur la gestion du changement, l'analyse des processus, l'utilité des outils et des guides actuels ainsi qu'une révision des procédures en lien avec l'approche-employeur.

En 2018, les nouvelles composantes de la méthode ont été intégrées à notre système de traitement des dossiers et les données récentes du recensement 2016 ont été indexées. La révision des outils de l'analyse quantitative est complétée et les travaux des chantiers sont désormais terminés. Un nouvel outil informatique, Gestion PAÉE, a été programmé sur mesure et nous permet de traiter rapidement les dossiers. Une seconde phase qui vise le traitement automatisé des dossiers et les suivis statistiques et autres tableaux de bord est à venir.

Des indicateurs de conformité, élaborés en collaboration avec les spécialistes de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), ont été intégrés dans nos processus afin d'accélérer le traitement des dossiers et de rendre ce

processus d'évaluation plus objectif. Une révision du processus judiciaire est à venir.

Des recommandations, des suivis et des rappels ont été faits à tous les organismes du réseau de la santé et des services sociaux leur demandant de s'assurer que l'administration des questionnaires médicaux préembauche ainsi que leur contenu soient conformes à la Charte.

Des recommandations ont été faites au Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec les différents éléments utilisés et les mesures retenues dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Un rapport quinquennal a été déposé au ministère de la Justice en automne 2017, révisé en 2018 puis en 2019 en collaboration avec les représentants de ce ministère.

Des rencontres ont eu lieu avec les représentants de la division de l'intégrité des programmes et de l'équité en emploi de la Commission canadienne des droits de la personne ainsi qu'avec les représentants de la Direction de l'Équité en milieu de travail du Programme du travail, Emploi et développement social.

En 2019, de nouvelles cibles ont été adoptées dans le cadre des travaux sur la planification stratégique transitoire 2019-2021 et la reprise des opérations s'est amorcée avec le traitement des dossiers. Les travaux liés à l'élaboration de la nouvelle approche employeur sont aussi terminés et son application est en cours avec les organismes publics.

De nouvelles capsules d'informations sur la Loi et sur la nouvelle application Gestion PAÉE ont été produites et mises en ligne sur les médias sociaux.

Une table d'experts universitaires a été créée, regroupant plusieurs acteurs spécialisés en accès à l'égalité. Une première rencontre a eu lieu en juin 2019 afin de créer un environnement propice au partage de connaissances et d'idées avec comme finalité de discuter des enjeux reliés à l'atteinte des objectifs poursuivis pour les groupes visés.

Les partenariats externes ont été repris, tel que le Comité de soutien aux employeurs et le Comité mixte incendie, et plusieurs échanges et présentations ont été faits aux représentants des réseaux des municipalités en collaboration avec le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI).

Nous poursuivons toujours notre démarche de développement de la DAESC afin de finaliser le premier plan de réalisation dont l'échéance est prévue à la fin de l'année 2020. Une mise à jour des activités réalisées sera effectuée à l'échéance de ces travaux et un nouveau plan de travail sera élaboré pour la période 2020-2022.

CIBLE, OBJECTIF VISÉ ET OBJECTIF QUANTITATIF POURSUIVI - UNE NOUVELLE TERMINOLOGIE COMPLÉMENTAIRE AUX NOTIONS EXISTANTES DE LA LOI

Suite à plusieurs commentaires reçus des organismes publics liés à des difficultés de compréhension du terme «taux de disponibilité» ainsi qu'à l'interprétation et l'utilisation de la «sous-représentation» des groupes visés, une réflexion a été entamée afin de faciliter la compréhension de ces notions et leur utilisation dans l'application des programmes.

Une nouvelle terminologie a été retenue par la Commission et introduite en 2018 dans l'application des programmes. Cette terminologie introduit aussi la notion «objectif quantitatif poursuivi» par un employeur pour chaque regroupement de types d'emploi pour chaque groupe visé comme élément essentiel devant faire partie d'un programme. Notons que la notion d'«objectif quantitatif poursuivi» était déjà prévue dans la Loi, mais elle n'était pas utilisée.

Ces nouveaux termes ne visent pas à remplacer ceux de la loi. Ils sont plutôt des termes similaires et complémentaires qui visent à faciliter la compréhension des notions de la Loi et leur utilisation dans l'application des programmes et leur mise en œuvre. Voici un résumé de la nouvelle terminologie:

> La cible

Représente le taux de disponibilité basé sur les données du recensement;

> L'objectif visé

Correspond à la sous-représentation par regroupement d'emploi déterminée par la Commission pour un groupe visé;

> L'objectif quantitatif poursuivi

Est l'objectif fixé par l'employeur par regroupement d'emploi en tenant compte de la planification de sa main-d'œuvre.

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI - LE CHOIX RETENU POUR LES CINQ GROUPES VISÉS

Depuis 2001, nous utilisons l'expression «regroupement d'emploi » pour nous référer aux groupes des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques. Depuis 2008, nous utilisons l'expression «catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi » ou CPÉME lorsque nous faisons référence au groupe des personnes handicapées. Les données de Statistique Canada sur les personnes handicapées sont uniquement disponibles par catégorie professionnelle.

La différence principale entre ces deux notions dans l'application des programmes est que, d'une part, la composition d'un regroupement de types d'emploi ainsi que le nombre de ces regroupements sont flexibles, alors que, d'autre part, la composition des types d'emploi d'une catégorie professionnelle ainsi que le nombre de catégories professionnelles (CPÉME) ne sont pas flexibles.

Cependant, alors que la flexibilité attribuée aux regroupements d'emploi offre une souplesse intéressante qui nous permet de les adapter en fonction de la réalité organisationnelle de chaque organisme, elle a eu comme effet d'accroître le nombre de regroupements des organismes et de diversifier la composition des chacun de ces regroupements d'emploi. En conséquence, il est devenu difficile de comparer adéquatement les résultats des organismes publics entre eux, de regrouper les données et de les interpréter.

Les catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi sont au nombre de quatorze.¹² La composition de chacune de ces catégories professionnelles est fixe et elle provient de l'annexe 2 du Règlement sur l'équité en matière d'emploi.¹³ Depuis 2008, ces catégories professionnelles sont officiellement utilisées par la Commission comme regroupements d'emploi pour le groupe des personnes handicapées au sens de l'accès à l'égalité en emploi. Après réflexion, la Commission a choisi d'étendre l'utilisation des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi à tous les groupes

visés. Ce choix vise à faciliter le suivi des résultats, la comparaison des données ainsi que la production de différentes analyses comparatives, par catégorie professionnelle dans les prochains rapports triennaux et annuels pour chacun des groupes visés.

UTILITÉ DES RAPPORTS TRIENNAUX ET ANNUELS - UN OUTIL POUR LUTTER CONTRE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE DES GROUPES VISÉS

Nous souhaitons que les acteurs clés des organismes publics utilisent ce rapport et ceux à venir comme outils de référence pour lutter contre la ségrégation professionnelle des groupes visés et qu'ils s'y réfèrent périodiquement pour consulter, évaluer ou comparer leurs résultats avec ceux des autres organismes publics à l'intérieur d'un même réseau, entre réseaux et entre régions. Étant en mesure d'offrir aux organismes des outils d'analyse efficaces, il sera dorénavant facile d'obtenir rapidement une répartition détaillée de la représentation des groupes visés dans les niveaux hiérarchiques d'une organisation, d'un réseau ou d'une région et de faire ressortir les principaux enjeux et les objectifs visés.

Les mesures de redressement incluses dans un programme d'accès à l'égalité en emploi visent à augmenter la représentation des groupes visés dans les catégories professionnelles d'emplois sous-représentées. Le choix de ces mesures, leur mise en œuvre et leur impact sur les résultats en lien avec les objectifs fixés par l'employeur doivent occuper une place prépondérante au sein de la direction d'un organisme public. Pour atteindre les résultats souhaités, les objectifs du programme doivent s'intégrer au plan stratégique de l'organisme public et devenir une priorité de la direction. Notre objectif est de souligner les mesures gagnantes et porteuses de résultats dans les rapports annuels de chaque groupe visé, particulièrement celles ayant un impact positif et réel pour chaque catégorie professionnelle d'emploi.

Les dirigeants sont des acteurs clés des programmes. Leur soutien et leur engagement sont essentiels à la viabilité

12. Les quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et leurs définitions sont énumérées dans le « Lexique » de ce rapport.

13. Les catégories professionnelles sont disposées selon un mode hiérarchique basé sur le regroupement de codes de la Classification nationale des professions (CNP) créé par Statistique Canada. Le niveau et le genre de compétence sont les deux principaux critères de classification qui ont été utilisés pour élaborer la CNP. D'autres facteurs, tels que le secteur industriel et la mobilité professionnelle, ont également été considérés. Le niveau de compétence est généralement défini selon la durée et la nature des études et de la formation requises pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions. L'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi ont également été examinées, par rapport aux exigences des autres emplois, pour établir le niveau de compétence associé à un emploi. Le genre de compétence est défini selon la nature et le champ d'application des tâches et responsabilités, la scolarité, le genre de travail effectué et une formation spécifique préalable à la spécialisation. Le regroupement des codes de la CNP en CPÉME permet aux employeurs de suivre au fil du temps l'évolution de carrière des membres des groupes désignés d'un secteur à l'autre ainsi que d'un niveau hiérarchique de l'organisation à un autre.

des programmes. Les ressources humaines, matérielles, et financières doivent être suffisantes pour que celles-ci aient un impact notable lors de la mise en œuvre et de l'implantation de mesures. Par exemple, les ressources doivent être suffisantes pour favoriser une saine gestion des ressources humaines dans les différents sous-systèmes d'emploi, notamment pour le recrutement, l'embauche, l'intégration, la promotion, la formation et la gestion de la relève, étant donné le vieillissement de la population et l'aspect démographique de la population du Québec pour les cinq groupes visés. Ce dernier aspect sera d'ailleurs abordé dans les prochains rapports triennaux ainsi que dans les rapports annuels. Il sera possible dans le prochain rapport triennal, grâce aux nouvelles données des organismes publics reçues depuis 2019, d'effectuer des analyses croisées et d'en dégager des constats par strate d'âge dans chacune des catégories professionnelles d'emploi. Plus précisément, il sera possible d'identifier par catégories professionnelles les jeunes (15-34 ans) et les personnes d'expérience (55 à 64 ans) qui sont à l'emploi dans les organismes publics et par regroupements d'emplois.

En ce sens, nous mettrons tout en œuvre pour que ces nouveaux rapports deviennent une source d'inspiration pour les employeurs et qu'ils soient utilisés fréquemment par ceux-ci pour analyser leurs résultats, comprendre les enjeux identifiés par la Commission et prendre les mesures appropriées permettant de dissiper les mythes relatifs à la compétence et aux quotas associées aux groupes visés. La présence de ces groupes visés dans les différents niveaux hiérarchiques d'une organisation ne peut qu'être bénéfique à l'employeur, en apportant une main d'œuvre variée et compétente, une richesse culturelle et une vision sociale inclusive et exemplaire.

Nous croyons que la publication des résultats et des succès des organismes publics peut avoir une influence efficace sur l'atteinte d'une représentation équitable des groupes visés dans tous les regroupements d'emplois. Il sera ainsi possible de lutter contre la ségrégation à laquelle les membres de ces groupes se voient confrontés, les limitant trop souvent à n'être représentés que dans les catégories professionnelles les moins qualifiées. D'où un gaspillage de talent ou une destruction des compétences acquises (Reitz, 2007, et Boudarbat et Chernoff 2009, référés par Statistique Canada, 2015 et Chicha, 2009)¹⁴. Il est essentiel de reconnaître et de

profiter de cette main d'œuvre qualifiée et diversifiée qui est disponible dans le marché de travail local. Il est impératif de s'assurer de recruter ces personnes, les intégrer, les former et veiller à ce qu'elles soient présentes à tous les niveaux d'une organisation.

Au-delà de la gestion de la diversité, il y a l'accès à l'égalité qui est un droit inscrit à la Charte des droits et libertés de la personne qui consiste avant tout à corriger la situation des groupes historiquement victimes de discrimination en emploi et qui est applicable aux organismes publics. Nous sommes convaincus de l'importance de mobiliser les organismes publics afin d'accroître leurs efforts en ce sens, d'obtenir une reconnaissance des programmes, faire la promotion de mesures efficaces qui donnent des résultats et qui augmentent la représentation des membres des groupes visés, les mettre en valeur, utiliser leurs talents et profiter ainsi de leur pleine participation dans la société québécoise.

Démarche méthodologique et sources statistiques

DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Cette partie présente des informations sur la démarche méthodologique retenue pour ce rapport. Elle s'applique aux cinq groupes, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées. Elle comporte les trois étapes suivantes :

Détermination de la représentation

Afin de déterminer la représentation et le taux de représentation, l'organisme doit procéder à l'analyse de ses effectifs et déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre et la proportion (%) de personnes que représente chacun des groupes visés parmi l'effectif total de l'organisation. Après consultation du personnel ou de ses représentants, cette analyse est transmise à la Commission en indiquant également les compétences et l'expérience requises ainsi que la zone appropriée de recrutement pour chaque type d'emploi.

14. Site statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/2011094/s2-fra.htm> (site consulté le 5 mai 2020) et Marie-Thérèse Chicha, 2009. « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal ». Rapport de recherche présenté à Fondation canadienne des relations raciales. École de relations industrielles, Université de Montréal.

Détermination de la cible (taux de disponibilité)

Afin de déterminer la cible, la Commission compare la représentation d'un groupe visé au sein des effectifs concernés de l'organisme avec sa représentation au sein des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement.

Détermination de l'objectif visé (sous-représentation)

L'objectif visé correspond à la sous-représentation d'un groupe visé par regroupement d'emploi. Elle s'obtient en calculant l'écart entre la cible et la représentation. L'objectif visé correspond au résultat de cet écart présenté en nombre ou en pourcentage.

Les trois étapes de la démarche sont la détermination de la représentation d'un groupe visé, la détermination de la cible ainsi que la détermination de l'objectif visé par regroupement d'emploi. Par exemple, si la représentation des membres d'un groupe visé correspond à 10 personnes et la cible établie est de 30 personnes, alors l'objectif visé (sous-représentation) sera de 20 personnes, soit l'écart à combler.

SOURCES STATISTIQUES

Les statistiques dont la Commission dispose proviennent de différentes sources, soit du recensement de Statistique Canada, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), de l'Office des professions du Québec, de l'Institut canadien des actuaires et finalement de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA).

Ces statistiques sont produites à la fois pour le Canada, par régions métropolitaines de recensement et par régions administratives du Québec. Le choix des sources statistiques pour un emploi se fait en tenant compte des types d'emploi déterminés par l'employeur et appariés aux groupes de base de la Classification nationale des professions du Canada, des compétences et de l'expérience requises pour chaque type d'emploi ainsi que de la zone appropriée de recrutement de l'organisme.

Limites du rapport et informations particulières

LIMITES DU PRÉSENT RAPPORT TRIENNAL

Dans ce rapport, les données des organismes publics ne peuvent être présentées par réseau et par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), car nous n'avons pu combiner celles-ci dans les périodes retenues pour ce rapport, soit du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2009 et du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2019.

Cependant, il a été possible de regrouper certaines données pour la période du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2019 sous le format des catégories professionnelles de regroupements d'emploi. Ces catégories étaient auparavant utilisées dans les rapports sectoriels et dans les premiers rapports triennaux. Il est important de préciser que le contenu de ces catégories pouvait varier entre les différents rapports produits par la Commission. En combinant ces données, nous augmentons notre marge d'erreur quant à l'interprétation des résultats, mais il nous est possible en retour de dégager certains constats généraux que nous vous présenterons dans la section des groupes visés.

Les données de tous les regroupements d'emploi des organismes publics faisant l'objet du présent rapport entre la période du 1^{er} avril 2009 et du 31 mars 2019 ont été reçues à la Commission. La Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils offrira dorénavant un accès virtuel à ces données à toute personne qui désire consulter l'information. Il sera donc possible de consulter en tout temps les résultats des 330 organismes publics concernés dans les rapports, incluant les données des regroupements d'emploi pour chaque organisme.

Notons que les données qualitatives pour expliquer le recul ou la progression des effectifs par réseau ne font pas partie de l'analyse de ce rapport par groupe visé. Cette limite ne nous permet pas d'approfondir les causes expliquant la mobilité des groupes à l'intérieur des organismes publics.

En terminant, ce rapport triennal n'évalue pas l'embauche et les promotions, soit les mouvements du personnel des membres des groupes visés, car les données obtenues des organismes publics n'offraient pas un portrait assez précis et réel pour que nous puissions en tenir compte.

INFORMATIONS PARTICULIÈRES SUR LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI UTILISÉES DANS LES GRAPHIQUES DE LA REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS PAR RÉSEAU ET SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI

Des résultats par catégories professionnelles de regroupements d'emploi sont présentés pour chaque groupe visé. Une seule période a été retenue pour la présentation de ces résultats, soit celle du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2019. Ceux-ci comportent trois variables : la représentation de chaque groupe visé, les réseaux et les catégories professionnelles de regroupements d'emploi. Les constats généraux sont basés sur les taux de représentation et ceux-ci nous permettent de repérer les catégories qui ont une représentation élevée ou moins élevée pour chaque groupe visé.

Il est important de souligner que le poids relatif des effectifs totaux de chaque réseau n'est pas pris en considération dans ces graphiques pour l'interprétation des résultats. Par exemple, à eux seuls, les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux représentent respectivement 39,3 % et 38,4 % des effectifs dans les organismes assujettis à la Loi. Tandis que les régies intermunicipales de police et la Sûreté du Québec comportent 0,1 % et 0,9 % des effectifs totaux de tous les réseaux confondus.

Les catégories professionnelles de regroupements d'emploi utilisées pour la présentation des résultats s'apparentent aux CPÉME (Catégories Professionnelles de l'Équité en Matière d'Emploi). Elles avaient été revues et modifiées afin de répondre aux particularités des premiers rapports triennaux ou des rapports sectoriels afin de faire ressortir les problématiques des réseaux et ceux des groupes visés. Ainsi, certaines catégories ont été regroupées et d'autres ont été ajoutées. C'est le cas notamment des catégories 11. Personnel soutien scolaire et 12. Personnel soutien médicaux. Les 12 catégories professionnelles utilisées dans ces graphiques ainsi que leurs définitions sont énumérées dans le « Lexique » de ce rapport.

PARTICULARITÉ POUR LE GROUPE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les catégories professionnelles de regroupements d'emploi utilisées pour la présentation des résultats des personnes handicapées sont celles des 14 CPÉME. Elles ont cependant été regroupées en neuf catégories afin de faciliter l'interprétation des données. Ces neuf catégories professionnelles de regroupements d'emplois sont énumérées dans le « Lexique » de ce rapport.

EFFECTIFS TOTAUX DES ORGANISMES PUBLICS



Effectifs totaux des organismes publics

Cette nouvelle section vise à faire un état de la situation des groupes visés dans les 330 organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, depuis son entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001.

Ces organismes ont été regroupés dans onze réseaux afin d'obtenir une vision plus globale de la représentation des groupes visés, plus particulièrement de l'augmentation ou de la diminution de leur représentation. Ces réseaux sont constitués d'organismes ayant des fonctions similaires ou offrant des services semblables à la population du Québec (par exemple : le réseau des municipalités). Ceux-ci peuvent aussi être regroupés en fonction de leur loi habilitante (par exemple : la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2). Cependant, la source juridique justifiant le choix de ces réseaux provient essentiellement de l'article 2 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics qui nomme spécifiquement les organismes assujettis (par exemple : la Sûreté du Québec à l'égard de ses membres) ou qui précise les conditions d'assujettissement d'un organisme public (par exemple : un organisme dont le gouvernement ou un ministre nomme la majorité des membres ou des administrateurs ou dont le fonds social fait partie du domaine de l'État, soit les sociétés d'État). Notons que la Sûreté du Québec, pour ses effectifs policiers, constitue à lui seul un réseau et il s'agit de la seule exception. Voici les onze réseaux accompagnés du nombre d'organismes publics les constituant, soit :

- > Le réseau des commissions scolaires (70/330)
- > Le réseau des institutions d'enseignement privées primaire-secondaire (31/330)
- > Le réseau des collèges privés (7/330)
- > Le réseau des cégeps (48/330)
- > Le réseau des universités (19/330)
- > Le réseau des sociétés d'État (27/330)
- > Le réseau des municipalités (55/330)
- > Le réseau des sociétés de transport (8/330)
- > Le réseau des régies intermunicipales de police (3/330)

- > La Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers (1/330)
- > Le réseau de la santé et des services sociaux (61/330)

Ces organismes publics ont aussi été regroupés au Québec par région métropolitaine de recensement (RMR)¹⁵. La composition de chacune de ces régions provient du dernier recensement de la population de 2016, effectué par Statistique Canada. En tenant compte de ces informations, nous avons regroupé les 330 organismes publics en six RMR ainsi qu'une autre région intitulée « Hors RMR ». Cette dernière regroupe les organismes publics du Québec qui ne sont pas inclus dans les six RMR du Québec (par exemple : Rimouski, Rouyn-Noranda). Voici les six RMR retenues ainsi que la région « Hors RMR », accompagnées du nombre d'organismes les composant :

- > RMR de Montréal (163/330)
- > RMR de Québec (41/330)
- > RMR de Saguenay (8/330)
- > RMR de Sherbrooke (12/330)
- > RMR de Trois-Rivières (7/330)
- > RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330)
- > Hors RMR (90/330)

Les deux périodes retenues pour effectuer les comparaisons de ce rapport triennal sont celles du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2009 pour la première période et du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2019 pour la seconde période. Les périodes retenues pour les prochains rapports triennaux pour comparer les données seront des périodes de trois ans.

Le premier tableau présentera donc l'état de la situation des effectifs totaux des organismes publics par réseau en 2009 et ceux de 2019, suivi d'une brève analyse.

Quant au second tableau, il présentera l'état de la situation des effectifs totaux des organismes publics par RMR en 2009 et en 2019, suivi aussi d'une brève analyse.

Ces informations nous permettent d'identifier les tendances liées aux mouvements du personnel des organismes assujettis entre les différentes RMR ainsi que les tendances liées à l'augmentation ou la diminution des effectifs totaux par réseau. Il sera aussi possible de cibler les opportunités d'emploi dont les réseaux ont bénéficié et d'en évaluer l'impact sur l'embauche des membres des groupes visés.

15. Une région métropolitaine de recensement (RMR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un centre de population (aussi appelé le noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants. Source : RMR et AR (définition détaillée), Statistiques Canada, 2018.

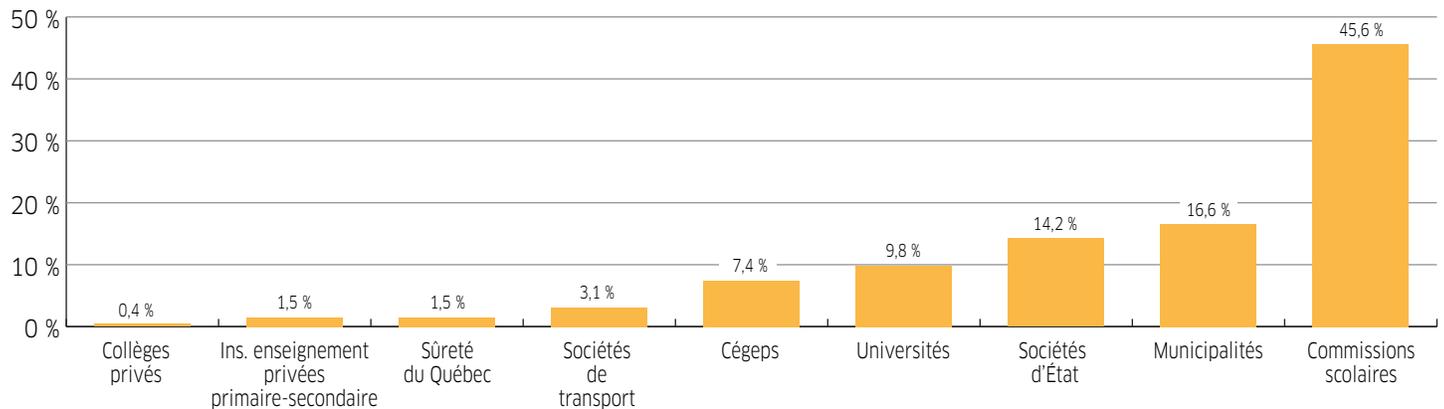
Effectifs totaux des organismes publics par réseau

Les graphiques qui suivent présentent la répartition des effectifs totaux des organismes publics par réseau en 2009 et en 2019.

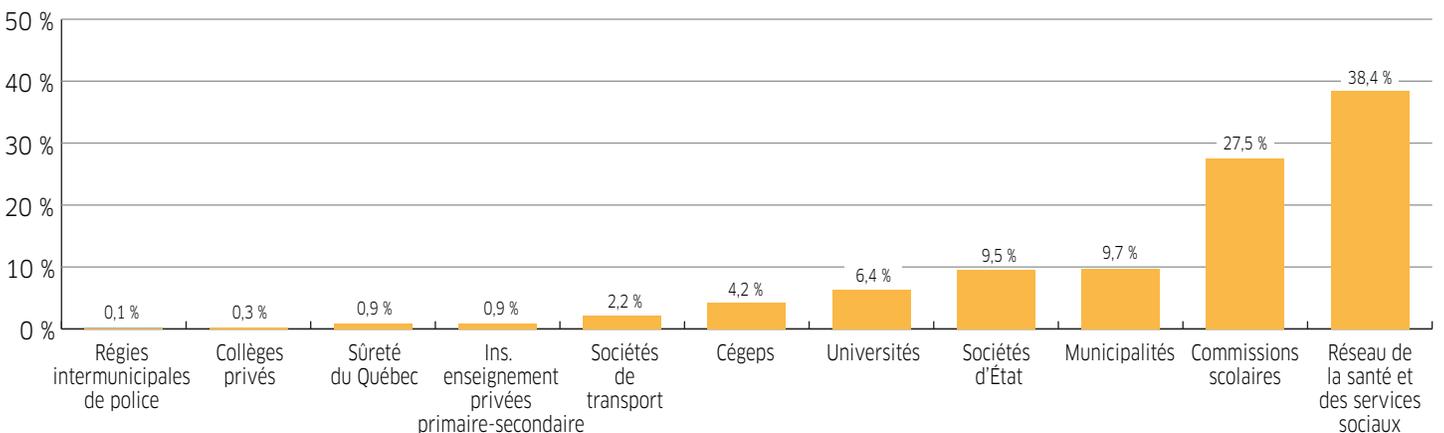
En 2009, il y avait 482 organismes assujettis à la Loi. C'est dans le réseau des commissions scolaires (45,6%) que la proportion des effectifs totaux des organismes publics assujettis est la plus élevée, suivi du réseau des municipalités (16,6%) et des sociétés d'État (14,2%). Ces trois grands réseaux regroupaient 76,4% des effectifs totaux des organismes publics. Le réseau des collèges privés était celui avec le moins d'effectifs totaux comparés aux autres réseaux.

Notons que les établissements du réseau de la santé et des services sociaux ont connu une réorganisation majeure en 2005, ce qui a retardé les travaux et l'envoi à la Commission des documents requis par le programme.

RÉPARTITION EN 2009



RÉPARTITION EN 2019



Entre 2009 et 2019, cinq nouveaux organismes ont débuté leur programme, dont trois provenaient du réseau des régions intermunicipales de police et deux autres du réseau des sociétés de transport.

En 2010, les dernières données des établissements de la santé sont reçues à la Commission. Ce nouveau réseau regroupe à lui seul 38,4% des effectifs totaux des organismes publics au Québec. En fait, il s'agit officiellement du plus grand réseau en termes d'effectifs.

En 2019, le nombre total d'organismes publics assujettis a cependant diminué, ceux-ci passant de 482 en 2009 à 330 en 2019. Cette baisse est attribuable majoritairement à la dernière réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux effectuée en 2015 et à la fusion de plusieurs établissements qui en résulta.

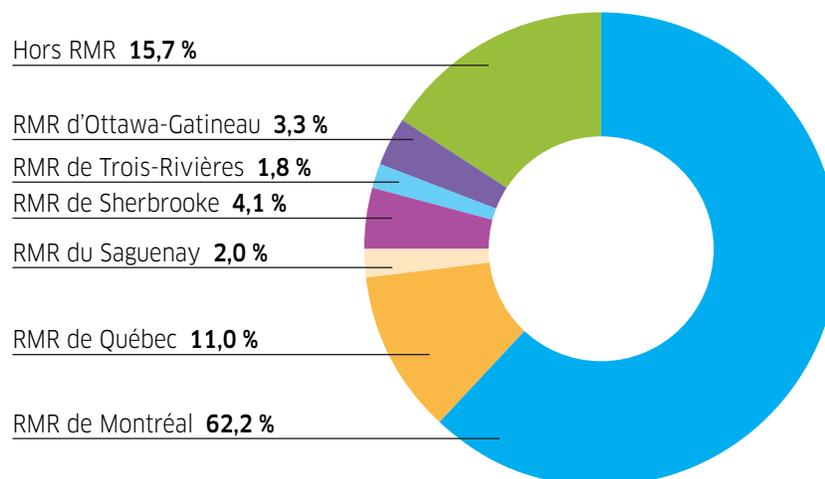
En 2019, la proportion des effectifs totaux la plus élevée se retrouve dans le réseau de la santé et des services sociaux (38,4%) suivi du réseau des commissions scolaires (27,5%) et des municipalités (9,7%). Ces trois grands réseaux regroupaient ensemble 75,6% des effectifs totaux des organismes publics. Quant au réseau des régions intermunicipales de police, il constitue dorénavant celui ayant le moins d'effectifs comparés aux autres réseaux.

Effectifs totaux des organismes publics par région

Une RMR correspond à l'une des six régions métropolitaines de recensement au Québec déterminées par Statistique Canada. L'appellation « Hors RMR » regroupe les municipalités et villes du Québec qui n'ont pas été incluses dans l'une des six RMR du Québec.

En 2009, c'est dans la RMR de Montréal que la proportion des effectifs totaux des organismes assujettis à la Loi est la plus élevée, celle-ci regroupant 62,2% du total des effectifs totaux.

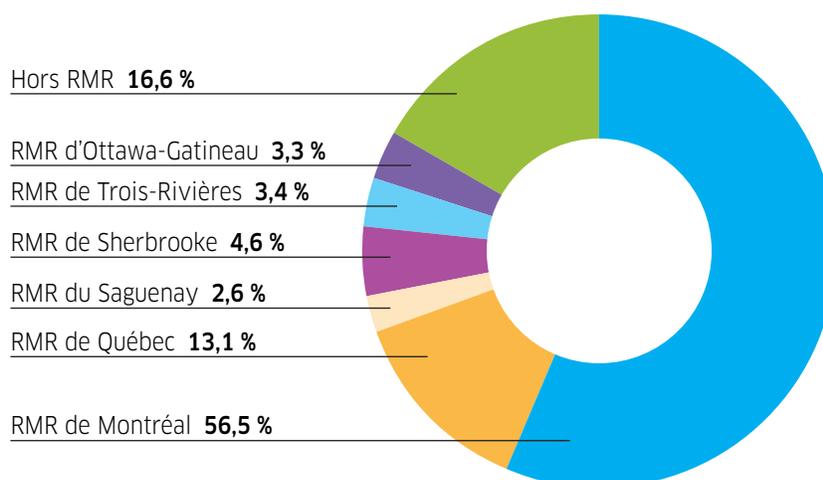
RÉPARTITION RMR EN 2009



La RMR du Saguenay et la RMR de Trois-Rivières possèdent les proportions les plus faibles avec respectivement 2% et 1,8% du total des effectifs des organismes publics.

En 2019, la RMR de Montréal arrive toujours en première place avec 56,5%, mais avec une proportion moins élevée qu'en 2009. À l'exception de la RMR d'Ottawa-Gatineau, la majorité des RMR ont bénéficié d'une légère augmentation d'environ 1%. Notons que la RMR de Québec s'est démarquée avec une hausse de 2,1%.

RÉPARTITION RMR EN 2019

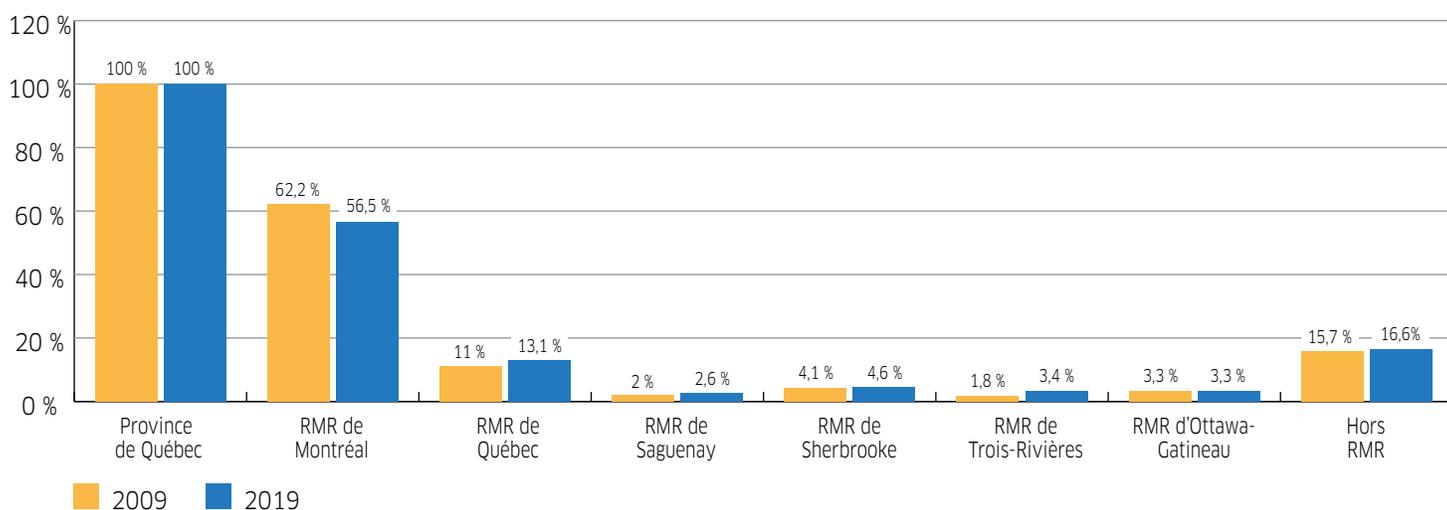


Ces données nous confirment qu'un léger exode des effectifs totaux est en cours, de la RMR de Montréal vers les autres RMR, entre ces deux périodes. Notons que la RMR de Montréal est cependant la région qui a connu la plus forte hausse en nombre de ses effectifs totaux.

Le graphique qui suit présente le taux de croissance des données des RMR en pourcentage, et les conclusions sont identiques à celles mentionnées précédemment, soit :

- > Entre 2009 et 2019, nous observons une légère augmentation des effectifs totaux des organismes publics dans quatre RMR, les taux variant de 0,5 % à 2,1 %.
- > Les effectifs totaux ont diminué de 5,7 % dans la RMR de Montréal entre 2009 et 2019.
- > La situation est demeurée inchangée dans la RMR d'Ottawa-Gatineau avec 3,3 %.

RÉPARTITION RMR EN 2009 ET 2019



16. Notons que ces cibles ont été remplacées par de nouvelles qui proviennent du recensement de 2016. Ces nouvelles cibles seront applicables à tous les organismes publics qui feront l'objet du prochain rapport triennal.

REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS DANS LES ORGANISMES PUBLICS

	Représentation		Cible
	2009	2019	
Femmes	53,9%	65,3%	68,0%
Autochtones	0,3%	0,3%	0,9%
Minorités visibles	2,7%	6,3%	10,3%
Minorités ethniques	3,1%	3,4%	6,6%
Personnes handicapées	n. d.	1,0%	4,6%

Ce tableau présente la représentation des groupes visés dans les organismes publics dans la province de Québec en 2009 et en 2019. Il indique également les cibles qui devaient être atteintes par les organismes publics entre 2016-2019 pour chaque groupe visé¹⁶.

Les données de la représentation sont basées sur les informations recueillies auprès des organismes publics. Elles sont reçues et colligées à la Commission. La cible de ce graphique correspond à une moyenne des cibles à atteindre pour la totalité des organismes publics assujettis à la Loi au Québec entre 2016-2019. Il ne s'agit donc pas d'une cible réelle, mais plutôt d'un indicateur ou d'une valeur statistique qui nous oriente quant au pourcentage à atteindre et aux résultats souhaités pour chaque groupe visé au niveau provincial.

Pour les Autochtones, nous constatons que la représentation est demeurée inchangée avec 0,3% en 2009 et en 2019.

Pour les minorités visibles, nous remarquons une hausse de 3,6% entre les deux périodes, leur représentation passant de 2,7% en 2009 à 6,3% en 2019. Beaucoup d'efforts sont à investir pour les membres de ce groupe afin de faciliter leur embauche dans les organismes publics.

Pour les minorités ethniques, même si le total des effectifs de ce groupe suit, en nombre, la croissance totale des effectifs des organismes publics, leur présence dans les organismes publics reste quasi inchangée en pourcentage, celles-ci représentant 3,1% du total des effectifs en 2009 et 3,4% en 2019.

Pour les personnes handicapées, en raison de l'ajout de ce cinquième groupe à la Loi en décembre 2005, plusieurs données statistiques ont été reçues après le 31 mars 2009, date à laquelle nous avons arrêté le portrait de 2001 à 2009. Par conséquent, les renseignements des personnes handicapées ont été comptabilisés dans une seule période, soit celle du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2019. Cependant, peu importe que les données soient reçues avant ou après 2009, la représentation des membres de ce groupe correspond à 1,0% du total des effectifs totaux dans presque tous les organismes publics assujettis à la Loi. Un investissement majeur au niveau du recrutement devra être fait par les employeurs afin de mieux rejoindre les membres de ce groupe visé qui représentent une main d'œuvre compétente et disponible au travail dans le contexte actuel de la rareté de la main d'œuvre dans le marché de l'emploi.

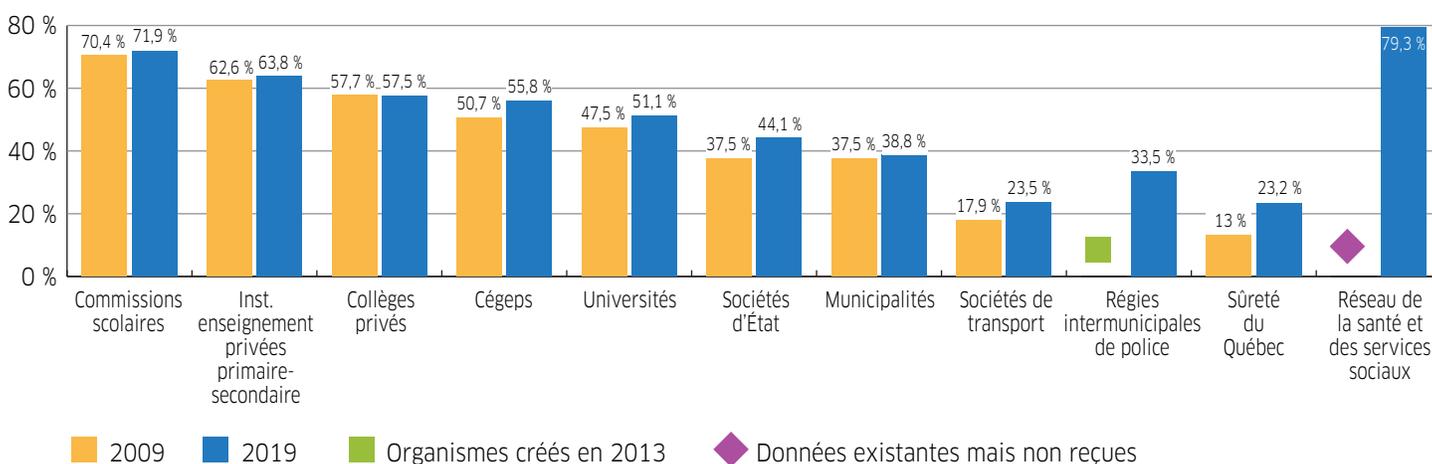
LES FEMMES



Représentation des femmes par réseau

En 2019, le taux de représentation des femmes le plus élevé se retrouve dans le réseau de la santé et des services sociaux avec 79,3%, suivi par les commissions scolaires avec un taux de 71,9%. Notons que ces deux réseaux sont composés majoritairement d'emploi à prédominance féminine, ce qui influence leur représentation.

Les plus faibles taux de représentation des femmes sont observés dans les sociétés de transport et à la Sûreté du Québec, pour ses effectifs policiers, avec 23,2% dans les deux cas. Toutefois, c'est la Sûreté du Québec qui a connu la hausse la plus marquée des femmes entre 2009 et 2019, soit une augmentation de 10,2%. Notons que ces deux réseaux sont composés majoritairement d'emplois traditionnellement masculins.



Note: Il n'y a aucune donnée en 2009 pour le réseau des régies intermunicipales de police puisque ces organismes ont été assujettis à la Loi en 2013.

Pour le réseau de la santé et des services sociaux, les données étaient non disponibles au 31 mars 2009, car elles ont été majoritairement reçues à la Commission en 2010.

La situation des femmes est particulière; et leur situation dans les différents niveaux structurels de l'organisation fera l'objet sous peu d'une analyse détaillée dans un rapport annuel. L'analyse par regroupement d'emploi y sera privilégiée ainsi que la notion de l'intersectionnalité.

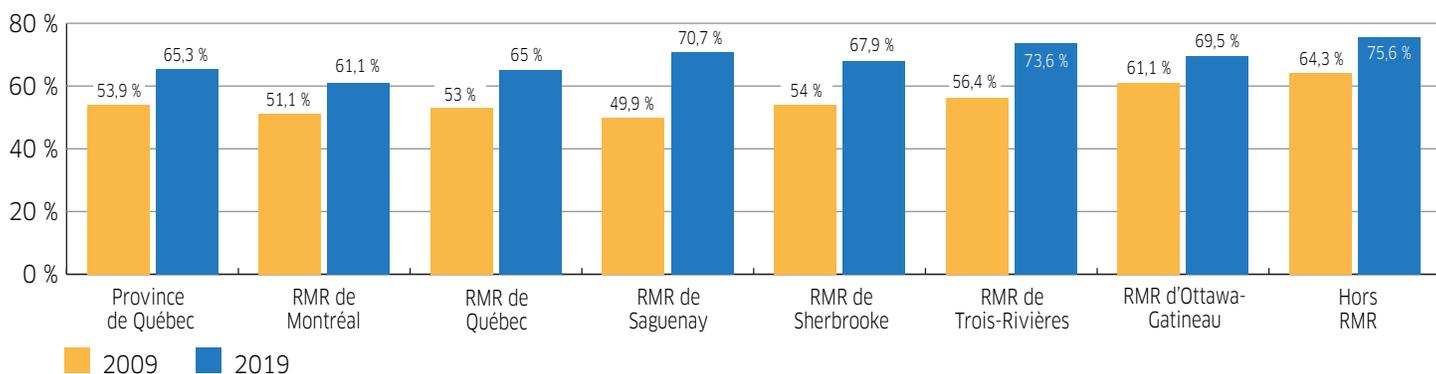
Représentation des femmes par région

La plus forte représentation des femmes, exprimée en pourcentage et par région, dans les organismes publics se retrouve à l'extérieur des grands centres urbains, soit Hors RMR, avec 75,6%. Elle est suivie de près par la RMR de Trois-Rivières (73,6%) et la RMR du Saguenay (70,7%). Les résultats de la représentation des femmes de ces trois RMR sont influencés par la forte présence d'emploi à prédominance féminine dans le réseau des commissions scolaires et le réseau de la santé et des services sociaux.

C'est la RMR de Montréal qui a le taux de représentation des femmes le moins élevé avec 61,1% en 2019, alors qu'elle constitue en nombre le plus important bassin d'emploi au Québec.

En 2019, le taux de représentation des femmes dans les organismes publics assujettis au Québec est de 65,3%.

FEMMES



Depuis 2009, celles-ci ont connu une augmentation de leur représentation dans les organismes publics et dans toutes les régions. Malgré cette hausse, beaucoup d'efforts devront encore être investis afin de faciliter l'accès des femmes aux emplois-cadres de haute direction ainsi que dans les métiers traditionnellement masculins.

De nombreuses difficultés freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles. Plusieurs études démontrent que le modèle dominant de la gestion de carrière n'apparaît pas neutre, mais serait étroitement associé aux caractéristiques assignées au sexe/genre masculin. Les femmes se retrouvent désavantagées. En dépit des législations qui consacrent l'égalité des droits et du consensus social sur l'égalité de fait à atteindre, les obstacles systémiques freinent l'ascension des femmes aux emplois supérieurs. Le phénomène du « plafond de verre », notion qui illustre un effet de plafonnement dans la trajectoire professionnelle ascendante des femmes, apporte un élément explicatif à leur confinement dans des postes inférieurs.

En plus de promouvoir et de faciliter l'égalité des chances et de résultats, « il faut changer les pratiques institutionnelles qui font défaut en tenant compte de l'intersectionnalité: il faut plus de femmes, mais aussi plus de femmes autochtones et de femmes issues des minorités visibles, qui se heurtent à une double barrière », a dit la professeure Tania Saba, lors du Forum « Diversifier l'excellence en recherche en visant la parité hommes-femmes », le 23 mars 2018.

Représentation et cibles pour les femmes

Représentation des femmes par réseau	31 mars 2009			31 mars 2019			Cible (Taux de dispo.)
	Effectifs	Représentation	Effectifs	Représentation	Effectifs	Représentation	
Province de Québec (330 organismes)							
Commissions scolaires (70/330)	154 183	70,4%	108 547	176 504	71,9%	126 868	72,8%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	62,6%	3 202	5 890	63,8%	3 757	69,8%
Collèges privés (7/330)	1 277	57,7%	737	1 810	57,5%	1 040	61,9%
Cégeps (48/330)	24 887	50,7%	12 628	26 723	55,8%	14 918	60,5%
Universités (19/330)	33 019	47,5%	15 674	40 719	51,1%	20 809	57,4%
Sociétés d'État (27/330)	48 053	37,5%	18 010	60 802	44,1%	26 828	48,9%
Municipalités (55/330)	56 192	37,5%	21 059	62 322	38,8%	24 186	44,6%
Sociétés de transport (8/330)	10 441	17,9%	1 866	13 975	23,5%	3 281	30,1%
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	33,5%	224	44,3%
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	13,0%	673	5 523	23,2%	1 280	25,0%
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	79,3%	194 991	80,9%
Total des femmes au Québec :	338 342	53,9%	182 396	640 729	65,3%	418 182	68,0%

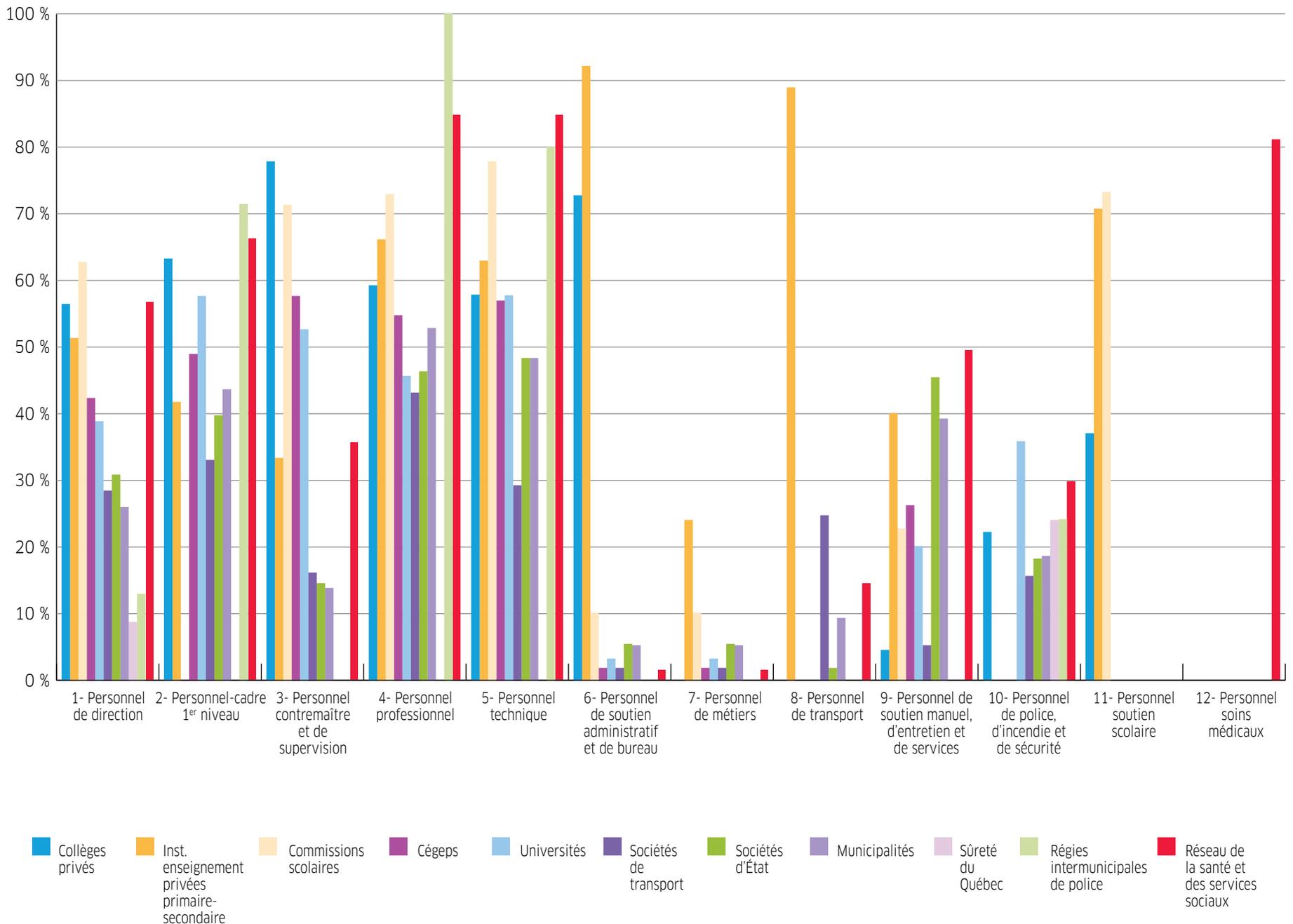
■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

Pour des fins statistiques, la Commission a choisi de limiter à 50%, au lieu de 60% auparavant, le calcul de la cible pour les femmes par regroupement d'emploi, car elle constitue 50% de la population active au Québec. De plus, nous considérons qu'un groupe possédant une représentation supérieure à 50% dans un regroupement d'emploi n'est pas nécessairement victime de discrimination à l'emploi.

Cependant, cette limite à 50% n'est pas applicable dans ce tableau, car les cibles de celui-ci ne reflètent pas les objectifs et les particularités de chaque regroupement d'emploi. De plus, il ne s'agit pas d'une cible réelle applicable à un réseau, mais plutôt d'une moyenne ou d'un indicateur nous permettant de repérer facilement les écarts les plus marqués avec la représentation et d'identifier les réseaux qui devront s'impliquer davantage dans l'embauche des membres de ce groupe visé. Pour les femmes, il est important de souligner que tous les organismes publics ont des objectifs spécifiques visant à faire augmenter leur représentation dans les emplois-cadres de haute direction ainsi que dans les emplois traditionnellement masculins.

En 2019, la représentation des femmes est de 65,3%, alors qu'elle était de 53,9% en 2009. Les réseaux des régies intermunicipales de police, des sociétés de transport et des municipalités possèdent les écarts les plus importants entre leur cible et leur représentation. Les organismes qui composent ces réseaux devront travailler davantage pour recruter et intégrer les femmes dans les différents regroupements d'emploi ou catégories d'emploi de leur organisation, autant au niveau professionnel et technique que dans les emplois-cadres et les métiers traditionnellement masculins.

REPRÉSENTATION DES FEMMES PAR RÉSEAU SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI



Note: Un tableau comprenant le détail des pourcentages de ce graphique est présenté à l'Annexe 12, page 120.

Les taux de représentation des femmes les plus élevés se retrouvent dans la catégorie 6. *Personnel de soutien administratif et de bureau*, avec plus de 70% dans la majorité des réseaux.

Les taux de représentation les plus faibles se retrouvent la catégorie 7. *Personnel de métiers*. Notons que les institutions d'enseignement privées prim-sec ainsi que les commissions scolaires obtiennent respectivement des taux de représentation de 24% et 10,1% dans cette catégorie composée d'emplois traditionnellement masculins.

Au niveau du personnel de direction, les femmes occupent plus de 50% des emplois dans les collèges privés, les institutions d'enseignement privée prim-sec, les commissions scolaires ainsi que dans le réseau de la santé et des services sociaux. Cependant, elles sont encore très peu représentées dans les emplois de direction de la Sûreté du Québec (8,7%), des régies intermunicipales de police (12,9%), des municipalités (25,9%) ainsi que dans les sociétés de transport (28,4%).

Dans la catégorie 8. *Personnel de transport*, les femmes occupent 24,7% des emplois de chauffeur dans le réseau des sociétés de transport. Notons que les institutions d'enseignement privées prim-sec possèdent une représentation élevée (88,9%) dans cette catégorie professionnelle en raison d'un nombre élevé de femmes qui occupent des postes de chauffeuses d'autobus scolaire.

Enfin, dans le réseau de la santé et des services sociaux, les femmes occupent plus de 80% des emplois dans les catégories 4. *Personnel professionnel*, 5. *Personnel technique*, 6. *Personnel de soutien administratif et de bureau* et 12. *Personnel de soins médicaux (infirmières auxiliaires et préposés aux bénéficiaires)*.

LES PERSONNES AUTOCHTONES



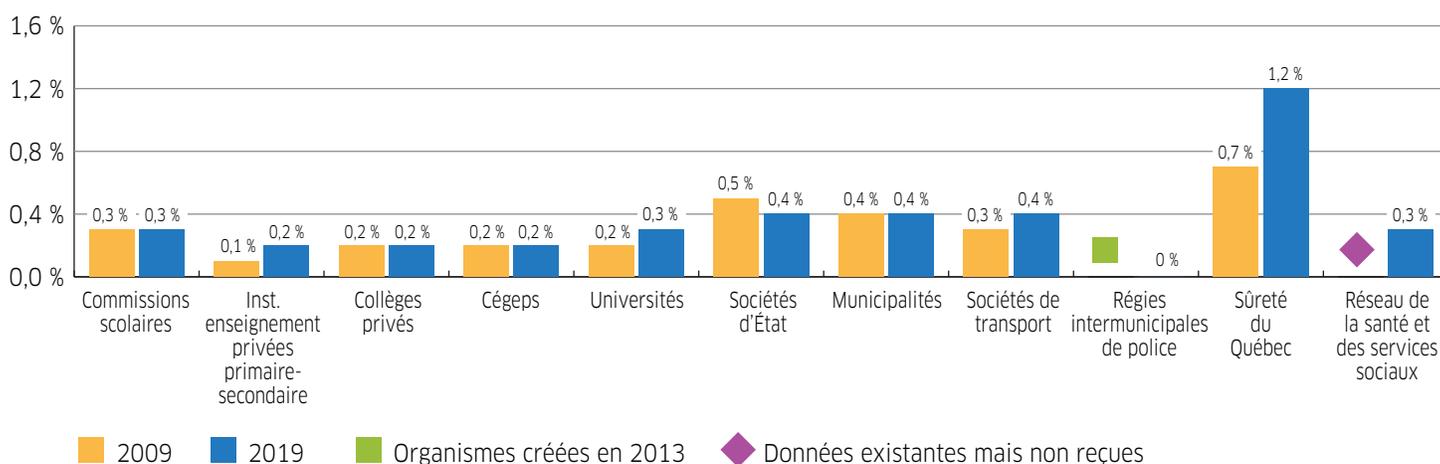
Représentation des Autochtones par réseau

Ce graphique met en évidence la représentation des Autochtones en 2009 et en 2019. Celle-ci est demeurée identique entre ces deux périodes avec un taux de 0,3%.

C'est la Sûreté du Québec qui possède la représentation la plus élevée des Autochtones, celle-ci passant de 0,7% en 2009 à 1,2% en 2019. C'est aussi le réseau qui affiche la plus forte croissance entre les deux périodes, soit de 0,5%.

Les réseaux des sociétés d'État, des municipalités et des sociétés de transport se classent à la seconde place avec une représentation de 0,4% des Autochtones en 2019.

Finalement, c'est le réseau des régies intermunicipales de police qui a le plus faible taux de représentation, avec 0,0%, les membres de ce groupe visé n'y étant aucunement représenté.



Note: Il n'y a aucune donnée en 2009 pour le réseau des régies intermunicipales de police puisque ces organismes ont été assujettis à la Loi en 2013.

Pour le réseau de la santé et des services sociaux, les données étaient non disponibles au 31 mars 2009, car elles ont été majoritairement reçues à la Commission en 2010.

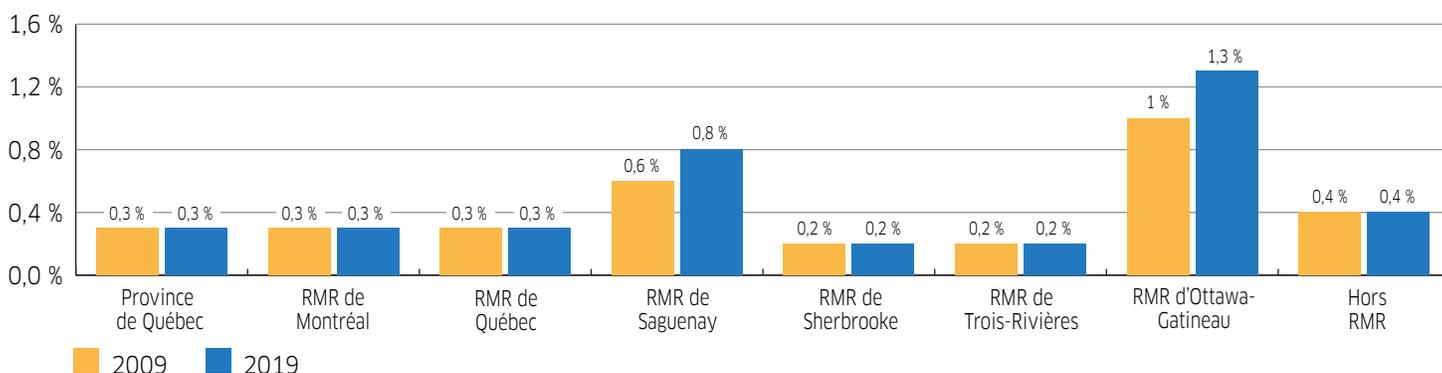
Représentation des Autochtones par région

La représentation des Autochtones se démarque dans la RMR d'Ottawa-Gatineau avec un taux de 1,3%, suivi par la RMR du Saguenay avec un taux de 0,8%.

Les RMR de Québec, de Trois-Rivières et de Sherbrooke obtiennent les plus faibles taux de représentation, soit 0,2%.

À noter qu'un nombre plus élevé de peuples autochtones dans une RMR peut avoir un impact important sur la représentation de ce groupe visé au sein des organismes publics visés par la Loi.

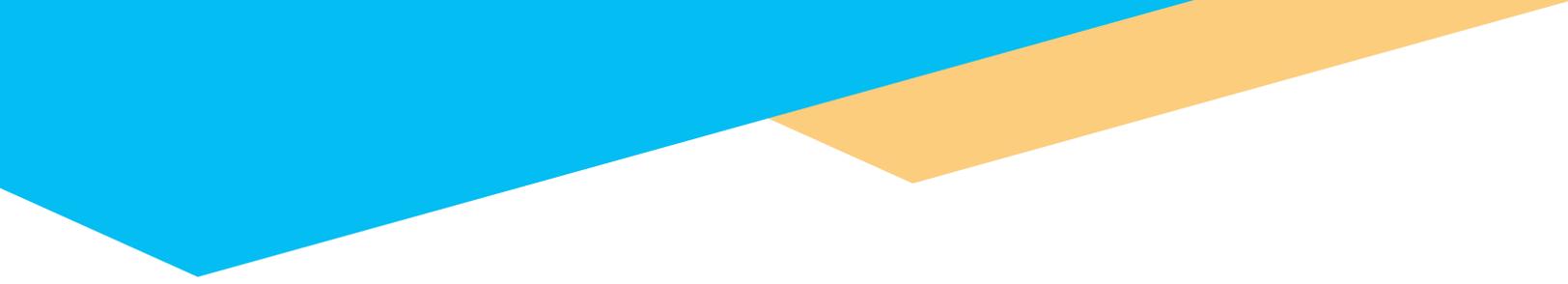
AUTOCHTONES



Représentation et cibles des Autochtones

Représentation des Autochtones par réseau	31 mars 2009		31 mars 2019		Cible (Taux de dispo.)		
	Effectifs	Représentation	Effectifs	Représentation			
Province de Québec (330 organismes)							
Commissions scolaires (70/330)	154 183	0,3%	423	176 504	0,3%	570	0,9%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	0,1%	5	5 890	0,2%	10	0,3%
Collèges privés (7/330)	1 277	0,2%	3	1 810	0,2%	4	0,6%
Cégeps (48/330)	24 887	0,2%	51	26 723	0,2%	57	0,5%
Universités (19/330)	33 019	0,2%	63	40 719	0,3%	106	0,5%
Sociétés d'État (27/330)	48 053	0,5%	238	60 802	0,4%	216	0,8%
Municipalités (55/330)	56 192	0,4%	207	62 322	0,4%	248	0,9%
Sociétés de transport (8/330)	10 441	0,3%	33	13 975	0,4%	59	0,6%
Régies intermunicipales de police (3/330)				668	0,0%	0	0,6%
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,7%	38	5 523	1,2%	69	2,3%
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)				245 793	0,3%	783	0,9%
Total des Autochtones au Québec :	338 342	0,3%	1 061	640 729	0,3%	2 122	0,9%

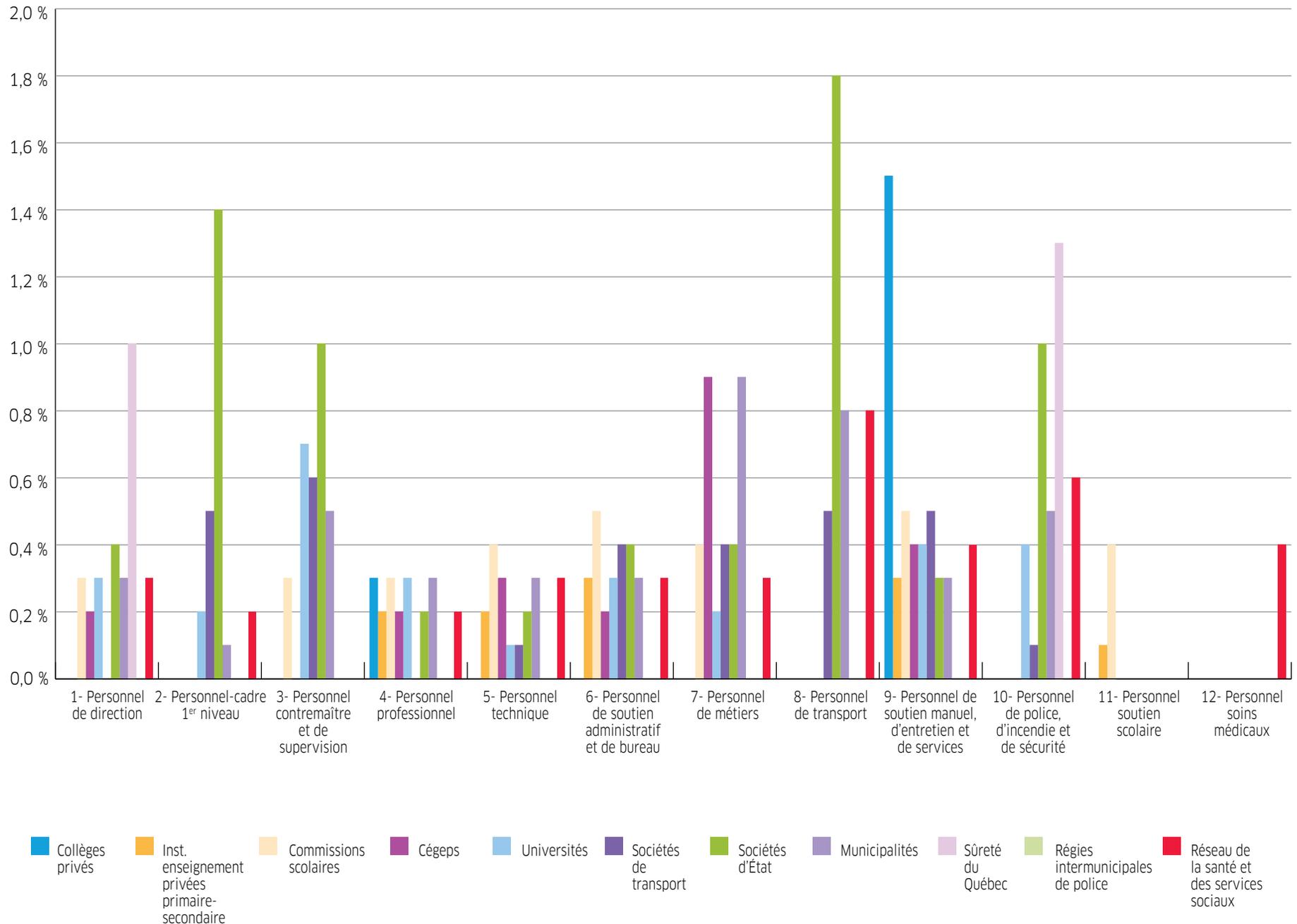
■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues



En 2019, la majorité des cibles des Autochtones se situe en-deçà de 1,0%, à l'exception de la Sûreté du Québec qui affiche une cible de 2,3%.

Cependant, même si les écarts entre les cibles et la représentation ne sont pas élevés en pourcentage et qu'il s'agit d'objectifs peu élevés en nombre, l'embauche des membres de ce groupe représente un réel défi pour tous les organismes publics de ces réseaux.

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES PAR RÉSEAU SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI



Note: Un tableau comprenant le détail des pourcentages de ce graphique est présenté à l'Annexe 12, page 121.

Le taux de représentation le plus élevé des Autochtones se retrouve dans la catégorie 8. *Personnel de transport* (1,8%) pour les sociétés d'État.

Cependant, c'est dans la catégorie 4. *Personnel professionnel* et dans la catégorie 5 *Personnel technique* que la représentation totale des Autochtones est la plus importante parmi les douze catégories professionnelles de regroupements d'emploi.

Mais, peu importe le réseau, la représentation des Autochtones demeure très faible, la majorité des taux étant inférieurs à 0,5%.

Au niveau du personnel de la direction, les Autochtones sont très peu représentés dans tous les réseaux, ceux-ci étant même totalement absents des emplois cadres des collèges privés, des institutions d'enseignement privées primaires ainsi que des régies intermunicipales de police. Notons que la Sûreté du Québec possède la représentation la plus élevée (1,0%) dans la catégorie 1. *Personnel de direction*.

LES MINORITÉS VISIBLES

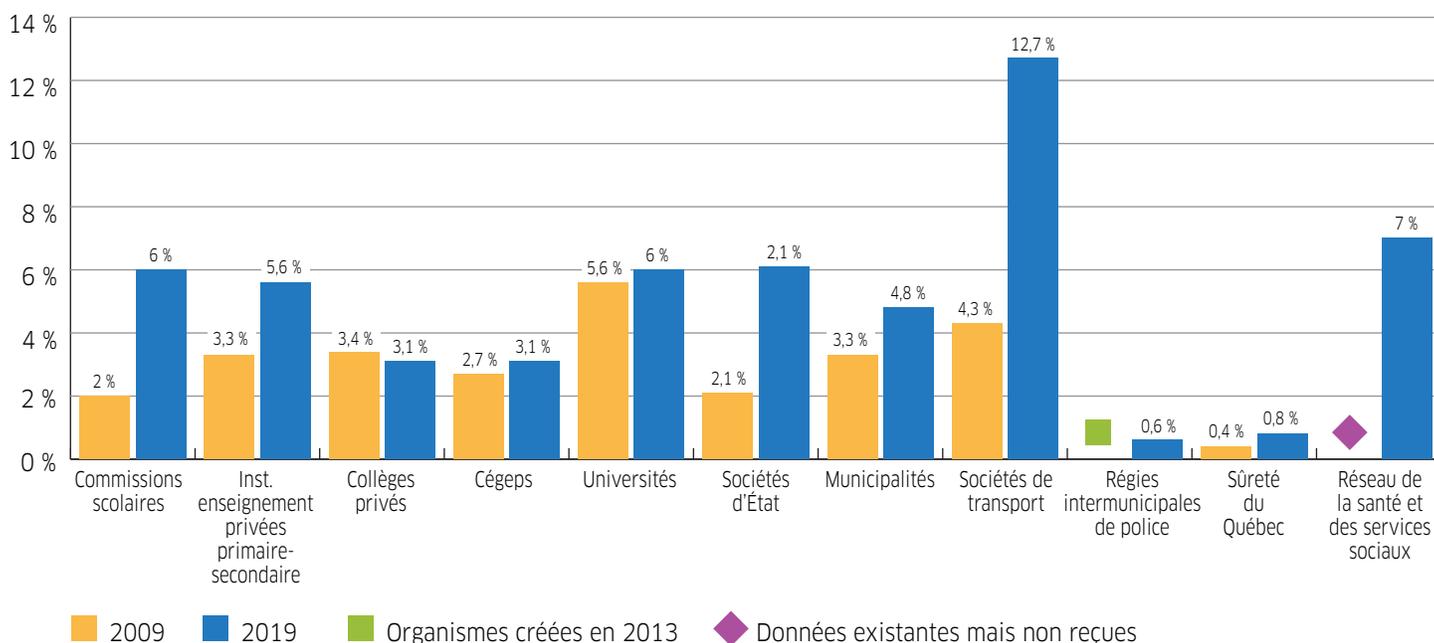


Représentation des minorités visibles par réseau

Au Québec, le groupe des minorités visibles représente 6,3% des effectifs totaux des organismes publics assujettis au Québec.

En 2019, c'est le réseau des sociétés de transport qui possède la représentation la plus élevée parmi les réseaux, avec un taux de 12,7%. C'est aussi ce même réseau qui a connu la plus forte croissance des membres de ce groupe visé, avec une hausse de 8,4% entre 2009 et 2019.

Notons que trois des plus grandes sociétés de transport de ce réseau, dont la STM, sont situées dans la RMR de Montréal. Cette région est reconnue au Québec comme possédant une forte concentration de minorités visibles.



Note: Il n'y a aucune donnée en 2009 pour le réseau des régies intermunicipales de police puisque ces organismes ont été assujettis à la Loi en 2013.

Pour le réseau de la santé et des services sociaux, les données étaient non disponibles au 31 mars 2009, car elles ont été majoritairement reçues à la Commission en 2010.

Enfin, les minorités visibles sont très peu représentées dans le réseau des Régies intermunicipales de police ainsi qu'à la Sûreté du Québec, avec des taux respectifs de 0,6% et 0,8%.

Notons que les réseaux des universités (6,0%), des cégeps (3,1%) et des collèges privés (3,1%) ont connu une croissance entre 0,3% à 0,4% de leur représentation entre 2009 et 2019.

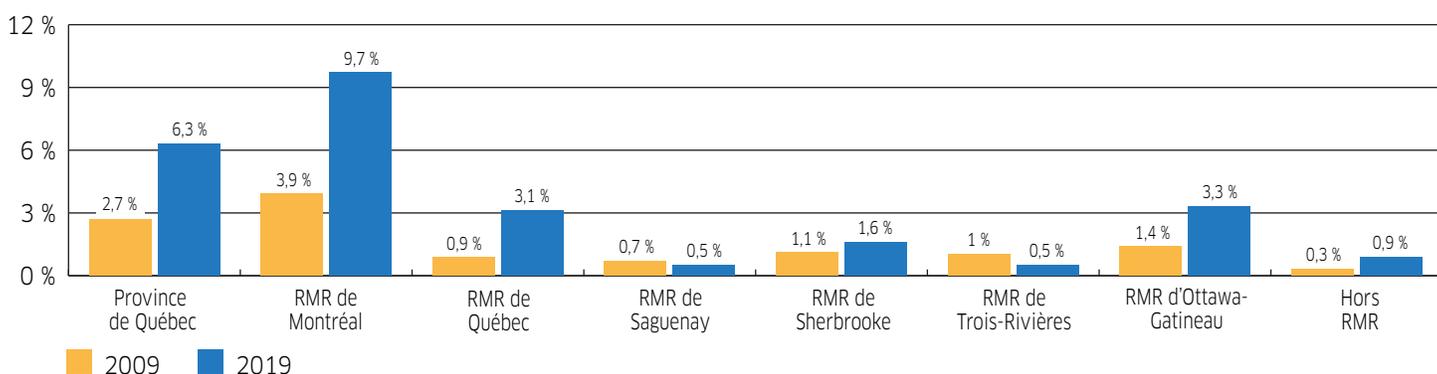
Représentation des minorités visibles par région

C'est la RMR de Montréal qui affiche la représentation la plus élevée des minorités visibles avec un taux de 9,7%.

Elle est suivie par la RMR d'Ottawa-Gatineau avec un taux de 3,3%.

La RMR du Saguenay et la RMR de Trois-Rivières obtiennent les taux de représentation les plus faibles, avec seulement 0,5%.

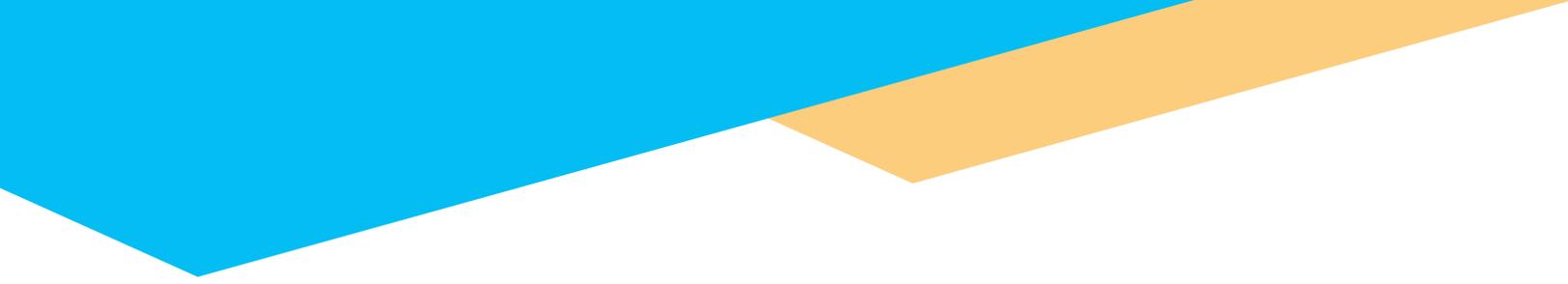
MINORITÉS VISIBLES



Représentation et cibles des minorités visibles

Représentation des minorités visibles par réseau	31 mars 2009		31 mars 2019		Cible (Taux de dispo.)		
	Effectifs	Représentation	Effectifs	Représentation			
Province de Québec (330 organismes)							
Commissions scolaires (70/330)	154 183	2,0%	3 080	176 504	6,0%	10 542	8,7%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	3,3%	168	5 890	5,6%	329	10,3%
Collèges privés (7/330)	1 277	3,4%	44	1 810	3,1%	57	8,1%
Cégeps (48/330)	24 887	2,7%	684	26 723	3,1%	834	10,4%
Universités (19/330)	33 019	5,6%	1 846	40 719	6,0%	2 437	12,5%
Sociétés d'État (27/330)	48 053	2,1%	986	60 802	6,1%	3 696	11,2%
Municipalités (55/330)	56 192	3,3%	1 857	62 322	4,8%	3 020	7,8%
Sociétés de transport (8/330)	10 441	4,3%	445	13 975	12,7%	1 780	13,6%
Régies intermunicipales de police (3/330)				668	0,6%	4	6,0%
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,4%	23	5 523	0,8%	42	2,8%
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)				245 793	7,0%	17 327	11,6%
Total des minorités visibles au Québec :	338 342	2,7%	9 133	640 729	6,3%	40 068	10,3%

■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

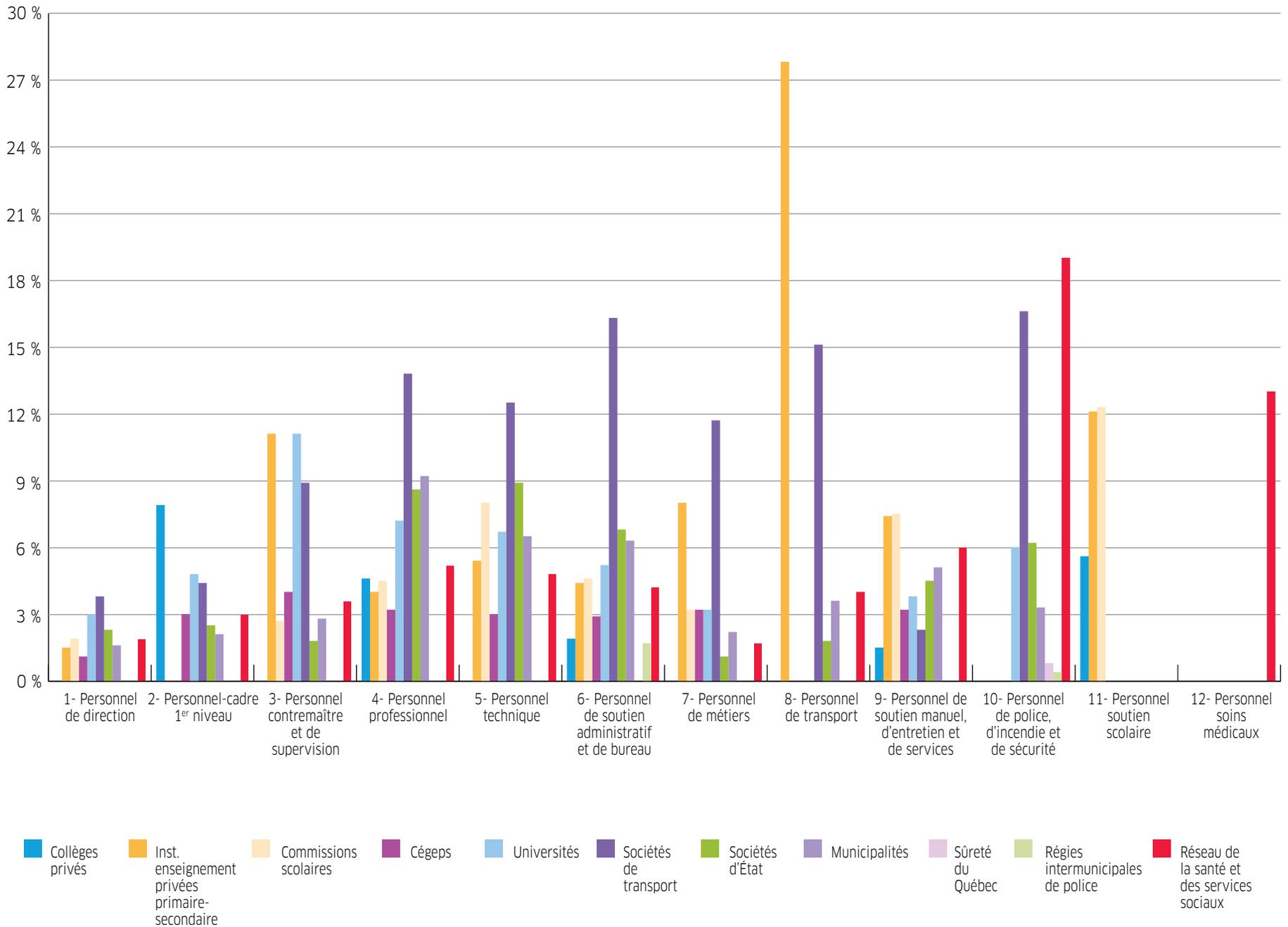


En 2019, les cibles les moins élevées se situent à la Sûreté du Québec (2,8%) et dans le réseau des régies intermunicipales de police (6,0%). Comme les minorités visibles ont une représentation de 0,8% dans le réseau des Régies intermunicipales de police, ces organismes auront un réel défi à relever pour recruter et maintenir en emploi les membres de ce groupe.

L'écart entre les cibles et la représentation est aussi important en pourcentage ou en nombre pour le réseau des cégeps et celui des universités. Les organismes de ces deux réseaux devront eux aussi investir des efforts au niveau du recrutement afin de mieux rejoindre les membres de ce groupe visé.

Enfin, notons que le réseau des sociétés de transport possède la cible la plus élevée des réseaux, avec un taux de 13,6%, ainsi que la représentation la plus élevée avec un taux de 12,7%.

REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES PAR RÉSEAU ET SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENT D'EMPLOI



Note: Un tableau comprenant le détail des pourcentages de ce graphique est présenté à l'Annexe 12, page 122.

Les taux de représentation les plus élevés des minorités visibles se retrouvent dans la catégorie 8. *Personnel de transport*. Cependant la répartition de l'effectif total des membres de ce groupe est concentrée dans la catégorie 5. *Personnel technique*, atteignant des taux de plus de 5% dans 6 des 8 réseaux dans lesquels ce groupe est présent.

Les taux de représentation les plus faibles sont dans les emplois des catégories 1. *Personnel de direction* et 2. *Personnel de cadre de premier niveau*.

Parmi les réseaux, les sociétés de transport se démarquent avec les taux de représentation les plus élevés dans les catégories 4. *Personnel professionnel* (13,8%), 5. *Personnel technique* (12,5%), 6. *Personnel administratif et de bureau* (16,3%), 7. *Personnel de métiers* (11,7%) et 8. *Personnel de transport* (15,1%).

Dans la catégorie 4. *Personnel professionnel*, les minorités visibles sont mieux représentées dans les réseaux des sociétés de transport (13,8%), les municipalités (9,2%), les Sociétés d'État (8,6%) et les universités (7,2%).

LES MINORITÉS ETHNIQUES



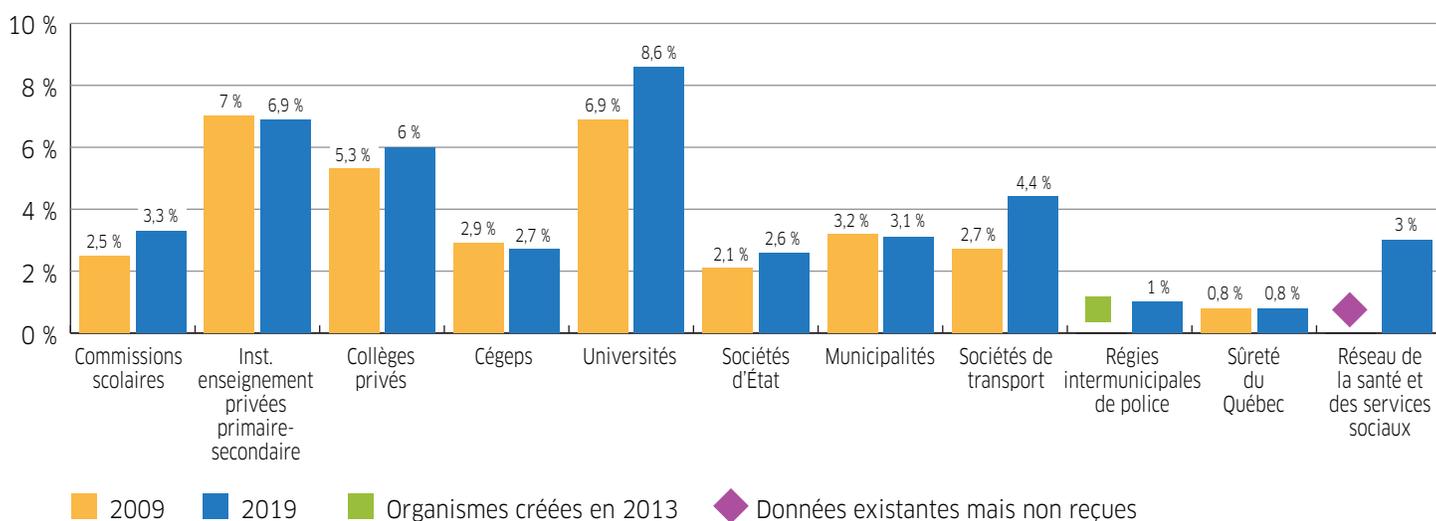
Représentation des minorités ethniques par réseau

En 2019, les minorités ethniques représentaient 3,4% du total des effectifs des organismes publics.

Le réseau des universités possède la plus forte représentation avec un taux de 8,6%.

Le réseau des Institutions d'enseignements privées primaire-secondaire arrive en deuxième position avec un taux de 6,9%.

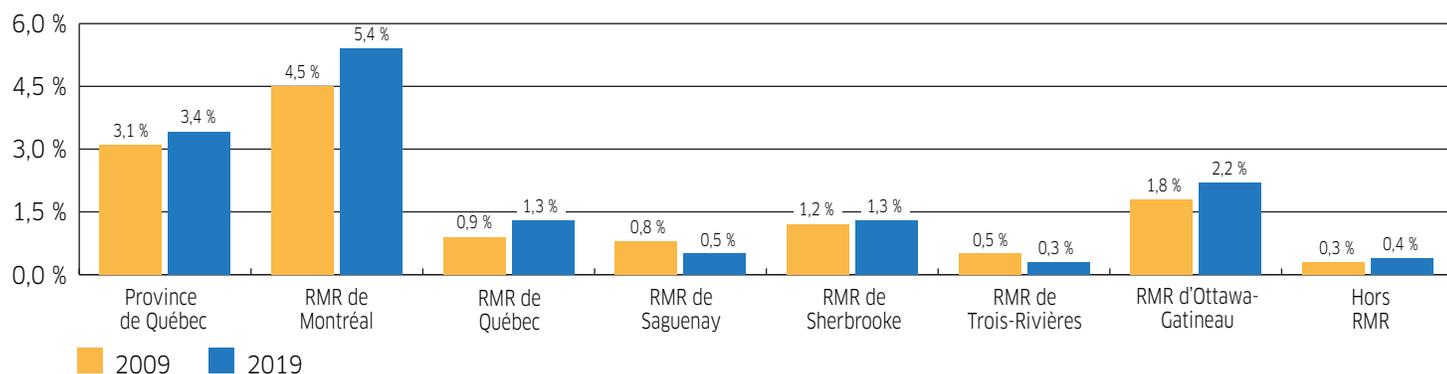
Les minorités ethniques sont très peu représentées dans les Régies intermunicipales de police ainsi qu'à la Sûreté du Québec, avec des taux respectifs de 1,0% et 0,8%.



Note: Il n'y a aucune donnée en 2009 pour le réseau des régies intermunicipales de police puisque ces organismes ont été assujettis à la Loi en 2013.

Pour le réseau de la santé et des services sociaux, les données étaient non disponibles au 31 mars 2009, car elles ont été majoritairement reçues à la Commission en 2010.

Représentation des minorités ethniques par région



En 2019, les minorités ethniques se concentrent dans les organismes publics de la RMR de Montréal, avec un taux de 5,4%.

La région d'Ottawa-Gatineau arrive en seconde place avec un taux de 2,2%.

C'est dans la RMR de Trois-Rivières que les membres de ce groupe sont le plus faiblement représentés avec un taux de 0,3%.

Enfin, l'augmentation des minorités ethniques est à peine perceptible en pourcentage au sein des organismes publics, passant de 3,1% en 2009 à 3,4% en 2019.

Représentation et cibles des minorités ethniques

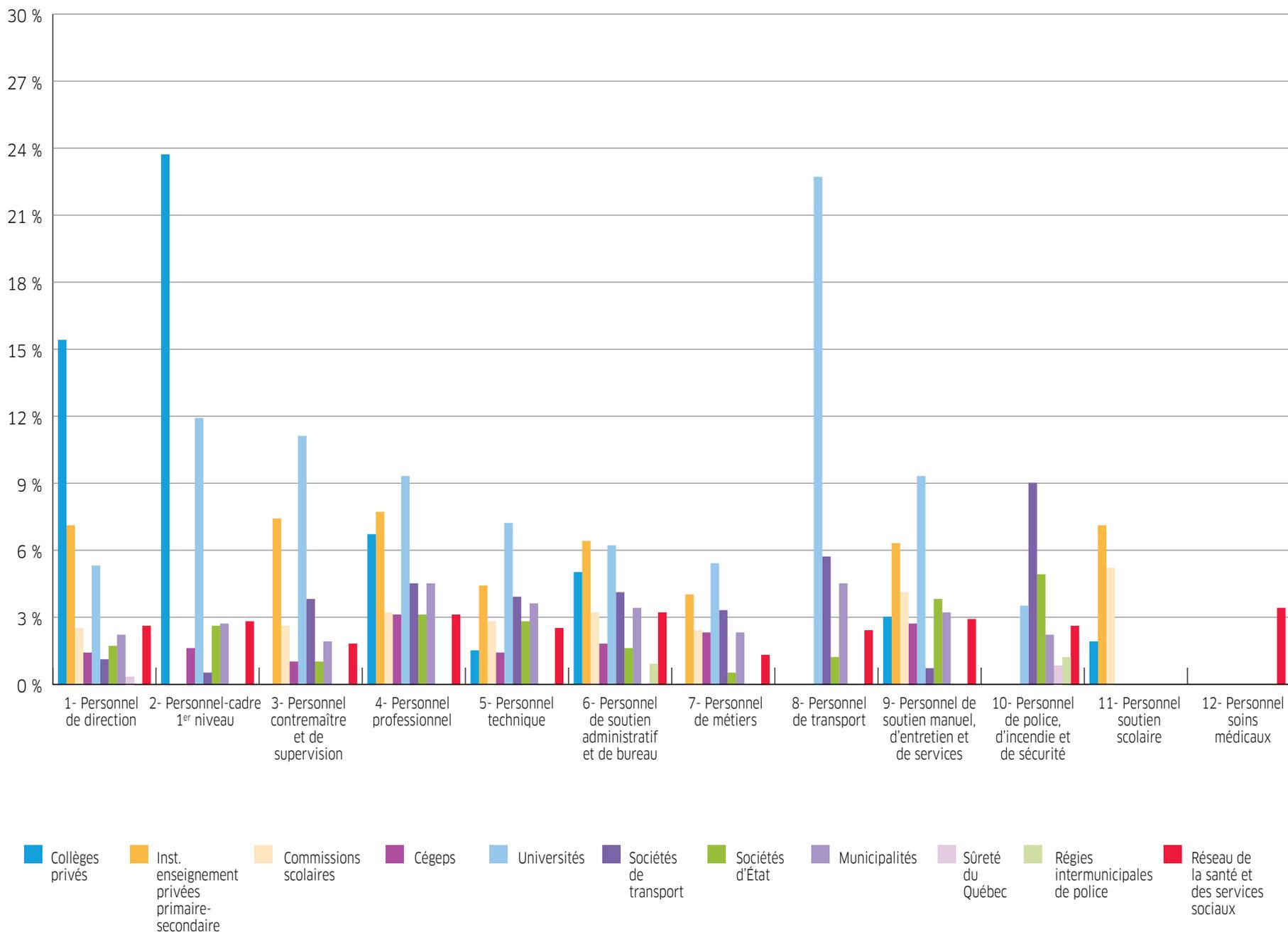
Représentation des minorités ethniques par réseau	Mardi 31 mars 2009			Dimanche 31 mars 2019			Cible (Taux de dispo.)
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		
Province de Québec (330 organismes)							
Commissions scolaires (70/330)	154 183	2,5%	3 807	176 504	3,3%	5 785	7,1%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	7,0%	360	5 890	6,9%	407	10,5%
Collèges privés (7/330)	1 277	5,3%	68	1 810	6,0%	108	8,7%
Cégeps (48/330)	24 887	2,9%	721	26 723	2,7%	719	7,6%
Universités (19/330)	33 019	6,9%	2 269	40 719	8,6%	3 486	12,5%
Sociétés d'État (27/330)	48 053	2,1%	1 002	60 802	2,6%	1 609	7,2%
Municipalités (55/330)	56 192	3,2%	1 806	62 322	3,1%	1 911	5,6%
Sociétés de transport (8/330)	10 441	2,7%	281	13 975	4,4%	615	7,4%
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	1,0%	7	5,2%
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,8%	43	5 523	0,8%	45	2,5%
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	3,0%	7 257	5,3%
Total des minorités ethniques au Québec :	338 342	3,1%	10 357	640 729	3,4%	21 949	6,6%

■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

En 2019 les cibles les plus élevées des minorités ethniques se situent dans le réseau des universités et le réseau des Institutions d'enseignement privées primaire-secondaire.

Cependant, les écarts les plus marqués en nombre et en pourcentage se retrouvent dans le réseau des cégeps et celui des sociétés d'État. Les organismes publics qui composent ces deux réseaux devront revoir leur stratégie de recrutement afin de mieux rejoindre les membres de ce groupe visé.

REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES PAR RÉSEAU SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI



Note: Un tableau comprenant le détail des pourcentages de ce graphique est présenté à l'Annexe 12, page 123.

Les taux de représentation des minorités ethniques les plus élevés se retrouvent dans la catégorie 2. *Personnel cadre 1^{er} niveau* (23,7%) des collèges privés et dans la catégorie 8. *Personnel de transport* (22,7%) des universités. Cependant, c'est dans la catégorie 4. *Personnel professionnel* que se trouve la représentation la plus importante de l'effectif total des minorités ethniques de l'ensemble des réseaux.

Les taux de représentation les plus faibles se retrouvent dans les catégories 7. *Personnel de métiers* et 10. *Personnel de police, d'incendie et de sécurité*.

Au niveau des emplois de cadres et de direction, les collèges privés affichent les taux les plus élevés des réseaux, notamment dans les catégories 1. *Personnel de direction* (15,4%) et 2. *Personnel-cadre 1^{er} niveau* (23,7%).

De façon générale, c'est dans le réseau des universités qu'on retrouve les taux de représentation les plus élevés dans les cinq catégories suivantes: 3. *Personnel contremaître et de supervision*, 4. *Personnel professionnel*, 5. *Personnel technique*, 7. *Personnel de métiers*, 8. *Personnel de transport* et 9. *Personnel de soutien manuel, d'entretien et de service*.

Par contre, elles sont très peu représentées dans les différentes catégories professionnelles à la Sûreté du Québec, dans les régies intermunicipales de police ainsi que dans les cégeps.

LES PERSONNES HANDICAPÉES



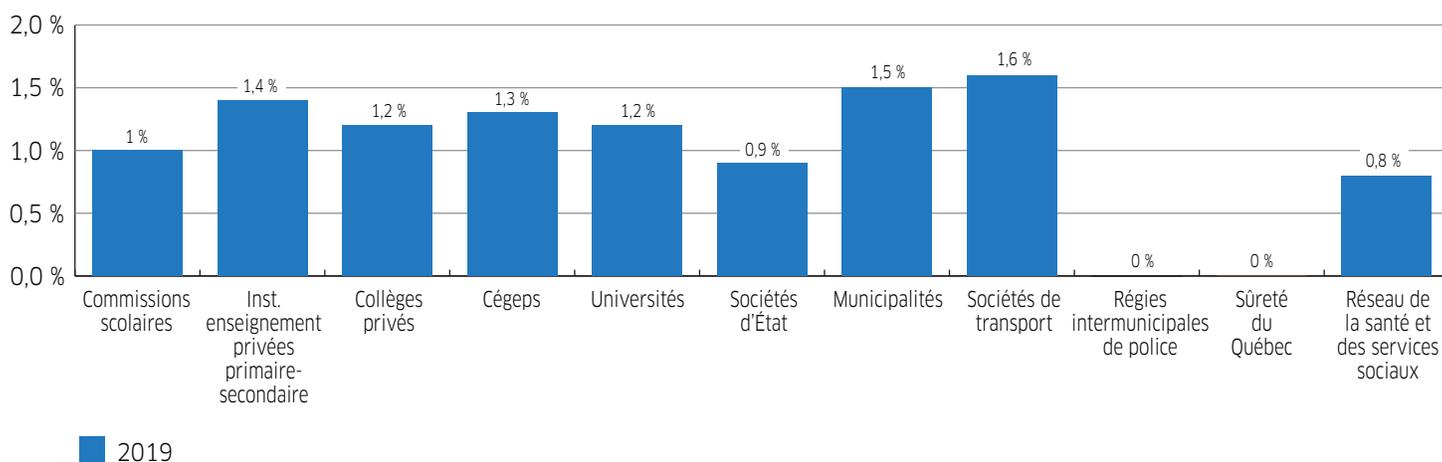
Représentation des personnes handicapées par réseau

La totalité des données pour les personnes handicapées a été reçue à la Commission après le 31 mars 2009, qui correspond à la deuxième période comparée. Une seule période est donc disponible pour faire le portrait statistique des personnes handicapées, soit celle du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2019.

En 2019, les personnes handicapées représentent seulement 1,0% du total des effectifs des organismes publics au Québec.

Ce sont les réseaux des sociétés de transport (1,6%) et des municipalités (1,5%) qui possèdent les taux de représentation les plus élevés des personnes handicapées.

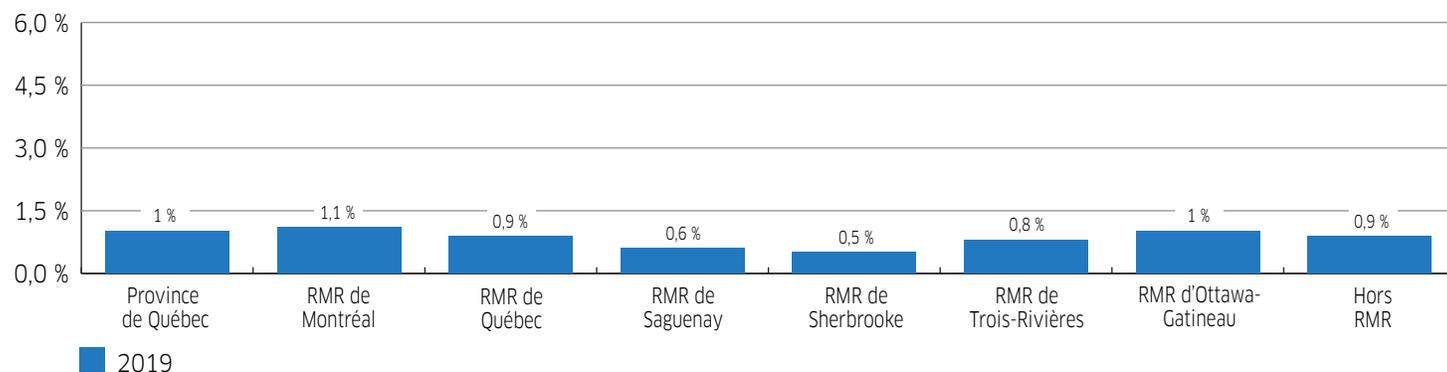
La plus faible représentation se situe dans le réseau de la Santé et des services sociaux avec un taux de 0,8%.



Note: En raison d'ententes administratives, certains emplois ont été exclus temporairement du processus d'identification des personnes handicapées dans le cadre du programme (ex. : policier, pompier, chauffeur d'autobus, ambulanciers) et ils ne font pas partie du portrait des effectifs de certains organismes, dont la Sûreté du Québec, les Régies intermunicipales de police et les sociétés de transport.

Notons que la cible moyenne fixée pour ce groupe provenait de l'Enquête sur la participation et les limitations des activités (EPLA 2006) et elle avait été fixée à 4,6%. Cependant, même si cet objectif apparaît aujourd'hui désuet, aucun organisme public, aucun réseau et aucune région de la province de Québec n'a réussi à atteindre cette cible.

Représentation des personnes handicapées par région



Les prochaines cibles proviendront de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI 2016) et la cible moyenne fixée pour ce groupe devrait se situer aux alentours de 14,0%. L'atteinte des cibles et des nouveaux objectifs de représentation des personnes handicapées représentera un réel défi pour tous les organismes publics.

La RMR de Montréal (1,1%) ainsi que la RMR d'Ottawa-Gatineau (1,0%) sont les régions qui obtiennent les taux de représentation les plus élevés.

Tandis que la RMR de Sherbrooke (0,5%) et la RMR du Saguenay (0,6%) sont les régions qui possèdent le plus faible taux de représentation pour les personnes handicapées.

NOTES PARTICULIÈRES ET RÉFLEXIONS SUR LES DÉFINITIONS DU HANDICAP ET L'USAGE DE CES DÉFINITIONS PAR LA COMMISSION

La définition du handicap qui s'applique dans la récente Loi canadienne (juin 2019) sur l'accessibilité se lit ainsi: «Déficiência notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.»¹⁷

Durant deux décennies, les enquêtes menées auprès des populations canadiennes ont tenu compte de l'évolution de cette définition, tant du point de vue jurisprudentiel que de celui de la recherche. La définition s'est affinée; les dimensions et les variables permettant de mesurer l'incapacité ont également changé. Depuis 2006, trois enquêtes nationales ont été réalisées relativement aux personnes handicapées. Chacune proposant une définition de l'incapacité différente et reconnaissant qu'il existe des degrés d'incapacité variables; bien que l'intensité des limitations vécues par les répondants n'ait pu être mesurée dans les enquêtes de 2006 et de 2012. Il s'agit de: 1) L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2006; 2) L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2012; 3) L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2017.

Statistique Canada a proposé, dans le cadre du recensement canadien de 2016, d'intégrer une variable qui tient compte de l'intensité des limitations qui sont vécues par les répondants. Ainsi, ces derniers peuvent désormais déclarer avoir été « parfois », « souvent » ou « toujours » limités dans leurs activités en raison d'un état ou d'un problème de santé. Bien que ces avancées ne résorbent pas toutes les difficultés qui sont liées à l'autodéclaration de l'incapacité par les répondants (en lien à l'auto-identification des personnes dans le cadre du PAÉE), elles n'en constituent pas moins un progrès significatif qui permet d'avoir un portrait plus juste de la situation des personnes en situation de handicap au Québec et au Canada et ce, tant sur le plan quantitatif (nombre) que sur le plan qualitatif (intensité des limitations). Si la Commission intègre à son analyse la définition large et libérale du « handicap », la définition qu'elle utilise lorsqu'il s'agit de veiller à l'application de la LAÉ demeure, quant à elle, restrictive et de portée beaucoup moins large. Cette définition réfère à celle qui est édictée dans la **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale**¹⁸.

L'imposition d'une définition restrictive du « handicap » pour l'application des PAÉE contribue à invisibiliser les situations de discrimination en emploi vécues par de nombreuses personnes handicapées dont la condition ne répond pas aux exigences de cette définition. Elles ne bénéficient pas des mêmes garanties de droit que confère la LAÉ que les personnes dont les caractéristiques se conforment à la définition qui est prescrite par la LAÉ. Une harmonisation apparaît donc nécessaire car les principales sources de données qui permettent de déterminer la disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail ont évolué pour tenir compte des avancées parallèles de la recherche (*disability studies*) et du droit vers un modèle qui reconnaît la dimension sociale du handicap, ouvrant vers une définition de plus en plus inclusive de ce dernier.

Par ailleurs, les définitions qui sous-tendent l'exercice de cueillette des données propre à ces enquêtes devraient être connues des organismes assujettis à la LAÉ, afin que ceux-ci puissent s'y référer pour l'analyse de leurs effectifs.

17. Loi canadienne sur l'accessibilité, L.C. 2019, c. 10, art. 2.

18. Préc., note 9 : Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, RLRQ, c. E-20.1, art. 1.

Représentation et cibles des personnes handicapées

Représentation des personnes handicapées par réseau	Mardi 31 mars 2009			Dimanche 31 mars 2019			Cible (Taux de dispo.)
	Effectifs	Représentation		Effectifs ¹	Représentation		
Province de Québec (330 organismes)							
Commissions scolaires (70/330)	n. d. ²	n. d.	n. d.	175 966	1,0%	1 741	4,6%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	n. d.	n. d.	n. d.	5 013	1,4%	72	4,6%
Collèges privés (7/330)	n. d.	n. d.	n. d.	1 515	1,2%	18	4,4%
Cégeps (48/330)	n. d.	n. d.	n. d.	24 888	1,3%	332	4,1%
Universités (19/330)	n. d.	n. d.	n. d.	33 019	1,2%	392	4,4%
Sociétés d'État (27/330)	n. d.	n. d.	n. d.	57 322	0,9%	541	4,5%
Municipalités (55/330)	n. d.	n. d.	n. d.	42 528	1,5%	617	4,7%
Sociétés de transport (8/330)	n. d.	n. d.	n. d.	4 653	1,6%	75	5,1%
Régies intermunicipales de police (3/330)	n. d.	n. d.	n. d.	178	0,0%	0	1,7%
Sûreté du Québec (1/330)	n. d.	n. d.	n. d.	45	0,0%	0	2,2%
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	n. d.	n. d.	n. d.	245 793	0,8%	2 067	4,7%
Total des personnes handicapées au Québec	n. d.	n. d.	n. d.	590 920	1,0%	5 855	4,6%

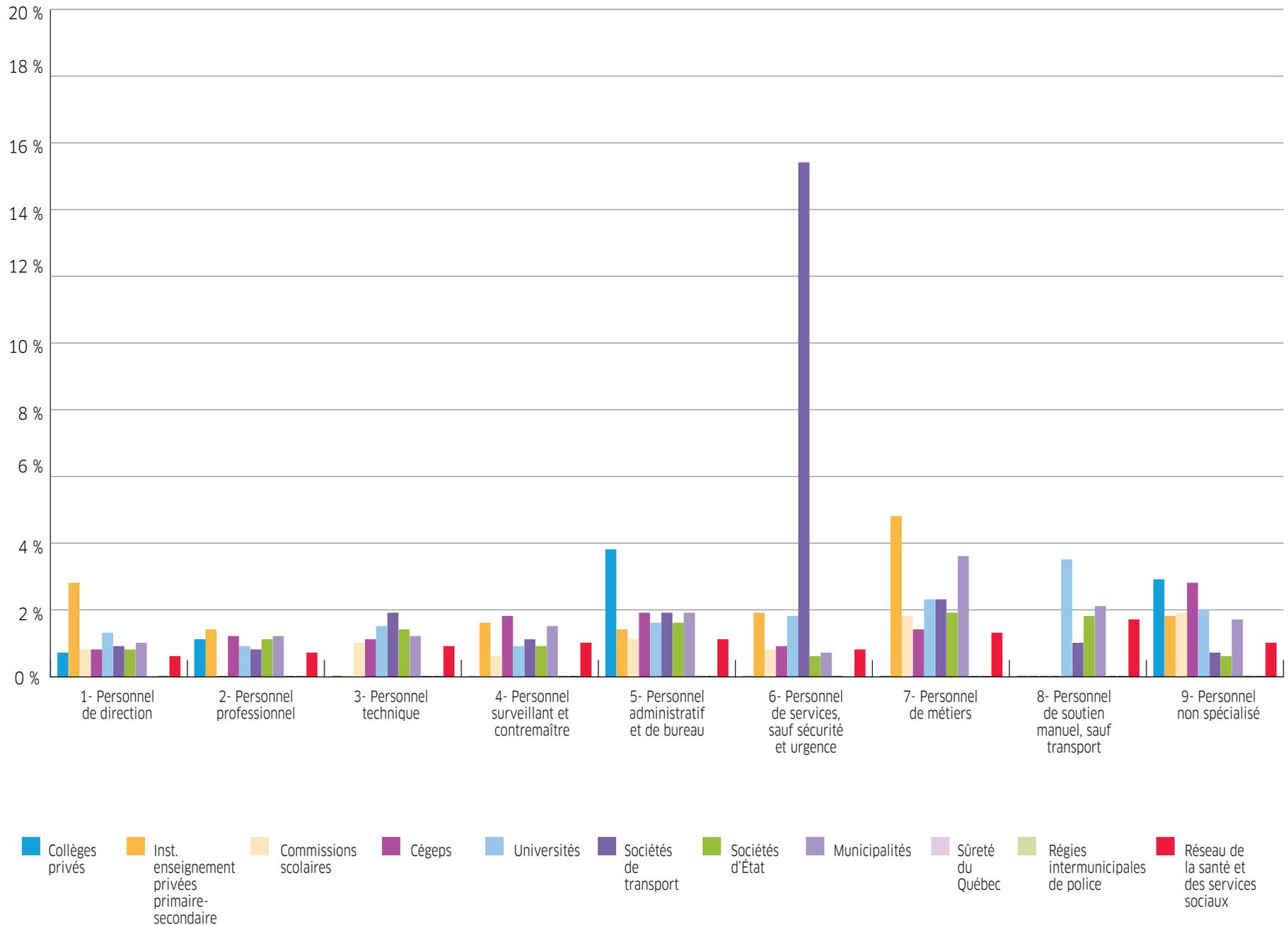
1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

2 Données non disponibles.

À l'exception de la Sûreté du Québec et du réseau des régies intermunicipales de police qui bénéficient d'une entente administrative pour ce groupe visé, les cibles des personnes handicapées varient entre 4,1% et 5,1%.

C'est le réseau de la santé et des services sociaux qui possède l'écart le plus élevé tant en nombre qu'en pourcentage entre la cible (4,7%) et la représentation (0,8%) des personnes handicapées. Notons que les procédures d'administration du nouveau questionnaire médical préembauche implanté dans ce réseau en 2019 sont toujours d'actualité et requerront des suivis réguliers auprès des responsables de ce projet afin d'évaluer l'impact de ces nouvelles procédures sur l'embauche des personnes handicapées.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR RÉSEAU SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI



Note: Un tableau comprenant le détail des pourcentages de ce graphique est présenté à l'Annexe 12, page 124.

De façon générale, les personnes handicapées sont très peu représentées dans les différentes catégories professionnelles, tous réseaux confondus.

Les taux de représentation les plus élevés se retrouvent dans la catégorie 6. *Personnel de service sauf sécurité et urgence* (16,7%) des sociétés de transport ainsi que dans la catégorie 7. *Personnel de métiers* (4,8%) des établissements d'enseignement privés. Entre réseaux, les sociétés de transport possèdent la plus grande représentation des personnes handicapées.

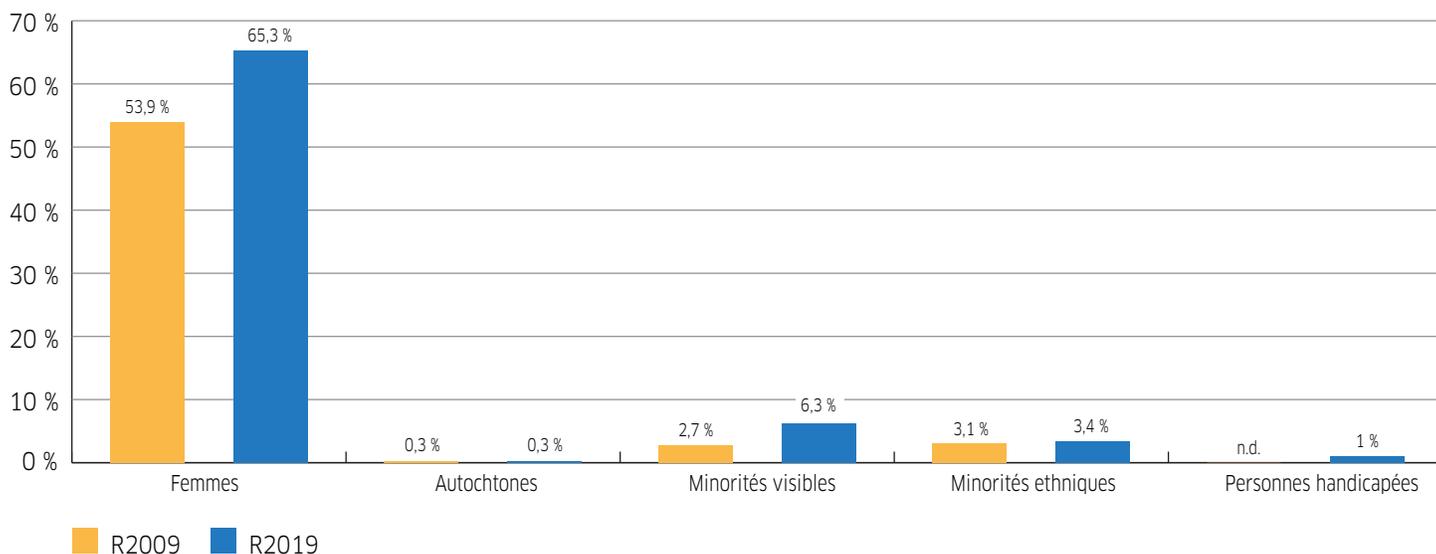
Outre les sociétés de transport, les plus faibles taux de représentation se retrouvent dans la catégorie 6. *Personnel de service, sauf sécurité et urgence*.

Au niveau des cadres, les personnes handicapées sont aussi faiblement représentées dans la catégorie 1. *Personnel de direction*.

Les taux de représentation sont très faibles dans les catégories professionnelles du réseau de la santé et des services sociaux.

Enfin, notons que la Sûreté du Québec et les régies intermunicipales de polices bénéficient d'une entente administrative avec la Commission qui exclut certains types d'emploi dans le calcul de la représentation des personnes handicapées. C'est la raison pour laquelle leur représentation dans les catégories professionnelles est de 0,0%.

Résumé de la situation des groupes visés



Parmi tous les groupes visés, ce sont les femmes qui ont connu la plus forte hausse de leur représentation entre 2009 et 2019. Une des raisons principales de cette augmentation dans les réseaux des organismes publics est due à l'ajout en 2010 des effectifs du réseau de la santé et des services sociaux. Cependant, même si les femmes représentent 65,3 % des effectifs publics, beaucoup d'efforts devront être investis par les organismes publics afin de faciliter leur accès aux emplois-cadres de haute direction ainsi qu'aux emplois traditionnellement masculins.

Pour les Autochtones, malgré une hausse de leur représentation en nombre dans certains réseaux, ceux-ci n'ont connu aucune variation significative de leur taux de représentation entre 2009 et 2019 au Québec, celui-ci étant de 0,3 %.

Pour les minorités visibles, nous observons une hausse de la représentation au Québec, le taux passant de 2,7 % en 2009 à 6,3 % en 2019. Sachant que la cible utilisée était de 10,0 % et qu'elle datait de plusieurs années et était donc désuète dans certains cas, beaucoup d'efforts devront être investis au sein des organismes publics pour recruter et combler les emplois disponibles par les membres de ce groupe.

La situation des minorités ethniques est semblable à celle des Autochtones, à savoir que ce groupe n'a presque pas eu d'augmentation significative en pourcentage de sa repré-

sentation, celle-ci passant de 3,1 % en 2009 à 3,4 % en 2019 dans les organismes publics. D'autres moyens devront être pris pour mieux rejoindre les membres de ce groupe visé afin qu'ils soumettent leurs candidatures lors d'ouvertures de postes.

Enfin, les personnes handicapées représentent seulement 1,0 % des effectifs totaux des organismes publics au Québec. Des efforts accrus devront être faits au niveau de la dotation afin de mieux les rejoindre et de faciliter leur maintien et leur intégration en emploi au sein des organismes publics.

CONSTATS ET CONCLUSION

L'application actuelle des programmes semble avoir peu d'effet sur la représentation des groupes visés en emploi dans les organismes publics.

Il est primordial pour la Commission de poursuivre ses investissements dans le développement de la technologie afin de maintenir et d'améliorer la qualité de ses services offerts aux organismes publics. Il importe aussi de faire connaître les programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'augmenter l'implication des principaux partenaires externes tels que les experts en accès à l'égalité, les représentants des groupes visés et des services en employabilité, les représentants du personnel, les syndicats, les ordres professionnels et autres instances institutionnelles gouvernementales des réseaux concernés.

Les programmes ne sont pas nécessairement mis en œuvre d'une façon optimale, les efforts ayant été concentrés à améliorer les processus et non vers l'atteinte des résultats.

Afin de favoriser l'augmentation de la représentation des membres des groupes visés, une nouvelle approche a été élaborée et est actuellement en déploiement avec les employeurs. Celle-ci vise à mettre l'accent dans nos interventions sur l'importance de choisir adéquatement des mesures de redressement efficaces favorisant l'augmentation de la représentation des membres des groupes visés. De plus, la possibilité pour un employeur de déterminer ses propres objectifs poursuivis pour chaque groupe visé sous-représenté et de les soumettre à la Commission avant leur implantation a un effet motivateur sur les dirigeants et représentants des organismes publics et les incite ainsi à respecter leur engagement. L'imputabilité des hauts dirigeants envers les résultats représente donc un défi constant dans l'application des programmes et ils nécessiteront des interventions et des suivis particuliers adaptés à la réalité de chaque dossier. Cette nouvelle approche peut prendre un certain temps avant de produire pleinement ses effets sur la représentation des membres des groupes visés. Mais nous sommes convaincus que ceux-ci ne devraient pas tarder à agir sur les résultats et favoriser une hausse de la représentation.

Les objectifs fixés par la Commission et les progrès souhaités pour certains groupes visés en matière d'accès à l'égalité en emploi après 20 ans d'existence de la Loi ne sont pas atteints.

La Commission n'est pas responsable des résultats. Cette responsabilité appartient aux organismes assujettis. Cependant, elle doit veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics et elle entend mettre en place tous les éléments requis pour s'assurer du succès et de la pérennité des programmes.

En terminant, rappelons que les programmes d'accès à l'égalité visent à résoudre les problèmes de discrimination systémique dans le but d'actualiser le principe d'égalité entre les citoyens sur le marché du travail. En ce sens, la Commission insistera sur la mise en place d'objectifs clairs et ciblés de représentation et aux moyens à déployer par les organismes visés afin d'atteindre ceux-ci dans des délais raisonnables. Elle mettra également l'emphase, au cours des prochaines années, sur la reddition de comptes et l'imputabilité des organismes assujettis à la Loi afin de contribuer à une plus grande égalité de résultats.

À défaut par un organisme de se conformer à une recommandation de la Commission en vertu de la Loi, celle-ci se réserve le droit de s'adresser au Tribunal des droits de la personne qui peut ordonner à l'organisme, dans le délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi (art. 18).

Dans ces cas, le programme sera déposé devant le Tribunal qui peut y apporter les modifications qu'il jugera adéquates.

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Définitions des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi

- > Les femmes;
- > Les Autochtones, les personnes appartenant à un ou à plusieurs de ces groupes, soit Première Nation (Indien de l'Amérique du Nord), Métis du Canada et Inuk (Inuit).
- > Les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
- > Les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;
- > Les personnes handicapées identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Les zones géographiques utilisées dans le rapport triennal 2016-2019

Les zones géographiques retenues pour ce rapport sont les suivantes :

- > Province de Québec
- > RMR de Montréal
- > RMR de Québec
- > RMR du Saguenay
- > RMR de Sherbrooke
- > RMR de Trois-Rivières
- > RMR d'Ottawa-Gatineau
- > Hors-RMR (Province de Québec moins RMR*)

* Région métropolitaine de recensement

Les réseaux des organismes visés par la Loi

- > Commissions scolaires (70)
- > Institutions d'enseignement privées primaire-secondaire (31)
- > Collèges privés (7)
- > Cégeps (48)
- > Universités (19)
- > Sociétés d'État (27)
- > Municipalités (55)
- > Sociétés de transport (8)
- > Régies intermunicipales de police (3)
- > Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers (1)
- > Établissements des services de santé et des services sociaux (61)

La Commission n'utilise pas le terme « Indien » pour parler des Premières Nations et des Inuit. Une exception s'impose cependant ici pour préserver l'exactitude de la référence à certaines données de Statistique Canada, utilisées dans l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec.

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.

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.

Autochtones

Les Autochtones sont des personnes appartenant à un ou à plusieurs de ces groupes, soit Première Nation (Indien de l'Amérique du Nord), Métis du Canada et Inuk (Inuit).

Catégories professionnelles d'emploi

Un ensemble d'emploi 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 protégée 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. (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.))

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. (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).

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.

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 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). (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).

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 et les effectifs policiers de la Sûreté du Québec y sont assujettis.

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.

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 1^{re} 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, ces avantages 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.

Mesures de soutien

Les mesures de soutien facilitent l'atteinte des objectifs du programme en réglant certains problèmes d'emploi du personnel, incluant les personnes issues des groupes visés. Ces mesures sont facultatives et elles sont accessibles à tout le personnel.

Minorités ethniques

Une minorité ethnique est une personne qui n'est pas une minorité visible mais dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français.

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

Minorités visibles

Une minorité visible est une personne autre qu'un Autochtone qui n'est pas de race ou de couleur blanche.

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 commissions 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, les sociétés d'État et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme

Mandataire: haut dirigeant qui a le pouvoir d'engager l'organisme et qui est imputable des résultats du programme envers la Commission.

Responsable du programme: membre de la direction responsable de la mise en œuvre du programme.

Personnes handicapées

Les groupes visés cités à l'article 1 de la Loi incluent les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur inté-

gration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Cette dernière loi définit une « personne handicapée » comme: « ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

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'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 proportions suffisantes dans les différents types d'emploi de l'organisme.

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.

Les quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi qui seront dorénavant applicables aux cinq groupes visés sont:

1. Les **cadres supérieurs** sont des salariés responsables occupant les postes les plus élevés au sein d'une entreprise, et dont la responsabilité est de définir les politiques et les plans stratégiques de l'organisation ainsi que de diriger ses activités et d'en assurer le contrôle.
2. Les **cadres intermédiaires et autres administrateurs** reçoivent les instructions des cadres supérieurs et administrent les politiques et les activités de l'organisation. Les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que les autres administrateurs englobent tous les gestionnaires.

3. Les **professionnels** ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle donnée sur une longue période; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.
4. Le **personnel semi-professionnel et technique** doit avoir reçu une formation équivalente à deux années d'éducation postsecondaire comme celle dispensée dans de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus de devoir souvent recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Il possède aussi parfois de bonnes compétences techniques ou artistiques.
5. Les **surveillants** sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate des cols blancs (personnel travaillant aux services administratifs, aux ventes, aux services et au travail général de bureau). Même s'ils ne le font généralement pas, les surveillants peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
6. Les **contremaîtres** sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate de personnel œuvrant dans les domaines de la fabrication et de la transformation ou qui occupent des emplois dans l'industrie primaire. Ces personnes supervisent des travailleuses et travailleurs spécialisés, des travailleuses et travailleurs de métier, des travailleuses et travailleurs manuels qualifiés ou d'autres travailleuses et travailleurs manuels. Même s'ils ne le font généralement pas, les contremaîtres peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
7. Le **personnel administratif et de bureau principal** assure la fourniture et la coordination de services administratifs suivant les procédures établies et est parfois appelé à effectuer du travail de bureau de haut niveau.
8. Le **personnel spécialisé de la vente et des services**, hautement spécialisé, travaille exclusivement ou principalement à des activités associées à la vente ou à la prestation de services personnels. Ces personnes possèdent une connaissance complète des processus associés à leur travail. Elles ont habituellement reçu une formation poussée incluant des études de niveau postsecondaire et une participation à un programme d'apprentissage de façon partielle ou complète ou ont suivi une formation en cours d'emploi et possèdent une expérience équivalente.
9. Les **travailleurs qualifiés et artisans** sont des travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés possédant une connaissance complète des processus associés à leur travail. Ces personnes sont souvent des compagnons/compagnes ayant reçu une formation poussée.
10. Le **personnel de bureau** est composé de personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.
11. Le **personnel intermédiaire de la vente et des services** travaille exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la fourniture de services personnels et dont l'accomplissement des tâches exige une formation en cours d'emploi, des cours de formation spécifiques ou une expérience de travail spécifique s'étalant sur une période allant de quelques mois à deux ans. Le niveau de compétence de ces personnes est généralement inférieur à celui des travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente et la fourniture de services, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs œuvrant aux premiers niveaux du même secteur.
12. Les **travailleurs manuels spécialisés** effectuent des tâches qui ont besoin habituellement de quelques mois de formation professionnelle en cours d'emploi. En général, le niveau de compétence de ces personnes est inférieur à celui des travailleuses et travailleurs qualifiés et artisans et artisans, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs manuels de niveau élémentaire.
13. **Autre personnel de la vente et des services** est composé de travailleuses et de travailleurs occupant un emploi lié à la vente ou à la prestation de services et qui n'ont habituellement besoin que d'une formation de quelques jours, voire d'aucune formation. Les tâches associées à ces emplois sont élémentaires et n'exigent que peu d'autonomie de jugement, voire pas du tout.
14. Les **autres travailleurs manuels** occupent un emploi de col bleu et n'ont généralement besoin que de quelques journées de formation en cours d'emploi ou d'une courte démonstration. Les tâches associées à ces emplois sont manuelles, élémentaires et ne requièrent pas d'autonomie de jugement.

Les douze catégories professionnelles de regroupements d'emplois utilisées dans les graphiques des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques sont les suivantes :

1. **Personnel direction** regroupe des emplois de cadres supérieurs et cadres de niveau intermédiaire. Par exemple, des emplois de vice-président, directeur général ou directeur adjoint.
2. **Personnel cadre de premier niveau** regroupe des emplois qui sont supervisés par un directeur. Par exemple coordonnateur ou superviseur du personnel professionnel.
3. **Personnel contremaître et de supervision** regroupe des emplois effectuant la supervision de personnel de bureau, d'entretien, de loisirs, etc.
4. **Personnel professionnel** regroupe des emplois exigeant généralement un baccalauréat. Pour les réseaux des commissions scolaires, des cégeps, universités et les établissements d'enseignement privés, cette catégorie regroupe, en grande majorité, des enseignantes et des enseignants, mais d'autres types d'emploi y sont inclus, tels les psychologues, les orthophonistes et les bibliothécaires, etc.
5. **Personnel technique** regroupe des emplois pour lesquels un diplôme d'études collégiales est habituellement exigé. Par exemple, technicien en administration ou technicien en génie civil.
6. **Personnel de soutien administratif et de bureau** regroupe des emplois de secrétaires, d'agents de bureau, de téléphonistes, etc.
7. **Personnel de métiers** regroupe des emplois pour lesquels un diplôme d'études professionnelles est habituellement exigé. Par exemple, plombier, électricien, mécanicien, etc.
8. **Personnel de transport** regroupe des emplois pour lesquels un permis de conduire spécifique est exigé, comme chauffeur de machinerie et d'autobus.
9. **Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services** regroupe les emplois demandant soit un diplôme d'études professionnelles, soit un diplôme d'études

secondaires. On retrouve dans cette catégorie des emplois de manœuvre, journalier, cuisinier, soutien aux sports, etc.

10. **Personnel de police, d'incendie et de sécurité** regroupe des emplois requérant une formation spécifique (policier, pompier, agent ou gardien de sécurité).
11. **Personnel soutien scolaire** regroupe des emplois composés notamment de personnes travaillant en service de garde ou en surveillance d'élèves. Les cégeps n'ayant pas ce type de personnel, les emplois aux exigences minimales se retrouvent dans la catégorie «Soutien manuel, entretien et services ».
12. **Personnel soins médicaux** regroupe le personnel affecté aux soins des patients, travaillant dans les services de santé. Par exemple, infirmier auxiliaire ou préposé aux bénéficiaires.

Particularité pour le groupe des personnes handicapées

Les catégories professionnelles utilisées pour la présentation des résultats des personnes handicapées sont celles des 14 CPÉME. Elles ont cependant été regroupées en neuf catégories afin de faciliter l'interprétation des données. Les neuf catégories utilisées pour les personnes handicapées sont les suivantes :

Catégories professionnelles	Codes CPÉME correspondants
1- Personnel de direction	01-02
2- Personnel professionnel	03
3- Personnel technique	04
4- Personnel surveillant et contremaître	05-06
5- Personnel administratif et de bureau	07-10
6- Personnel de services (sauf sécurité et urgence)	08-11
7- Personnel de métiers	09
8- Personnel de soutien manuel (sauf transport)	12
9- Personnel non spécialisé	13-14

ANNEXES

Statistiques du 6^e rapport triennal - 20^e anniversaire

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

ANNEXE 1 - REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS PAR RÉSEAU

Représentation des femmes (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	70,4%	108 547	176 504	71,9%	126 868
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	62,6%	3 202	5 890	63,8%	3 757
Collèges privés (7/330)	1 277	57,7%	737	1 810	57,5%	1 040
Cégeps (48/330)	24 887	50,7%	12 628	26 723	55,8%	14 918
Universités (19/330)	33 019	47,5%	15 674	40 719	51,1%	20 809
Sociétés d'État (27/330)	48 053	37,5%	18 010	60 802	44,1%	26 828
Municipalités (55/330)	56 192	37,5%	21 059	62 322	38,8%	24 186
Sociétés de transport (8/330)	10 441	17,9%	1 866	13 975	23,5%	3 281
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	33,5%	224
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	13,0%	673	5 523	23,2%	1 280
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	79,3%	194 991
Total	338 342	53,9%	182 396	640 729	65,3%	418 182

Représentation des Autochtones (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	0,3%	423	176 504	0,3%	570
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	0,1%	5	5 890	0,2%	10
Collèges privés (7/330)	1 277	0,2%	3	1 810	0,2%	4
Cégeps (48/330)	24 887	0,2%	51	26 723	0,2%	57
Universités (19/330)	33 019	0,2%	63	40 719	0,3%	106
Sociétés d'État (27/330)	48 053	0,5%	238	60 802	0,4%	216
Municipalités (55/330)	56 192	0,4%	207	62 322	0,4%	248
Sociétés de transport (8/330)	10 441	0,3%	33	13 975	0,4%	59
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	0,0%	0
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,7%	38	5 523	1,2%	69
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	0,3%	783
Total	338 342	0,3%	1 061	640 729	0,3%	2 122

■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

Représentation des minorités visibles (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	2,0%	3 080	176 504	6,0%	10 542
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	3,3%	168	5 890	5,6%	329
Collèges privés (7/330)	1 277	3,4%	44	1 810	3,1%	57
Cégeps (48/330)	24 887	2,7%	684	26 723	3,1%	834
Universités (19/330)	33 019	5,6%	1 846	40 719	6,0%	2 437
Sociétés d'État (27/330)	48 053	2,1%	986	60 802	6,1%	3 696
Municipalités (55/330)	56 192	3,3%	1 857	62 322	4,8%	3 020
Sociétés de transport (8/330)	10 441	4,3%	445	13 975	12,7%	1 780
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	0,6%	4
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,4%	23	5 523	0,8%	42
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	7,0%	17 327
Total	338 342	2,7%	9 133	640 729	6,3%	40 068

Représentation des minorités ethniques (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	2,5%	3 807	176 504	3,3%	5 785
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	7,0%	360	5 890	6,9%	407
Collèges privés (7/330)	1 277	5,3%	68	1 810	6,0%	108
Cégeps (48/330)	24 887	2,9%	721	26 723	2,7%	719
Universités (19/330)	33 019	6,9%	2 269	40 719	8,6%	3 486
Sociétés d'État (27/330)	48 053	2,1%	1 002	60 802	2,6%	1 609
Municipalités (55/330)	56 192	3,2%	1 806	62 322	3,1%	1 911
Sociétés de transport (8/330)	10 441	2,7%	281	13 975	4,4%	615
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	1,0%	7
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,8%	43	5 523	0,8%	45
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	3,0%	7 257
Total	338 342	3,1%	10 357	640 729	3,4%	21 949

■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

Représentation des personnes handicapées (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs ¹	Représentation	
Commissions scolaires (70/330)	n. d. ²	n. d.	n. d.	175 966	1,0%	1 741
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	n. d.	n. d.	n. d.	5 013	1,4%	72
Collèges privés (7/330)	n. d.	n. d.	n. d.	1 515	1,2%	18
Cégeps (48/330)	n. d.	n. d.	n. d.	24 888	1,3%	332
Universités (19/330)	n. d.	n. d.	n. d.	33 019	1,2%	392
Sociétés d'État (27/330)	n. d.	n. d.	n. d.	57 322	0,9%	541
Municipalités (55/330)	n. d.	n. d.	n. d.	42 528	1,5%	617
Sociétés de transport (8/330)	n. d.	n. d.	n. d.	4 653	1,6%	75
Régies intermunicipales de police (3/330)	n. d.	n. d.	n. d.	178	0,0%	0
Sûreté du Québec (1/330)	n. d.	n. d.	n. d.	45	0,0%	0
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	n. d.	n. d.	n. d.	245 793	0,8%	2 067
Total	n. d.	n. d.	n. d.	590 920	1,0%	5 855

■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

- 1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées: personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.
2 Données non disponibles.

ANNEXE 2 - REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS PAR RÉGION

Représentation des femmes Régions métropolitaines de recensement (RMR)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
RMR de Montréal (163/330)	210 470	51,1%	107 586	361 742	61,1%	220 986
RMR de Québec (41/330)	37 223	53,0%	19 739	83 869	65,0%	54 528
RMR de Saguenay (8/330)	6 756	49,9%	3 368	16 887	70,7%	11 942
RMR de Sherbrooke (12/330)	13 769	54,0%	7 432	29 191	67,9%	19 820
RMR de Trois-Rivières (7/330)	5 927	56,4%	3 340	21 479	73,6%	15 802
RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330)	11 059	61,1%	6 752	21 163	69,5%	14 700
Hors RMR (90/330)	53 138	64,3%	34 179	106 398	75,6%	80 404
Total	338 342	53,9%	182 396	640 729	65,3%	418 182

Représentation des Autochtones Régions métropolitaines de recensement (RMR)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
RMR de Montréal (163/330)	210 470	0,3%	561	361 742	0,3%	1 002
RMR de Québec (41/330)	37 223	0,3%	120	83 869	0,3%	206
RMR de Saguenay (8/330)	6 756	0,6%	37	16 887	0,8%	140
RMR de Sherbrooke (12/330)	13 769	0,2%	29	29 191	0,2%	69
RMR de Trois-Rivières (7/330)	5 927	0,2%	10	21 479	0,2%	49
RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330)	11 059	1,0%	111	21 163	1,3%	280
Hors RMR (90/330)	53 138	0,4%	193	106 398	0,4%	376
Total	338 342	0,3%	1 061	640 729	0,3%	2 122

Représentation des minorités visibles Régions métropolitaines de recensement (RMR)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
RMR de Montréal (163/330)	210 470	3,9%	8 229	361 742	9,7%	35 154
RMR de Québec (41/330)	37 223	0,9%	322	83 869	3,1%	2 610
RMR de Saguenay (8/330)	6 756	0,7%	45	16 887	0,5%	77
RMR de Sherbrooke (12/330)	13 769	1,1%	152	29 191	1,6%	470
RMR de Trois-Rivières (7/330)	5 927	1,0%	59	21 479	0,5%	109
RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330)	11 059	1,4%	156	21 163	3,3%	696
Hors RMR (90/330)	53 138	0,3%	170	106 398	0,9%	952
Total	338 342	2,7%	9 133	640 729	6,3%	40 068

Représentation des minorités ethniques Régions métropolitaines de recensement (RMR)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation	
RMR de Montréal (163/330)	210 470	4,5%	9 417	361 742	5,4%	19 467
RMR de Québec (41/330)	37 223	0,9%	320	83 869	1,3%	1 056
RMR de Saguenay (8/330)	6 756	0,8%	57	16 887	0,5%	85
RMR de Sherbrooke (12/330)	13 769	1,2%	160	29 191	1,3%	391
RMR de Trois-Rivières (7/330)	5 927	0,5%	29	21 479	0,3%	63
RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330)	11 059	1,8%	201	21 163	2,2%	455
Hors RMR (90/330)	53 138	0,3%	173	106 398	0,4%	432
Total	338 342	3,1%	10 357	640 729	3,4%	21 949

Représentation des personnes handicapées Régions métropolitaines de recensement (RMR)	31 mars 2009			31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs ¹	Représentation	
RMR de Montréal (163/330)	n. d. ²	n. d.	n. d.	324 581	1,1%	3 530
RMR de Québec (41/330)	n. d.	n. d.	n. d.	79 452	0,9%	750
RMR de Saguenay (8/330)	n. d.	n. d.	n. d.	15 888	0,6%	96
RMR de Sherbrooke (12/330)	n. d.	n. d.	n. d.	27 539	0,5%	146
RMR de Trois-Rivières (7/330)	n. d.	n. d.	n. d.	20 038	0,8%	166
RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330)	n. d.	n. d.	n. d.	19 779	1,0%	195
Hors RMR (90/330)	n. d.	n. d.	n. d.	103 643	0,9%	972
Total	n. d.	n. d.	n. d.	590 920	1,0%	5 855

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées: personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

2 Données non disponibles.

ANNEXE 3 - REPRÉSENTATION DES FEMMES, CIBLES ET OBJECTIFS VISÉS PAR RÉSEAU ET PAR RMR

Représentation des femmes par réseau Province de Québec (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	70,4%	108 547	176 504	71,9%	126 868	72,8%	0,9%	1 669
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	62,6%	3 202	5 890	63,8%	3 757	69,8%	6,1%	357
Collèges privés (7/330)	1 277	57,7%	737	1 810	57,5%	1 040	61,9%	4,4%	80
Cégeps (48/330)	24 887	50,7%	12 628	26 723	55,8%	14 918	60,5%	4,7%	1 244
Universités (19/330)	33 019	47,5%	15 674	40 719	51,1%	20 809	57,4%	6,3%	2 545
Sociétés d'État (27/330)	48 053	37,5%	18 010	60 802	44,1%	26 828	48,9%	4,8%	2 890
Municipalités (55/330)	56 192	37,5%	21 059	62 322	38,8%	24 186	44,6%	5,8%	3 597
Sociétés de transport (8/330)	10 441	17,9%	1 866	13 975	23,5%	3 281	30,1%	6,6%	922
Régies intermunicipales de police (3/330)				668	33,5%	224	44,3%	10,8%	72
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	13,0%	673	5 523	23,2%	1 280	25,0%	1,8%	101
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)				245 793	79,3%	194 991	80,9%	1,6%	3 885
Total	338 342	53,9%	182 396	640 729	65,3%	418 182	68,0%	2,7%	17 362

 Organismes créés en 2013  Données existantes, mais non reçues

Représentation des femmes par réseau RMR de Montréal (163/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (18/70)	80 726	70,5%	56 951	97 007	68,2%	66 189	69,4%	1,1%	1 104
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (25/31)	4 245	65,2%	2 768	4 856	65,5%	3 180	71,0%	5,5%	269
Collèges privés (4/7)	589	53,1%	313	915	55,2%	505	60,2%	5,0%	46
Cégeps (18/48)	10 909	52,2%	5 694	13 482	56,6%	7 630	60,6%	4,0%	544
Universités (7/19)	19 863	46,7%	9 271	23 968	50,8%	12 180	56,7%	5,9%	1 414
Sociétés d'État (16/27)	41 967	36,6%	15 342	42 091	38,7%	16 305	44,2%	5,5%	2 318
Municipalités (29/55)	38 103	39,3%	14 991	40 898	40,2%	16 422	45,1%	4,9%	2 004
Sociétés de transport (3/8)	8 891	17,8%	1 583	11 786	23,9%	2 811	29,9%	6,1%	718
Régies intermunicipales de police (3/3)				668	33,5%	224	44,3%	10,8%	72
Sûreté du Québec (1/1)	5 177	13,0%	673	5 523	23,2%	1 280	25,0%	1,8%	101
Réseau de la santé et des services sociaux (39/61)				120 548	78,2%	94 260	80,0%	1,8%	2 205
Total	210 470	51,1%	107 586	361 742	61,1%	220 986	64,1%	3,0%	10 795

Représentation des femmes par réseau RMR de Québec (41/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (5/70)	13 680	69,8%	9 547	16 369	75,7%	12 389	76,2%	0,5%	88
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (4/31)	512	48,8%	250	595	59,3%	353	68,6%	9,2%	55
Collèges privés (2/7)	458	61,4%	281	653	56,8%	371	61,7%	4,9%	32
Cégeps (4/48)	3 009	51,0%	1 535	2 969	57,7%	1 712	61,2%	3,5%	104
Universités (5/19)	5 158	50,2%	2 589	5 995	51,6%	3 092	58,2%	6,6%	395
Sociétés d'État (10/27)	5 804	44,1%	2 561	18 269	56,6%	10 347	59,7%	3,0%	554
Municipalités (2/55)	7 417	37,0%	2 743	8 034	39,0%	3 133	45,6%	6,6%	529
Sociétés de transport (2/8)	1 185	19,7%	233	1 667	23,5%	391	32,0%	8,5%	142
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (7/61)				29 318	77,6%	22 740	79,3%	1,8%	514
Total	37 223	53,0%	19 739	83 869	65,0%	54 528	67,9%	2,9%	2 413

 Organismes créés en 2013  Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des femmes par réseau RMR de Saguenay (8/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (2/70)	3 411	62,0%	2 114	3 356	74,2%	2 489	75,8%	1,6%	54
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	1 189	50,2%	597	1 289	54,5%	703	60,3%	5,7%	74
Universités (1/19)	746	44,0%	328	775	45,8%	355	54,5%	8,6%	67
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	1 248	24,8%	310	1 540	34,2%	527	38,6%	4,4%	68
Sociétés de transport (1/8)	162	11,7%	19	166	13,3%	22	21,1%	7,8%	13
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	9 761	80,4%	7 846	81,9%	1,5%	147
Total	6 756	49,9%	3 368	16 887	70,7%	11 942	73,2%	2,5%	423

Représentation des femmes par réseau RMR de Sherbrooke (12/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (3/70)	5 064	68,6%	3 472	5 745	73,3%	4 211	75,0%	1,7%	98
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	195	54,4%	106	238	44,1%	105	55,5%	11,3%	27
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	2 270	54,9%	1 247	1 497	54,8%	821	59,1%	4,2%	63
Universités (2/19)	4 318	47,6%	2 054	5 645	51,5%	2 909	57,6%	6,1%	342
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (2/55)	1 719	30,4%	522	2 082	32,8%	682	41,5%	8,7%	181
Sociétés de transport (1/8)	203	15,3%	31	221	16,7%	37	34,4%	17,6%	39
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	13 763	80,3%	11 055	81,1%	0,8%	109
Total	13 769	54,0%	7 432	29 191	67,9%	19 820	70,8%	2,9%	859

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des femmes par réseau RMR de Trois-Rivières (7/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (1/70)	2 815	69,6%	1 958	2 927	75,2%	2 200	75,3%	0,1%	4
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (1/7)	230	62,2%	143	242	67,8%	164	68,6%	0,8%	2
Cégeps (1/48)	684	47,2%	323	675	53,3%	360	57,8%	4,4%	30
Universités (1/19)	1 246	50,6%	630	2 177	52,3%	1 138	60,0%	7,8%	169
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	952	30,0%	286	1 130	31,7%	358	40,8%	9,1%	103
Sociétés de transport (1/8)	–	–	–	135	14,8%	20	22,2%	7,4%	10
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	14 193	81,5%	11 562	82,5%	1,0%	142
Total	5 927	56,4%	3 340	21 479	73,6%	15 802	75,7%	2,1%	460

Représentation des femmes par réseau RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (4/70)	6 834	74,9%	5 118	7 724	75,7%	5 846	75,9%	0,3%	20
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	719	49,7%	357	983	55,7%	548	61,0%	5,3%	52
Universités (1/19)	692	47,5%	329	743	57,5%	427	62,9%	5,4%	40
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	2 814	33,7%	948	3 338	37,2%	1 243	45,2%	8,0%	266
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	8 375	79,2%	6 636	80,7%	1,5%	122
Total	11 059	61,1%	6 752	21 163	69,5%	14 700	71,8%	2,4%	500

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des femmes par réseau Hors RMR (90/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (37/70)	41 653	70,6%	29 387	43 376	77,3%	33 544	78,0%	0,7%	301
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	161	48,4%	78	201	59,2%	119	62,2%	3,0%	6
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (19/48)	6 107	47,1%	2 875	5 828	53,9%	3 144	60,4%	6,5%	377
Universités (2/19)	996	47,5%	473	1 416	50,0%	708	58,3%	8,3%	118
Sociétés d'État (1/27)	282	37,9%	107	442	39,8%	176	43,9%	4,1%	18
Municipalités (19/55)	3 939	32,0%	1 259	5 300	34,4%	1 821	42,8%	8,4%	446
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (11/61)	◆	◆	◆	49 835	82,1%	40 892	83,4%	1,3%	646
Total	53 138	64,3%	34 179	106 398	75,6%	80 404	77,4%	1,8%	1 912

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

ANNEXE 4 - REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES, CIBLES ET OBJECTIFS VISÉS PAR RÉSEAU ET PAR RMR

Représentation des Autochtones par réseau Province de Québec (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	0,3%	423	176 504	0,3%	570	0,9%	0,5%	960
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	0,1%	5	5 890	0,2%	10	0,3%	0,2%	10
Collèges privés (7/330)	1 277	0,2%	3	1 810	0,2%	4	0,6%	0,3%	6
Cégeps (48/330)	24 887	0,2%	51	26 723	0,2%	57	0,5%	0,3%	89
Universités (19/330)	33 019	0,2%	63	40 719	0,3%	106	0,5%	0,2%	99
Sociétés d'État (27/330)	48 053	0,5%	238	60 802	0,4%	216	0,8%	0,5%	294
Municipalités (55/330)	56 192	0,4%	207	62 322	0,4%	248	0,9%	0,6%	344
Sociétés de transport (8/330)	10 441	0,3%	33	13 975	0,4%	59	0,6%	0,2%	30
Régies intermunicipales de police (3/330)				668	0,0%	0	0,6%	0,6%	4
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,7%	38	5 523	1,2%	69	2,3%	1,1%	60
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)				245 793	0,3%	783	0,9%	0,6%	1 535
Total	338 342	0,3%	1 061	640 729	0,3%	2 122	0,9%	0,5%	3 431

Représentation des Autochtones par réseau RMR de Montréal (163/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (18/70)	80 726	0,2%	124	97 007	0,2%	176	0,3%	0,1%	90
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (25/31)	4 245	0,1%	5	4 856	0,1%	6	0,3%	0,1%	7
Collèges privés (4/7)	589	0,2%	1	915	0,4%	4	0,5%	0,1%	1
Cégeps (18/48)	10 909	0,2%	22	13 482	0,2%	22	0,5%	0,3%	46
Universités (7/19)	19 863	0,2%	37	23 968	0,3%	62	0,5%	0,2%	48
Sociétés d'État (16/27)	41 967	0,5%	193	42 091	0,4%	181	0,9%	0,5%	193
Municipalités (29/55)	38 103	0,3%	113	40 898	0,3%	116	0,5%	0,2%	92
Sociétés de transport (3/8)	8 891	0,3%	28	11 786	0,4%	52	0,6%	0,1%	16
Régies intermunicipales de police (3/3)				668	0,0%	0	0,6%	0,6%	4
Sûreté du Québec (1/1)	5 177	0,7%	38	5 523	1,2%	69	2,3%	1,1%	60
Réseau de la santé et des services sociaux (39/61)				120 548	0,3%	314	0,6%	0,4%	425
Total	210 470	0,3%	561	361 742	0,3%	1 002	0,5%	0,3%	982

 Organismes créés en 2013  Données existantes, mais non reçues

Représentation des Autochtones par réseau RMR de Québec (41/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (5/70)	13 680	0,3%	42	16 369	0,4%	65	1,0%	0,6%	98
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (4/31)	512	0,0%	0	595	0,7%	4	1,0%	0,3%	2
Collèges privés (2/7)	458	0,2%	1	653	0,0%	0	0,3%	0,3%	2
Cégeps (4/48)	3 009	0,0%	1	2 969	0,1%	2	0,3%	0,3%	8
Universités (5/19)	5 158	0,2%	10	5 995	0,2%	12	0,4%	0,2%	10
Sociétés d'État (10/27)	5 804	0,7%	41	18 269	0,2%	32	0,7%	0,5%	99
Municipalités (2/55)	7 417	0,3%	23	8 034	0,3%	25	0,9%	0,6%	47
Sociétés de transport (2/8)	1 185	0,2%	2	1 667	0,3%	5	0,8%	0,5%	9
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (7/61)	◆	◆	◆	29 318	0,2%	61	0,6%	0,4%	103
Total	37 223	0,3%	120	83 869	0,2%	206	0,7%	0,5%	378

Représentation des Autochtones par réseau RMR de Saguenay (8/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (2/70)	3 411	0,8%	27	3 356	0,7%	25	2,2%	1,5%	50
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	1 189	0,0%	0	1 289	0,3%	4	0,9%	0,6%	8
Universités (1/19)	746	0,1%	1	775	0,5%	4	1,0%	0,5%	4
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	1 248	0,6%	7	1 540	1,8%	28	2,7%	0,9%	14
Sociétés de transport (1/8)	162	1,2%	2	166	1,2%	2	2,4%	1,2%	2
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	9 761	0,8%	77	2,4%	1,6%	153
Total	6 756	0,5%	37	16 887	0,8%	140	2,2%	1,4%	231

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des Autochtones par réseau RMR de Sherbrooke (12/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (3/70)	5 064	0,2%	11	5 745	0,2%	12	0,6%	0,4%	22
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	195	0,0%	0	238	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	2 270	0,2%	5	1 497	0,2%	3	0,3%	0,1%	2
Universités (2/19)	4 318	0,2%	8	5 645	0,2%	12	0,4%	0,2%	13
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (2/55)	1 719	0,2%	4	2 082	0,5%	11	1,4%	0,9%	18
Sociétés de transport (1/8)	203	0,5%	1	221	0,0%	0	0,5%	0,5%	1
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	13 763	0,2%	31	0,6%	0,4%	49
Total	13 769	0,2%	29	29 191	0,2%	69	0,6%	0,4%	105

Représentation des Autochtones par réseau RMR de Trois-Rivières (7/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (1/70)	2 815	0,1%	3	2 927	0,3%	9	2,3%	2,0%	58
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (1/7)	230	0,4%	1	242	0,0%	0	1,2%	1,2%	3
Cégeps (1/48)	684	0,1%	1	675	0,3%	2	0,6%	0,3%	2
Universités (1/19)	1 246	0,2%	2	2 177	0,0%	0	0,7%	0,7%	16
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	952	0,3%	3	1 130	0,0%	0	1,7%	1,7%	19
Sociétés de transport (1/8)	–	–	–	135	0,0%	0	1,5%	1,5%	2
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	14 193	0,3%	38	0,8%	0,6%	80
Total	5 927	0,2%	10	21 479	0,2%	49	1,1%	0,8%	180

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des Autochtones par réseau RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (4/70)	6 834	0,9%	59	7 724	1,0%	80	2,5%	1,5%	116
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	719	1,1%	8	983	0,8%	8	1,7%	0,9%	9
Universités (1/19)	692	0,3%	2	743	0,8%	6	1,2%	0,4%	3
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	2 814	1,5%	42	3 338	1,7%	56	3,3%	1,6%	53
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	8 375	1,6%	130	4,0%	2,4%	204
Total	11 059	1,0%	111	21 163	1,3%	280	3,1%	1,8%	385

Représentation des Autochtones par réseau Hors RMR (90/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (37/70)	41 653	0,4%	157	43 376	0,5%	203	1,7%	1,2%	526
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	161	0,0%	0	201	0,0%	0	0,5%	0,5%	1
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (19/48)	6 107	0,2%	14	5 828	0,3%	16	0,5%	0,2%	14
Universités (2/19)	996	0,3%	3	1 416	0,7%	10	1,1%	0,4%	5
Sociétés d'État (1/27)	282	1,4%	4	442	0,7%	3	1,1%	0,5%	2
Municipalités (19/55)	3 939	0,4%	15	5 300	0,2%	12	2,1%	1,9%	101
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (11/61)	◆	◆	◆	49 835	0,3%	132	1,3%	1,0%	521
Total	53 138	0,4%	193	106 398	0,4%	376	1,5%	1,1%	1 170

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

ANNEXE 5 - REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES, CIBLES ET OBJECTIFS VISÉS PAR RÉSEAU ET PAR RMR

Représentation des minorités visibles par réseau Province de Québec (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	2,0 %	3 080	176 504	6,0 %	10 542	8,7 %	2,8 %	4 872
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	3,3 %	168	5 890	5,6 %	329	10,3 %	4,7 %	279
Collèges privés (7/330)	1 277	3,4 %	44	1 810	3,1 %	57	8,1 %	4,9 %	89
Cégeps (48/330)	24 887	2,7 %	684	26 723	3,1 %	834	10,4 %	7,3 %	1 944
Universités (19/330)	33 019	5,6 %	1 846	40 719	6,0 %	2 437	12,5 %	6,5 %	2 637
Sociétés d'État (27/330)	48 053	2,1 %	986	60 802	6,1 %	3 696	11,2 %	5,1 %	3 086
Municipalités (55/330)	56 192	3,3 %	1 857	62 322	4,8 %	3 020	7,8 %	2,9 %	1 827
Sociétés de transport (8/330)	10 441	4,3 %	445	13 975	12,7 %	1 780	13,6 %	0,8 %	118
Régies intermunicipales de police (3/330)				668	0,6 %	4	6,0 %	5,4 %	36
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,4 %	23	5 523	0,8 %	42	2,8 %	2,0 %	112
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)				245 793	7,0 %	17 327	11,6 %	4,6 %	11 243
Total	338 342	2,7 %	9 133	640 729	6,3 %	40 068	10,3 %	4,1 %	26 243

Représentation des minorités visibles par réseau RMR de Montréal (163/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (18/70)	80 726	3,5 %	2 848	97 007	10,0 %	9 741	13,2 %	3,2 %	3 094
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (25/31)	4 245	3,7 %	156	4 856	6,2 %	301	11,4 %	5,2 %	251
Collèges privés (4/7)	589	6,8 %	40	915	5,9 %	54	12,3 %	6,4 %	59
Cégeps (18/48)	10 909	4,5 %	489	13 482	4,5 %	607	12,1 %	7,6 %	1 022
Universités (7/19)	19 863	7,5 %	1 494	23 968	8,1 %	1 933	14,6 %	6,6 %	1 574
Sociétés d'État (16/27)	41 967	2,3 %	947	42 091	4,5 %	1 907	10,7 %	6,1 %	2 580
Municipalités (29/55)	38 103	4,7 %	1 792	40 898	6,9 %	2 809	10,7 %	3,8 %	1 568
Sociétés de transport (3/8)	8 891	4,9 %	440	11 786	14,9 %	1 755	15,8 %	0,9 %	109
Régies intermunicipales de police (3/3)				668	0,6 %	4	6,0 %	5,4 %	36
Sûreté du Québec (1/1)	5 177	0,4 %	23	5 523	0,8 %	42	2,8 %	2,0 %	112
Réseau de la santé et des services sociaux (39/61)				120 548	13,3 %	16 001	19,5 %	6,2 %	7 475
Total	210 470	3,9 %	8 229	361 742	9,7 %	35 154	14,7 %	4,9 %	17 880

 Organismes créés en 2013  Données existantes, mais non reçues

Représentation des minorités visibles par réseau RMR de Québec (41/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (5/70)	13 680	0,4%	59	16 369	1,0%	168	3,0%	2,0%	329
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (4/31)	512	2,0%	10	595	4,0%	24	6,4%	2,4%	14
Collèges privés (2/7)	458	0,0%	0	653	0,3%	2	3,4%	3,1%	20
Cégeps (4/48)	3 009	1,4%	42	2 969	1,1%	34	8,2%	7,1%	210
Universités (5/19)	5 158	2,7%	137	5 995	3,5%	211	9,0%	5,4%	326
Sociétés d'État (10/27)	5 804	0,7%	39	18 269	9,8%	1 785	12,5%	2,7%	502
Municipalités (2/55)	7 417	0,4%	31	8 034	0,9%	72	1,9%	1,0%	81
Sociétés de transport (2/8)	1 185	0,3%	4	1 667	0,8%	14	1,4%	0,5%	9
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (7/61)	◆	◆	◆	29 318	1,0%	300	2,9%	1,9%	555
Total	37 223	0,9%	322	83 869	3,1%	2 610	5,5%	2,4%	2 046

Représentation des minorités visibles par réseau RMR de Saguenay (8/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (2/70)	3 411	0,1%	5	3 356	0,5%	17	2,9%	2,4%	80
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	1 189	0,4%	5	1 289	0,1%	1	8,0%	7,9%	102
Universités (1/19)	746	4,4%	33	775	4,6%	36	8,5%	3,9%	30
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	1 248	0,1%	1	1 540	0,3%	5	1,4%	1,0%	16
Sociétés de transport (1/8)	162	0,6%	1	166	0,6%	1	0,6%	0,0%	0
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	9 761	0,2%	17	1,6%	1,5%	144
Total	6 756	0,7%	45	16 887	0,5%	77	2,7%	2,2%	372

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des minorités visibles par réseau RMR de Sherbrooke (12/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (3/70)	5 064	0,4%	20	5 745	1,2%	68	3,2%	2,1%	118
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	195	0,0%	0	238	0,0%	0	4,2%	4,2%	10
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	2 270	2,1%	48	1 497	3,2%	48	10,0%	6,8%	102
Universités (2/19)	4 318	1,9%	81	5 645	2,6%	144	10,2%	7,6%	430
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (2/55)	1 719	0,2%	3	2 082	2,5%	52	3,4%	0,9%	18
Sociétés de transport (1/8)	203	0,0%	0	221	3,6%	8	3,6%	0,0%	0
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	13 763	1,1%	150	3,7%	2,6%	364
Total	13 769	1,1%	152	29 191	1,6%	470	5,2%	3,6%	1 042

Représentation des minorités visibles par réseau RMR de Trois-Rivières (7/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (1/70)	2 815	0,3%	8	2 927	0,5%	16	2,9%	2,4%	69
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (1/7)	230	1,7%	4	242	0,4%	1	4,5%	4,1%	10
Cégeps (1/48)	684	1,9%	13	675	1,5%	10	8,7%	7,3%	49
Universités (1/19)	1 246	2,6%	33	2 177	0,8%	18	7,8%	7,0%	152
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	952	0,1%	1	1 130	0,4%	5	1,7%	1,2%	14
Sociétés de transport (1/8)	–	–	–	135	1,5%	2	1,5%	0,0%	0
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	14 193	0,4%	57	2,2%	1,8%	250
Total	5 927	1,0%	59	21 479	0,5%	109	3,0%	2,5%	544

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des minorités visibles par réseau RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (4/70)	6 834	1,0%	66	7 724	3,1%	243	4,7%	1,5%	117
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	719	5,0%	36	983	5,9%	58	11,2%	5,3%	52
Universités (1/19)	692	4,3%	30	743	3,9%	29	9,8%	5,9%	44
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	2 814	0,9%	24	3 338	1,9%	65	3,5%	1,5%	51
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	8 375	3,6%	301	7,0%	3,5%	289
Total	11 059	1,4%	156	21 163	3,3%	696	5,9%	2,6%	553

Représentation des minorités visibles par réseau Hors RMR (90/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (37/70)	41 653	0,2%	74	43 376	0,7%	289	3,1%	2,5%	1 065
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	161	1,2%	2	201	2,0%	4	4,0%	2,0%	4
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (19/48)	6 107	0,8%	51	5 828	1,3%	76	8,3%	7,0%	407
Universités (2/19)	996	3,8%	38	1 416	4,7%	66	10,4%	5,7%	81
Sociétés d'État (1/27)	282	0,0%	0	442	0,9%	4	1,8%	0,9%	4
Municipalités (19/55)	3 939	0,1%	5	5 300	0,2%	12	1,7%	1,5%	79
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (11/61)	◆	◆	◆	49 835	1,0%	501	5,4%	4,3%	2 166
Total	53 138	0,3%	170	106 398	0,9%	952	4,5%	3,6%	3 806

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

ANNEXE 6 - REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES, CIBLES ET OBJECTIFS VISÉS PAR RÉSEAU ET PAR RMR

Représentation des minorités ethniques par réseau Province de Québec (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (70/330)	154 183	2,5%	3 807	176 504	3,3%	5 785	7,1%	3,8%	6 672
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	5 113	7,0%	360	5 890	6,9%	407	10,5%	3,6%	214
Collèges privés (7/330)	1 277	5,3%	68	1 810	6,0%	108	8,7%	2,7%	49
Cégeps (48/330)	24 887	2,9%	721	26 723	2,7%	719	7,6%	4,9%	1 309
Universités (19/330)	33 019	6,9%	2 269	40 719	8,6%	3 486	12,5%	4,0%	1 622
Sociétés d'État (27/330)	48 053	2,1%	1 002	60 802	2,6%	1 609	7,2%	4,6%	2 795
Municipalités (55/330)	56 192	3,2%	1 806	62 322	3,1%	1 911	5,6%	2,5%	1 557
Sociétés de transport (8/330)	10 441	2,7%	281	13 975	4,4%	615	7,4%	3,0%	420
Régies intermunicipales de police (3/330)	■	■	■	668	1,0%	7	5,2%	4,2%	28
Sûreté du Québec (1/330)	5 177	0,8%	43	5 523	0,8%	45	2,5%	1,7%	94
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	◆	◆	◆	245 793	3,0%	7 257	5,3%	2,3%	5 696
Total	338 342	3,1%	10 357	640 729	3,4%	21 949	6,6%	3,2%	20 456

Représentation des minorités ethniques par réseau RMR de Montréal (163/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (18/70)	80 726	4,4%	3 519	97 007	5,5%	5 356	10,3%	4,8%	4 645
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (25/31)	4 245	8,1%	344	4 856	8,1%	395	12,0%	3,9%	190
Collèges privés (4/7)	589	11,4%	67	915	11,0%	101	13,7%	2,6%	24
Cégeps (18/48)	10 909	5,1%	556	13 482	3,6%	491	9,0%	5,4%	722
Universités (7/19)	19 863	9,7%	1 920	23 968	12,6%	3 018	16,3%	3,7%	894
Sociétés d'État (16/27)	41 967	2,3%	950	42 091	2,8%	1 176	7,8%	5,0%	2 103
Municipalités (29/55)	38 103	4,6%	1 738	40 898	4,3%	1 778	7,6%	3,2%	1 316
Sociétés de transport (3/8)	8 891	3,1%	280	11 786	5,0%	590	8,5%	3,5%	409
Régies intermunicipales de police (3/3)	■	■	■	668	1,0%	7	5,2%	4,2%	28
Sûreté du Québec (1/1)	5 177	0,8%	43	5 523	0,8%	45	2,5%	1,7%	94
Réseau de la santé et des services sociaux (39/61)	◆	◆	◆	120 548	5,4%	6 510	8,6%	3,2%	3 798
Total	210 470	4,5%	9 417	361 742	5,4%	19 467	9,3%	3,9%	14 223

■ Organismes créés en 2013 ◆ Données existantes, mais non reçues

Représentation des minorités ethniques par réseau RMR de Québec (41/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (5/70)	13 680	0,4%	50	16 369	0,6%	95	2,9%	2,3%	382
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (4/31)	512	2,1%	11	595	1,8%	11	4,0%	2,2%	13
Collèges privés (2/7)	458	0,2%	1	653	0,8%	5	3,2%	2,5%	16
Cégeps (4/48)	3 009	1,0%	30	2 969	1,4%	43	5,6%	4,1%	123
Universités (5/19)	5 158	2,9%	151	5 995	3,9%	231	7,1%	3,2%	192
Sociétés d'État (10/27)	5 804	0,9%	50	18 269	2,4%	430	6,1%	3,8%	689
Municipalités (2/55)	7 417	0,4%	27	8 034	0,8%	64	1,7%	0,9%	73
Sociétés de transport (2/8)	1 185	0,0%	0	1 667	0,6%	10	1,1%	0,5%	9
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (7/61)	◆	◆	◆	29 318	0,6%	167	1,7%	1,1%	323
Total	37 223	0,9%	320	83 869	1,3%	1 056	3,4%	2,2%	1 820

Représentation des minorités ethniques par réseau RMR de Saguenay (8/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (2/70)	3 411	0,2%	7	3 356	0,2%	7	3,0%	2,8%	94
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	1 189	0,5%	6	1 289	0,9%	12	5,8%	4,9%	63
Universités (1/19)	746	5,2%	39	775	5,2%	40	8,5%	3,4%	26
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	1 248	0,4%	5	1 540	0,8%	12	1,3%	0,5%	8
Sociétés de transport (1/8)	162	0,0%	0	166	0,0%	0	1,2%	1,2%	2
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	9 761	0,1%	14	0,9%	0,7%	72
Total	6 756	0,8%	57	16 887	0,5%	85	2,1%	1,6%	265

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des minorités ethniques par réseau RMR de Sherbrooke (12/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (3/70)	5 064	0,8%	39	5 745	1,1%	62	3,4%	2,3%	132
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	195	2,1%	4	238	0,0%	0	2,5%	2,5%	6
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	2 270	1,9%	44	1 497	4,5%	67	8,7%	4,2%	63
Universités (2/19)	4 318	1,6%	69	5 645	1,8%	100	7,5%	5,7%	321
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (2/55)	1 719	0,2%	3	2 082	0,7%	14	1,8%	1,1%	23
Sociétés de transport (1/8)	203	0,5%	1	221	6,8%	15	6,8%	0,0%	0
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	13 763	1,0%	133	2,4%	1,5%	201
Total	13 769	1,2%	160	29 191	1,3%	391	3,9%	2,6%	746

Représentation des minorités ethniques par réseau RMR de Trois-Rivières (7/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (1/70)	2 815	0,2%	5	2 927	0,2%	7	2,7%	2,5%	72
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (1/7)	230	0,0%	0	242	0,8%	2	4,5%	3,7%	9
Cégeps (1/48)	684	0,4%	3	675	0,3%	2	6,1%	5,8%	39
Universités (1/19)	1 246	1,7%	21	2 177	0,9%	19	6,2%	5,3%	115
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	952	0,0%	0	1 130	0,1%	1	1,2%	1,1%	12
Sociétés de transport (1/8)	–	–	–	135	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	14 193	0,2%	32	1,4%	1,2%	171
Total	5 927	0,5%	29	21 479	0,3%	63	2,2%	1,9%	418

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

Représentation des minorités ethniques par réseau RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (4/70)	6 834	1,4%	98	7 724	1,9%	148	3,9%	2,0%	156
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	719	3,2%	23	983	3,5%	34	7,6%	4,2%	41
Universités (1/19)	692	7,8%	54	743	7,3%	54	9,3%	2,0%	15
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	2 814	0,9%	26	3 338	0,9%	31	2,8%	1,9%	62
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	◆	◆	◆	8 375	2,2%	188	3,8%	1,6%	132
Total	11 059	1,8%	201	21 163	2,1%	455	4,1%	1,9%	406

Représentation des minorités ethniques par réseau Hors RMR (90/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (37/70)	41 653	0,2%	89	43 376	0,3%	110	3,0%	2,7%	1 191
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	161	0,6%	1	201	0,5%	1	3,0%	2,5%	5
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (19/48)	6 107	1,0%	59	5 828	1,2%	70	5,6%	4,4%	258
Universités (2/19)	996	1,5%	15	1 416	1,7%	24	5,9%	4,2%	59
Sociétés d'État (1/27)	282	0,7%	2	442	0,7%	3	1,4%	0,7%	3
Municipalités (19/55)	3 939	0,2%	7	5 300	0,2%	11	1,4%	1,2%	63
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (11/61)	◆	◆	◆	49 835	0,4%	213	2,4%	2,0%	999
Total	53 138	0,3%	173	106 398	0,4%	432	2,8%	2,4%	2 578

◆ Données existantes, mais non reçues – Données inexistantes

ANNEXE 7 - REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES, CIBLES ET OBJECTIFS VISÉS PAR RÉSEAU ET PAR RMR

Représentation des personnes handicapées par réseau Province de Québec (330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs ¹	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (70/330)	n. d. ²	n. d.	n. d.	175 966	1,0%	1 741	4,6%	3,6%	6 334
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330)	n. d.	n. d.	n. d.	5 013	1,4%	72	4,6%	3,2%	159
Collèges privés (7/330)	n. d.	n. d.	n. d.	1 515	1,2%	18	4,4%	3,2%	49
Cégeps (48/330)	n. d.	n. d.	n. d.	24 888	1,3%	332	4,1%	2,8%	698
Universités (19/330)	n. d.	n. d.	n. d.	33 019	1,2%	392	4,4%	3,2%	1 053
Sociétés d'État (27/330)	n. d.	n. d.	n. d.	57 322	0,9%	541	4,5%	3,5%	2 028
Municipalités (55/330)	n. d.	n. d.	n. d.	42 528	1,5%	617	4,7%	3,3%	1 403
Sociétés de transport (8/330)	n. d.	n. d.	n. d.	4 653	1,6%	75	5,1%	3,5%	162
Régies intermunicipales de police (3/330)	n. d.	n. d.	n. d.	178	0,0%	0	1,7%	1,7%	3
Sûreté du Québec (1/330)	n. d.	n. d.	n. d.	45	0,0%	0	2,2%	2,2%	1
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330)	n. d.	n. d.	n. d.	245 793	0,8%	2 067	4,7%	3,9%	9 607
Total	n. d.	n. d.	n. d.	590 920	1,0%	5 855	4,6%	3,6%	21 497

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

2 Données non disponibles.

Représentation des personnes handicapées par réseau RMR de Montréal (163/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (18/70)	n. d.	n. d.	n. d.	96 744	1,0%	1 003	4,6%	3,6%	3 458
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (25/31)	n. d.	n. d.	n. d.	4 144	1,6%	68	4,7%	3,1%	127
Collèges privés (4/7)	n. d.	n. d.	n. d.	827	1,5%	12	4,4%	2,9%	24
Cégeps (18/48)	n. d.	n. d.	n. d.	10 910	1,8%	197	4,2%	2,4%	259
Universités (7/19)	n. d.	n. d.	n. d.	19 863	1,4%	269	4,5%	3,1%	616
Sociétés d'État (16/27)	n. d.	n. d.	n. d.	38 717	0,9%	341	4,6%	3,7%	1 443
Municipalités (29/55)	n. d.	n. d.	n. d.	28 633	1,3%	380	4,7%	3,3%	957
Sociétés de transport (3/8)	n. d.	n. d.	n. d.	3 972	1,4%	56	5,1%	3,7%	148
Régies intermunicipales de police (3/3)	n. d.	n. d.	n. d.	178	0,0%	0	1,7%	1,7%	3
Sûreté du Québec (1/1)	n. d.	n. d.	n. d.	45	0,0%	0	2,2%	2,2%	1
Réseau de la santé et des services sociaux (39/61)	n. d.	n. d.	n. d.	120 548	1,0%	1 204	4,8%	3,8%	4 565
Total	n. d.	n. d.	n. d.	324 581	1,1%	3 530	4,7%	3,6%	11 601

Représentation des personnes handicapées par réseau RMR de Québec (41/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (5/70)	n. d.	n. d.	n. d.	16 231	0,9%	150	4,5%	3,6%	586
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (4/31)	n. d.	n. d.	n. d.	512	0,6%	3	4,1%	3,5%	18
Collèges privés (2/7)	n. d.	n. d.	n. d.	458	0,2%	1	3,9%	3,7%	17
Cégeps (4/48)	n. d.	n. d.	n. d.	3 009	1,0%	30	4,0%	3,0%	91
Universités (5/19)	n. d.	n. d.	n. d.	5 158	1,4%	72	4,2%	2,8%	145
Sociétés d'État (10/27)	n. d.	n. d.	n. d.	18 449	1,1%	200	4,2%	3,1%	579
Municipalités (2/55)	n. d.	n. d.	n. d.	5 778	1,5%	86	4,9%	3,4%	195
Sociétés de transport (2/8)	n. d.	n. d.	n. d.	539	3,2%	17	5,2%	2,0%	11
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (7/61)	n. d.	n. d.	n. d.	29 318	0,7%	191	4,8%	4,1%	1 204
Total	n. d.	n. d.	n. d.	79 452	0,9%	750	4,5%	3,6%	2 846

– Données inexistantes

Représentation des personnes handicapées par réseau RMR de Saguenay (8/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (2/70)	n. d.	n. d.	n. d.	3 348	0,8%	27	4,7%	3,9%	129
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	n. d.	n. d.	n. d.	1 188	0,9%	11	4,0%	3,1%	37
Universités (1/19)	n. d.	n. d.	n. d.	746	0,0%	0	4,3%	4,3%	32
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	n. d.	n. d.	n. d.	804	1,9%	15	4,6%	2,7%	22
Sociétés de transport (1/8)	n. d.	n. d.	n. d.	41	2,4%	1	4,9%	2,4%	1
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	n. d.	n. d.	n. d.	9 761	0,4%	42	4,8%	4,3%	422
Total	n. d.	n. d.	n. d.	15 888	0,6%	96	4,7%	4,0%	643

Représentation des personnes handicapées par réseau RMR de Sherbrooke (12/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (3/70)	n. d.	n. d.	n. d.	5 662	0,7%	40	4,6%	3,9%	223
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	n. d.	n. d.	n. d.	195	0,0%	0	4,1%	4,1%	8
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	n. d.	n. d.	n. d.	2 269	0,4%	9	4,1%	3,7%	85
Universités (2/19)	n. d.	n. d.	n. d.	4 318	0,5%	21	4,3%	3,8%	163
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (2/55)	n. d.	n. d.	n. d.	1 264	1,7%	21	5,0%	3,3%	42
Sociétés de transport (1/8)	n. d.	n. d.	n. d.	68	1,5%	1	4,4%	2,9%	2
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	n. d.	n. d.	n. d.	13 763	0,4%	54	4,7%	4,3%	592
Total	n. d.	n. d.	n. d.	27 539	0,5%	146	4,6%	4,0%	1 115

– Données inexistantes

Représentation des personnes handicapées par réseau RMR de Trois-Rivières (7/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (1/70)	n. d.	n. d.	n. d.	2 927	0,5%	16	4,5%	3,9%	115
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (1/7)	n. d.	n. d.	n. d.	230	2,2%	5	5,7%	3,5%	8
Cégeps (1/48)	n. d.	n. d.	n. d.	684	1,5%	10	4,1%	2,6%	18
Universités (1/19)	n. d.	n. d.	n. d.	1 246	1,1%	14	4,4%	3,3%	41
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	n. d.	n. d.	n. d.	725	2,9%	21	5,1%	2,2%	16
Sociétés de transport (1/8)	n. d.	n. d.	n. d.	33	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	n. d.	n. d.	n. d.	14 193	0,7%	100	4,7%	4,0%	567
Total	n. d.	n. d.	n. d.	20 038	0,8%	166	4,6%	3,8%	765

Représentation des personnes handicapées par réseau RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (4/70)	n. d.	n. d.	n. d.	7 717	1,0%	76	4,5%	3,5%	273
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (0/31)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (2/48)	n. d.	n. d.	n. d.	719	1,1%	8	4,2%	3,1%	22
Universités (1/19)	n. d.	n. d.	n. d.	692	0,9%	6	4,2%	3,3%	23
Sociétés d'État (0/27)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Municipalités (1/55)	n. d.	n. d.	n. d.	2 276	1,3%	29	4,7%	3,5%	79
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (1/61)	n. d.	n. d.	n. d.	8 375	0,9%	76	4,7%	3,8%	316
Total	n. d.	n. d.	n. d.	19 779	1,0%	195	4,6%	3,6%	713

– Données inexistantes

Représentation des personnes handicapées par réseau Hors RMR (90/330 organismes)	31 mars 2009			31 mars 2019			Indicateurs au 31 mars 2019		
	Effectifs	Représentation		Effectifs	Représentation		Cible (taux de dispo.)	Objectifs visés (sous-représentation)	
Commissions scolaires (37/70)	n. d.	n. d.	n. d.	43 337	1,0%	429	4,6%	3,6%	1 550
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (1/31)	n. d.	n. d.	n. d.	162	0,6%	1	4,3%	3,7%	6
Collèges privés (0/7)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cégeps (19/48)	n. d.	n. d.	n. d.	6 109	1,1%	67	4,1%	3,0%	186
Universités (2/19)	n. d.	n. d.	n. d.	996	1,0%	10	4,3%	3,3%	33
Sociétés d'État (1/27)	n. d.	n. d.	n. d.	156	0,0%	0	3,8%	3,8%	6
Municipalités (19/55)	n. d.	n. d.	n. d.	3 048	2,1%	65	5,2%	3,0%	92
Sociétés de transport (0/8)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Régies intermunicipales de police (0/3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sûreté du Québec (0/1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Réseau de la santé et des services sociaux (11/61)	n. d.	n. d.	n. d.	49 835	0,8%	400	4,7%	3,9%	1 941
Total	n. d.	n. d.	n. d.	103 643	0,9%	972	4,6%	3,7%	3 814

– Données inexistantes

ANNEXE 8 - LISTE DES ORGANISMES PUBLICS ASSUJETTIS PAR RÉSEAU

Commissions scolaires (70/330 organismes)

Commission scolaire au Cœur-des-Vallées
Commission scolaire Central Québec
Commission scolaire de Charlevoix
Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup
Commission scolaire de la Baie-James
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin
Commission scolaire de la Capitale
Commission scolaire de la Côte-du-Sud
Commission scolaire de la Jonquière
Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke
Commission scolaire de la Riveraine
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands
Commission scolaire de Laval
Commission scolaire de l'Énergie
Commission scolaire de l'Estuaire
Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois
Commission scolaire de Montréal
Commission scolaire de Portneuf
Commission scolaire de Rouyn-Noranda
Commission scolaire de Saint-Hyacinthe
Commission scolaire de Sorel-Tracy
Commission scolaire des Affluents
Commission scolaire des Appalaches
Commission scolaire des Bois-Francs
Commission scolaire des Chênes
Commission scolaire des Chic-Chocs
Commission scolaire des Découvreurs
Commission scolaire des Draveurs
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
Commission scolaire des Hautes-Rivières
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais
Commission scolaire des Hauts-Cantons

Commission scolaire des Îles
Commission scolaire des Laurentides
Commission scolaire des Monts-et-Marées
Commission scolaire des Navigateurs
Commission scolaire des Patriotes
Commission scolaire des Phares
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais
Commission scolaire des Premières-Seigneuries
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay
Commission scolaire des Samares
Commission scolaire des Sommets
Commission scolaire des Trois-Lacs
Commission scolaire du Chemin-du-Roy
Commission scolaire du Fer
Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs
Commission scolaire du Lac-Abitibi
Commission scolaire du Lac-Saint-Jean
Commission scolaire du Lac-Témiscamingue
Commission scolaire du Littoral
Commission scolaire du Pays-des-Bleuets
Commission scolaire du Val-des-Cerfs
Commission scolaire Eastern Shores
Commission scolaire Eastern Townships
Commission scolaire English-Montréal
Commission scolaire Harricana
Commission scolaire Lester-B.-Pearson
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
Commission scolaire Marie-Victorin
Commission scolaire New Frontiers
Commission scolaire Pierre-Neveu
Commission scolaire René-Lévesque
Commission scolaire Riverside
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier
Commission scolaire Western Québec

Institutions d'enseignement privées primaire-secondaire (31/330 organismes)

Académie Lafontaine
Académie Sainte-Thérèse
Académie Solomon Schechter
Collège Bourget
Collège Charlemagne inc.
Collège Charles-Lemoyne
Collège de l'Assomption
Collège de Lévis
Collège Durocher Saint-Lambert
Collège international Marie de France
Collège Jean-De-Brébeuf
Collège Jean-de-la-Mennais
Collège Jésus-Marie de Sillery
Collège Laval
Collège Mont-Saint-Louis
Collège Notre-Dame
Collège Regina Assumpta
Collège Saint-Charles-Garnier
Collège Sainte-Marcelline
Collège Saint-Sacrement
Collège Stanislas
École Marie-Clarac
École Peter Hall inc.
École Selwyn House
École Vanguard Québec Itée
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz
Lower Canada College
Séminaire de Sherbrooke
Séminaire Saint-François
Talmud Torahs Unis de Montréal Inc.
Villa Maria

Collèges privés (7/330 organismes)

Campus Notre-Dame-de-Foy
Collège André-Grasset
Collège Laflèche
Collège LaSalle
Collège Marianopolis
Collège Mérici
Collège Sainte-Anne

Cégeps (48/330 organismes)

Cégep André-Laurendeau
Cégep Beauce-Appalaches
Cégep de Baie-Comeau
Cégep de Chicoutimi
Cégep de Drummondville
Cégep de Granby Haute-Yamaska
Cégep de Jonquière
Cégep de la Gaspésie et des Îles
Cégep de La Pocatière
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
Cégep de Lévis-Lauzon
Cégep de Limoilou
Cégep de Matane
Cégep de Rimouski
Cégep de Rivière-du-Loup
Cégep de Sainte-Foy
Cégep de Saint-Félicien
Cégep de Saint-Hyacinthe
Cégep de Saint-Jérôme
Cégep de Saint-Laurent
Cégep de Sept-Îles
Cégep de Sherbrooke
Cégep de Sorel-Tracy
Cégep de Thetford
Cégep de Trois-Rivières
Cégep de Victoriaville
Cégep du Vieux-Montréal
Cégep Marie-Victorin
Cégep régional de Lanaudière

Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu
Champlain Regional College
Collège Ahuntsic
Collège d'Alma
Collège de Bois-de-Boulogne
Collège de l'Outaouais
Collège de Maisonneuve
Collège de Rosemont
Collège de Valleyfield
Collège Édouard-Montpetit
Collège François-Xavier-Garneau
Collège Gérald-Godin
Collège Lionel-Groulx
Collège Montmorency
Collège Shawinigan
Dawson College
Heritage College
John Abbott College
Vanier College

Universités (19/330 organismes)

École de technologie supérieure
École des hautes études commerciales
École nationale d'administration publique
École Polytechnique de Montréal
Institut national de la recherche scientifique
Télé-université
Université Bishop
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec (siège social)
Université du Québec à Chicoutimi
Université du Québec à Montréal
Université du Québec à Rimouski
Université du Québec à Trois-Rivières
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
Université du Québec en Outaouais
Université Laval
Université McGill

Sociétés d'État (27/330 organismes)

Agence du Revenu du Québec
Agence métropolitaine de transport
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centre de recherche industrielle du Québec
Commission de la construction du Québec
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
Corporation d'urgences-santé de la région Montréal métropolitain
École nationale de police du Québec
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut national de santé publique du Québec
Investissement Québec
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société des traversiers du Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société québécoise des infrastructures
SOQUIJ

Municipalités (55/330 organismes)

Ville d'Alma
Ville d'Amos
Ville de Baie-Comeau
Ville de Beaconsfield
Ville de Blainville
Ville de Boisbriand
Ville de Boucherville
Ville de Brossard

Ville de Chambly
Ville de Châteauguay
Ville de Côte-Saint-Luc
Ville de Deux-Montagnes
Ville de Dollard-des-Ormeaux
Ville de Dorval
Ville de Drummondville
Ville de Gatineau
Ville de Granby
Ville de Joliette
Ville de Kirkland
Ville de Laval
Ville de Lévis
Ville de Longueuil
Ville de Magog
Ville de Mascouche
Ville de Mont-Laurier
Ville de Montréal
Ville de Mont-Royal
Ville de Pointe-Claire
Ville de Québec
Ville de Repentigny
Ville de Rimouski
Ville de Rivière-du-Loup
Ville de Rouyn-Noranda
Ville de Saguenay
Ville de Saint-Bruno
Ville de Sainte-Julie
Ville de Sainte-Thérèse
Ville de Saint-Eustache
Ville de Saint-Georges
Ville de Saint-Hyacinthe
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu
Ville de Saint-Jérôme
Ville de Saint-Lambert
Ville de Salaberry-de-Valleyfield
Ville de Sept-Îles
Ville de Shawinigan
Ville de Sherbrooke
Ville de Sorel-Tracy

Ville de Terrebonne
Ville de Thetford Mines
Ville de Trois-Rivières
Ville de Val-d'Or
Ville de Vaudreuil-Dorion
Ville de Victoriaville
Ville de Westmount

Sociétés de transport (8/330 organismes)

Réseau de transport de Longueuil
Société de transport de Laval
Société de transport de Lévis
Société de transport de Montréal
Société de transport de Québec
Société de transport de Sherbrooke
Société de transport de Trois-Rivières
Société de transport du Saguenay

Régies intermunicipales de police (3/330 organismes)

Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent
Régie intermunicipale de police Roussillon
Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville

Sûreté du Québec (1/330 organismes)

Quartier général - Sûreté du Québec

Réseau de la santé et des services sociaux (61/330 organismes)

9040-9764 Québec inc. (Villa Soleil)
Centre d'accueil le Programme de Portage inc.
Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.
Centre de Santé Saint-Lambert Inc.
Centre d'hébergement de la Maison-Saint-Joseph inc.
Centre d'hébergement et de soins
de longue durée Gouin inc.
Centre d'hébergement et de soins
de longue durée Heather Inc.
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.
Centre d'hébergement Vincenzo-Navarro Inc.

Centre hospitalier de l'Assomption
(St-Georges de Beauce) Inc.
Centre hospitalier de l'Université de Montréal
Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine
Centre le Cardinal Inc.
Centre régional de santé et de services sociaux
de la Baie-James
Centre universitaire de santé McGill
Château Westmount Inc.
CHSLD Age3 Inc.
CHSLD Bayview Inc.
CHSLD Bourget Inc.
CHSLD Chanoine-Audet
CHSLD de la Côte boisée Inc.
CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes Inc.
CHU de Québec
CISSS de Chaudière-Appalaches
CISSS de la Côte-Nord
CISSS de la Gaspésie
CISSS de la Montérégie-Centre
CISSS de la Montérégie-Est
CISSS de la Montérégie-Ouest
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue
CISSS de Lanaudière
CISSS de Laval
CISSS de l'Outaouais
CISSS des Îles
CISSS des Laurentides
CISSS du Bas-Saint-Laurent
CIUSSS de la Capitale-Nationale
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS de l'Estrie
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS du Centre-Sud-de-Montréal
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean
Clinique communautaire de Pointe-St-Charles
Groupe Champlain Inc.

Groupe Roy Santé Inc.
Hôpital Marie-Clarac des Sœurs
de Charité de Ste-Marie (1995) Inc.
Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.
Institut de cardiologie de Montréal
Institut Philippe-Pinel de Montréal
Institut universitaire de cardiologie
et de pneumologie de Québec
Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) Inc.
Manoir St-Patrice Inc.
Pavillon Ste-Marie Inc.
Résidence Angelica
Résidence Berthiaume-Du Tremblay
Santé Courville Inc.
VIGI Santé Ltée
Villa Médica Inc.

ANNEXE 9 - REPRÉSENTATION ET SOUS-REPRÉSENTATION DES ORGANISMES PUBLICS ASSUJETTIS PAR RÉSEAU

Résultats des organismes publics entre le 1^{er} mars 2009 et le 31 mars 2019

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
Commissions scolaires (70/330 organismes)																							
E3001	Cœur-des-Vallées	1 036	80,6	835	0,7	7	0,5	5	2,1	22	0,8	8	2,8	29	0,3	3	3,2	33	0,6	6	3,9	40	1 036
E3002	Central Québec	964	74,5	718	0,9	9	2,7	26	0,3	3	2,3	22	1,2	12	1,7	16	1,3	13	0,6	6	3,9	38	963
E3003	Charlevoix	566	76,5	433	0,7	4	0,2	1	0,5	3	0,5	3	2,5	14	0,0	0	3,2	18	0,4	2	4,2	24	566
E3004	Kamouraska-Rivière-du-Loup	1 186	74,6	885	0,5	6	0,2	2	1,2	14	0,6	7	2,5	30	0,1	1	2,4	29	0,8	9	3,9	46	1 186
E3009	Baie-James	402	75,4	303	0,7	3	1,0	4	20,1	81	1,0	4	1,7	7	0,2	1	2,5	10	0,5	2	3,8	15	397
E3010	Beauce-Etchemin	2 831	79,7	2 255	0,1	3	0,2	5	0,5	15	0,3	8	2,4	68	0,1	3	2,7	77	0,5	14	4,1	115	2 831
E3011	Capitale	5 165	72,8	3 758	0,1	6	0,3	18	0,6	32	0,8	40	1,8	91	0,5	25	2,3	117	1,7	88	2,8	146	5 164
E3012	Côte-du-Sud	1 408	80,9	1 139	0,4	5	0,3	4	0,6	8	0,3	4	2,8	40	0,1	2	2,7	38	0,2	3	4,3	61	1 408
E3013	Jonquière	1 312	71,7	941	1,7	22	0,3	4	1,8	23	0,5	6	2,4	31	0,4	5	2,4	31	0,5	6	4,1	54	1 305
E3014	Moyenne-Côte-Nord	183	77,0	141	0,5	1	1,1	2	0,0	0	0,5	1	1,6	3	0,0	0	2,2	4	0,6	1	4,6	8	174
E3015	Pointe-de-l'Île	6 805	65,1	4 433	1,1	76	0,0	3	0,2	13	15,5	1 053	1,1	74	4,9	331	4,3	292	0,4	27	4,2	287	6 805
E3016	Région-de-Sherbrooke	3 299	74,0	2 441	1,8	60	0,2	5	0,0	0	1,6	52	1,9	62	1,0	32	2,5	84	0,8	27	3,8	125	3 297
E3017	Riveraine	954	78,8	752	0,3	3	0,2	2	0,5	5	0,3	3	2,6	25	0,0	0	3,0	29	0,7	7	3,8	36	954
E3018	Rivière-du-Nord	3 953	74,3	2 938	1,3	50	0,3	13	0,1	2	1,1	42	8,9	351	0,6	24	8,5	335	1,1	40	3,5	135	3 807
E3019	Seigneurie-des-Mille-Îles	5 911	80,5	4 756	1,5	88	0,3	16	0,0	1	1,8	108	7,7	458	1,1	63	7,8	459	0,4	26	4,2	246	5 909
E3020	Vallée-des-Tisserands	1 487	79,2	1 177	0,7	10	0,1	1	0,1	2	1,1	17	8,3	124	0,6	9	8,4	125	0,1	2	4,4	65	1 487
E3021	Laval	7 961	68,4	5 442	1,4	114	0,1	8	0,1	4	11,5	914	0,9	70	3,1	246	6,1	483	0,6	45	4,1	319	7 875
E3006	l'Énergie	1 744	77,2	1 347	0,2	3	0,3	6	1,7	30	0,6	10	2,4	41	0,3	5	2,4	42	0,7	13	3,7	65	1 744
E3007	l'Estuaire	943	71,6	675	1,1	10	1,6	15	4,6	43	0,3	3	2,3	22	0,1	1	2,7	25	1,4	13	3,4	32	941
E3008	l'Or-et-des-Bois	943	78,8	743	0,1	1	0,1	1	1,8	17	0,3	3	2,5	24	0,1	1	2,8	26	1,2	11	3,5	33	943
E3022	Montréal	18 100	59,4	10 753	0,8	153	0,2	37	0,0	8	19,3	3 485	0,2	36	5,1	927	4,3	780	1,7	309	2,9	528	18 087
E3023	Portneuf	985	79,1	779	0,8	8	0,5	5	0,5	5	0,2	2	2,6	26	0,1	1	2,6	26	0,4	4	4,0	39	985
E3024	Rouyn-Noranda	935	79,7	745	0,6	6	0,4	4	1,8	17	0,6	6	2,4	22	0,0	0	2,9	27	0,7	7	3,7	35	935
E3025	Saint-Hyacinthe	2 449	75,8	1 857	0,9	22	0,4	10	0,7	16	2,0	50	2,0	49	0,5	13	3,1	77	2,2	54	2,4	59	2 449
E3026	Sorel-Tracy	1 034	75,0	776	1,6	17	0,3	3	0,8	8	0,9	9	3,4	35	1,1	11	3,0	31	1,3	13	3,2	33	1 034
E3027	Affluents	6 015	77,6	4 670	0,8	50	0,1	6	0,1	4	2,7	164	7,2	436	1,3	80	7,7	464	1,9	114	2,7	160	6 014
E3005	Appalaches	828	80,0	662	0,5	4	0,0	0	0,6	5	0,1	1	2,7	22	0,1	1	2,8	23	0,2	2	4,2	35	827
E3028	Bois-Francs	1 941	79,0	1 533	0,4	7	0,0	0	0,7	13	0,6	12	2,3	45	0,2	4	2,4	47	0,7	13	3,9	76	1 941

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
E3029	Chênes	2 123	78,3	1 663	0,7	15	0,1	2	0,6	13	1,2	25	1,8	38	0,2	5	2,4	50	1,8	38	2,8	59	2 123
E3030	Chic-Chocs	865	69,1	598	1,6	14	0,5	4	1,0	9	0,0	0	3,0	26	0,0	0	2,9	25	0,3	3	4,4	38	865
E3031	Découvreurs	2 130	74,6	1 588	1,1	24	0,1	3	0,7	14	2,3	50	1,7	36	1,4	30	2,3	49	0,7	14	3,9	83	2 129
E3032	Draveurs	2 668	79,3	2 115	0,1	3	0,9	23	1,4	38	2,2	59	1,6	42	1,3	35	2,3	61	0,7	18	3,8	100	2 661
E3033	Grandes-Seigneuries	4 087	77,7	3 175	1,2	49	0,1	5	0,0	2	3,3	135	7,0	285	1,9	79	7,4	302	0,7	27	4,0	162	4 087
E3034	Hautes-Rivières	2 818	78,2	2 203	1,5	41	0,2	7	0,7	19	1,0	27	3,7	104	0,6	18	3,4	97	1,0	29	3,5	99	2 818
E3035	Hauts-Bois-de-l'Outaouais	677	75,0	508	1,2	8	2,5	17	0,4	3	0,1	1	3,4	23	0,1	1	3,5	24	1,2	8	3,5	24	677
E3036	Hauts-Cantons	1 251	76,9	962	0,7	9	0,3	4	0,8	10	0,2	3	2,6	32	0,2	3	2,4	30	1,1	14	3,5	44	1 251
E3037	Îles	361	84,5	305	0,8	3	0,0	0	0,8	3	0,0	0	1,7	6	0,0	0	1,9	7	0,0	0	4,7	17	361
E3038	Laurentides	1 332	75,5	1 005	1,1	15	0,5	6	0,9	12	0,5	7	2,8	37	0,5	7	3,2	43	0,7	9	3,8	51	1 332
E3039	Monts-et-Marées	917	75,6	693	0,8	7	0,2	2	0,8	7	0,7	6	1,7	16	0,1	1	2,9	27	0,9	8	3,6	33	917
E3040	Navigateurs	3 435	79,1	2 718	0,8	26	0,1	3	0,6	22	0,5	17	2,4	84	0,2	6	2,7	94	0,5	16	4,0	138	3 429
E3041	Patriotes	5 126	81,0	4 152	0,6	33	0,3	13	0,0	1	1,5	78	8,2	419	1,0	49	7,8	399	1,3	69	3,3	168	5 124
E3042	Phares	1 537	78,1	1 201	0,7	11	0,1	1	1,0	15	0,3	5	2,5	38	0,2	3	2,4	37	2,8	43	1,7	26	1 537
E3043	Portages-de-l'Outaouais	2 723	72,1	1 963	0,1	2	0,8	21	1,8	49	5,5	151	0,7	19	2,3	63	2,0	55	1,2	34	3,3	91	2 723
E3044	Premières-Seigneuries	4 675	77,2	3 607	0,5	23	0,3	15	0,6	27	0,8	39	2,3	106	0,4	18	2,3	109	0,6	26	4,0	181	4 546
E3045	Rives-du-Saguenay	2 044	75,7	1 548	1,6	32	1,0	21	1,3	27	0,5	11	2,4	49	0,1	2	3,1	63	1,0	21	3,7	75	2 043
E3046	Samars	3 899	78,7	3 067	0,9	34	0,1	4	1,2	45	0,6	25	3,0	116	0,2	9	2,8	109	1,3	49	3,3	130	3 899
E3047	Sommets	1 337	74,8	1 000	1,8	24	0,1	2	0,7	10	0,2	3	2,8	37	0,4	6	2,6	35	0,5	7	4,2	56	1 337
E3048	Trois-Lacs	2 286	76,5	1 748	1,1	25	0,4	10	0,0	1	2,9	67	7,3	166	1,2	28	7,7	177	0,7	17	3,8	87	2 286
E3049	Chemin-du-Roy	2 927	75,2	2 200	0,1	4	0,3	9	2,0	58	0,5	16	2,4	69	0,2	7	2,5	72	0,5	16	3,9	115	2 927
E3050	Fer	823	82,0	675	0,4	3	0,7	6	5,1	42	1,2	10	1,8	15	1,0	8	1,8	15	0,6	5	4,0	33	823
E3051	Fleuve-et-des-Lacs	767	78,5	602	0,3	2	0,1	1	0,9	7	0,0	0	2,3	18	0,3	2	2,3	18	0,5	4	3,9	30	767
E3052	Lac-Abitibi	522	75,9	396	0,4	2	0,4	2	1,3	7	0,2	1	2,3	12	0,4	2	2,3	12	0,4	2	4,2	22	522
E3053	Lac-Saint-Jean	1 175	77,4	910	0,3	4	0,6	7	1,1	13	0,5	6	2,3	27	0,1	1	3,0	35	0,8	9	3,7	44	1 174
E3054	Lac-Témiscamingue	416	82,7	344	0,2	1	0,0	0	1,7	7	0,5	2	1,9	8	0,2	1	2,9	12	1,2	5	3,6	15	416
E3055	Littoral	264	69,7	184	3,0	8	2,3	6	3,8	10	0,0	0	2,3	6	0,8	2	2,3	6	0,0	0	4,5	12	264
E3056	Pays-des-Bleuets	1 246	75,2	937	0,5	6	1,6	20	0,3	4	0,2	3	2,5	31	0,3	4	2,6	32	0,2	3	4,2	52	1 242
E3057	Val-des-Cerfs	2 614	78,0	2 038	1,4	37	0,3	9	0,8	21	0,8	20	3,4	88	0,5	13	3,3	86	1,0	26	3,6	94	2 614
E3058	Eastern Shores	355	73,0	259	1,4	5	3,7	13	0,0	0	1,4	5	1,7	6	0,8	3	2,5	9	2,0	7	2,6	9	349
E3059	Eastern Townships	1 109	69,4	770	1,3	14	0,5	5	1,1	12	1,2	13	1,7	19	2,2	24	1,2	13	0,6	6	4,1	42	1 028
E3060	English-Montréal	5 993	54,4	3 263	1,7	99	0,3	16	0,1	3	10,7	643	0,9	53	23,3	1 397	0,0	0	1,1	64	3,5	211	5 993
E3061	Harricana	713	79,1	564	0,1	1	0,3	2	1,4	10	0,1	1	2,4	17	0,0	0	2,9	21	1,1	8	3,5	25	713

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹	
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)			
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		%
E3062	Lester-B.-Pearson	4 704	64,8	3 046	1,6	75	0,2	9	0,2	11	10,0	471	1,4	64	10,9	514	0,3	15	1,1	52	3,6	170	4 702	
E3063	Marguerite-Bourgeoys	9 908	61,8	6 121	1,2	117	0,2	15	0,1	7	17,7	1 751	0,1	14	6,3	621	2,8	279	1,0	98	3,6	359	9 904	
E3064	Marie-Victorin	6 369	72,7	4 629	1,1	69	0,1	5	0,2	11	7,5	477	3,3	211	3,1	197	6,0	380	0,9	56	3,7	237	6 367	
E3065	New Frontiers	875	70,4	616	1,3	11	0,7	6	0,0	0	4,3	38	5,5	48	4,6	40	4,3	38	0,9	8	3,7	32	874	
E3066	Pierre-Neveu	1 252	70,4	881	0,7	9	2,4	30	0,0	0	0,2	3	2,1	26	0,1	1	2,8	35	1,3	16	3,5	43	1 241	
E3067	René-Lévesque	935	77,8	727	0,4	4	0,3	3	0,9	8	4,3	40	0,6	6	0,0	0	3,1	29	0,4	4	4,0	37	935	
E3068	Riverside	1 882	71,9	1 354	0,6	12	0,1	1	0,0	0	6,3	119	3,5	66	9,2	174	0,6	12	0,2	4	4,5	84	1 878	
E3069	Sir-Wilfrid-Laurier	2 727	62,8	1 713	1,2	32	0,2	5	0,0	1	5,6	152	4,2	115	20,5	559	0,3	8	0,6	16	4,0	109	2 727	
E3070	Western Québec	1 297	71,9	933	0,6	8	2,4	31	0,5	7	1,9	25	2,1	27	3,6	47	0,5	7	1,4	18	3,2	42	1 297	
Inst. enseignement privées primaire-secondaire (31/330 organismes)																								
E5001	Académie Lafontaine	310	69,0	214	2,3	7	0,0	0	0,3	1	0,6	2	4,8	15	1,9	6	4,5	14	0,0	0	4,5	14	311	
E5002	Académie Sainte-Thérèse	186	75,3	140	3,2	6	0,5	1	0,0	0	3,2	6	7,0	13	4,3	8	7,0	13	3,3	5	2,0	3	152	
E5003	Académie Solomon Schechter	134	91,0	122	0,0	0	0,7	1	0,0	0	12,7	17	0,7	1	24,6	33	0,0	0	◆	◆	◆	◆	◆	
E5004	Collège Bourget	201	59,2	119	3,0	6	0,0	0	0,5	1	2,0	4	2,0	4	0,5	1	2,5	5	0,6	1	3,7	6	162	
E5005	Collège Charlemagne inc.	178	80,3	143	1,7	3	0,0	0	0,0	0	8,4	15	6,2	11	3,4	6	6,7	12	2,0	3	3,3	5	150	
E5006	Collège Charles-Lemoyne	221	59,3	131	8,6	19	0,0	0	0,0	0	5,0	11	4,1	9	1,8	4	6,3	14	2,8	5	1,7	3	180	
E5007	Collège de l'Assomption	234	54,7	128	10,3	24	0,4	1	1,3	3	1,3	3	1,7	4	1,3	3	1,3	3	1,5	2	3,8	5	130	
E5008	Collège de Lévis	138	55,1	76	7,2	10	0,0	0	0,7	1	0,7	1	1,4	2	2,2	3	2,2	3	0,0	0	4,3	5	117	
E5009	Collège Durocher Saint-Lambert	257	71,2	183	1,6	4	0,0	0	0,0	0	2,3	6	7,4	19	4,7	12	5,1	13	1,9	4	1,9	4	208	
E5014	Collège international Marie de France	159	70,4	112	3,1	5	0,6	1	0,0	0	17,0	27	0,0	0	14,5	23	1,3	2	6,5	8	0,0	0	124	
E5011	Collège Jean-De-Brébeuf	279	49,5	138	6,5	18	0,0	0	0,0	0	5,4	15	7,2	20	2,9	8	8,6	24	2,6	7	2,9	8	273	
E5010	Collège Jean-de-la-Mennais	261	55,9	146	5,7	15	0,0	0	0,4	1	2,7	7	9,2	24	0,8	2	9,2	24	1,0	3	4,1	12	291	
E5012	Collège Jésus-Marie de Sillery	197	82,2	162	0,0	0	2,0	4	0,0	0	4,6	9	2,5	5	3,6	7	1,5	3	1,8	2	2,7	3	111	
E5013	Collège Laval	133	51,1	68	11,3	15	0,0	0	0,0	0	0,8	1	9,0	12	5,3	7	3,8	5	2,0	2	2,0	2	98	
E5015	Collège Mont-Saint-Louis	194	57,2	111	7,7	15	0,0	0	0,0	0	4,1	8	4,6	9	5,2	10	3,6	7	2,6	3	1,7	2	117	
E5016	Collège Notre-Dame	248	37,1	92	21,4	53	0,0	0	0,0	0	8,1	20	4,4	11	7,7	19	4,4	11	3,8	7	2,2	4	184	
E5017	Collège Regina Assumpta	330	67,6	223	4,2	14	0,3	1	0,0	0	5,8	19	7,3	24	7,0	23	1,5	5	0,0	0	4,0	11	277	
E5018	Collège Saint-Charles-Garnier	139	45,3	63	17,3	24	0,0	0	0,0	0	10,1	14	2,2	3	0,0	0	2,9	4	0,7	1	2,9	4	137	

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées: personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

◆ Données existantes, mais non reçues

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹	
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)			
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		
E5020	Collège Sainte-Marcelline	138	84,1	116	0,0	0	0,0	0	0,0	0	17,4	24	1,4	2	16,7	23	0,7	1	2,9	4	3,6	5	138	
E5019	Collège Saint-Sacrement	116	47,4	55	8,6	10	0,0	0	0,0	0	0,0	0	11,2	13	2,6	3	6,9	8	1,9	2	2,8	3	108	
E5021	Collège Stanislas	269	59,5	160	8,6	23	0,0	0	0,4	1	13,0	35	1,5	4	8,9	24	3,3	9	0,8	2	4,0	10	247	
E5022	École Marie-Clarac	165	88,5	146	0,0	0	0,0	0	0,0	0	7,3	12	4,2	7	18,8	31	0,6	1	0,0	0	3,6	6	168	
E5023	École Peter Hall inc.	175	86,9	152	0,0	0	0,0	0	0,0	0	11,4	20	3,4	6	9,7	17	4,0	7	0,7	1	3,4	5	149	
E5024	École Selwyn House	127	49,6	63	13,4	17	0,0	0	0,0	0	4,7	6	7,9	10	11,0	14	0,8	1	2,6	3	1,7	2	116	
E5025	École Vanguard Québec ltée	174	73,0	127	0,6	1	0,0	0	0,0	0	9,8	17	0,6	1	9,2	16	2,3	4	1,3	2	3,2	5	154	
E5027	Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz	111	84,7	94	0,0	0	0,0	0	0,0	0	3,6	4	7,2	8	17,1	19	1,8	2	0,7	1	2,8	4	143	
E5028	Lower Canada College	136	61,8	84	8,8	12	0,0	0	0,0	0	2,2	3	8,8	12	6,6	9	3,7	5	0,8	1	2,3	3	133	
E5029	Séminaire de Sherbrooke	238	44,1	105	11,3	27	0,0	0	0,0	0	0,0	0	4,2	10	0,0	0	2,5	6	0,0	0	4,1	8	195	
E5030	Séminaire Saint-François	121	43,0	52	17,4	21	0,0	0	0,8	1	0,0	0	3,3	4	0,8	1	2,5	3	0,0	0	4,1	6	147	
E5031	Talmud Torahs Unis de Montréal inc.	133	75,9	101	0,0	0	0,0	0	0,8	1	6,8	9	4,5	6	33,1	44	0,0	0	1,5	2	3,8	5	133	
E5032	Villa Maria	188	69,7	131	4,3	8	0,5	1	0,0	0	7,4	14	5,3	10	16,5	31	2,7	5	0,6	1	3,8	6	160	
Collèges privés (7/330 organismes)																								
E2001	Campus Notre-Dame-de-Foy	375	53,3	200	6,9	26	0,0	0	0,3	1	0,0	0	2,7	10	1,1	4	1,6	6	0,0	0	4,1	13	319	
E2002	Collège André-Grasset	168	51,8	87	4,8	8	0,0	0	0,0	0	0,6	1	9,5	16	6,5	11	4,8	8	1,3	2	2,5	4	157	
E2003	Collège Laflèche	242	67,8	164	0,8	2	0,0	0	1,2	3	0,4	1	4,1	10	0,8	2	3,7	9	2,2	5	3,5	8	230	
E2004	Collège LaSalle	313	62,3	195	3,5	11	1,0	3	0,0	0	13,1	41	3,8	12	13,7	43	1,0	3	2,0	5	2,8	7	252	
E2005	Collège Marianopolis	196	49,5	97	5,6	11	0,5	1	0,0	0	4,1	8	8,7	17	16,8	33	1,5	3	1,7	3	2,2	4	180	
E2006	Collège Mérici	278	61,5	171	2,2	6	0,0	0	0,4	1	0,7	2	3,6	10	0,4	1	3,6	10	0,7	1	2,9	4	139	
E2008	Collège Sainte-Anne	238	52,9	126	6,7	16	0,0	0	0,4	1	1,7	4	5,9	14	5,9	14	4,2	10	0,8	2	3,8	9	238	
Cégeps (48/330 organismes)																								
E1001	Cégep André-Laurendeau	415	51,6	214	4,8	20	0,0	0	0,0	0	5,1	21	10,1	42	3,4	14	5,5	23	0,8	3	3,0	11	364	
E1002	Cégep Beauce-Appalaches	258	55,4	143	6,2	16	0,0	0	0,0	0	1,2	3	6,6	17	0,8	2	3,5	9	0,4	1	3,6	9	251	
E1003	Cégep de Baie-Comeau	149	52,3	78	7,4	11	0,0	0	2,7	4	1,3	2	6,0	9	0,7	1	4,7	7	3,1	5	1,9	3	162	
E1004	Cégep de Chicoutimi	590	53,6	316	6,3	37	0,5	3	0,5	3	0,2	1	6,8	40	1,4	8	3,9	23	1,0	5	2,9	15	521	
E1005	Cégep de Drummondville	460	48,9	225	8,9	41	0,0	0	0,2	1	2,0	9	6,7	31	3,3	15	3,0	14	1,9	6	2,5	8	316	
E1006	Cégep de Granby Haute-Yamaska	284	59,5	169	4,2	12	0,4	1	0,0	0	2,5	7	6,3	18	0,4	1	5,3	15	2,1	5	1,7	4	240	
E1007	Cégep de Jonquière	699	55,4	387	5,3	37	0,1	1	0,7	5	0,0	0	8,9	62	0,6	4	5,7	40	0,9	6	3,3	22	667	

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées: personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
E1009	Cégep de la Gaspésie et des Îles	407	50,4	205	8,4	34	0,0	0	0,0	0	0,5	2	7,1	29	1,0	4	4,4	18	0,3	2	3,9	29	743
E1010	Cégep de La Pocatière	305	56,4	172	5,2	16	0,0	0	0,0	0	1,3	4	6,6	20	1,0	3	3,9	12	0,7	2	3,8	11	292
E1008	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	498	53,8	268	5,6	28	0,8	4	0,8	4	2,4	12	6,0	30	2,0	10	3,4	17	1,4	6	2,5	11	443
E1011	Cégep de Lévis-Lauzon	527	50,9	268	4,4	23	0,0	0	0,0	0	0,6	3	8,5	45	2,1	11	4,6	24	1,7	9	2,1	11	517
E1034	Cégep de Limoilou	699	53,6	375	3,7	26	0,1	1	0,0	0	1,1	8	7,3	51	1,9	13	3,7	26	0,9	7	3,1	24	770
E1012	Cégep de Matane	185	49,7	92	10,8	20	0,0	0	0,0	0	0,5	1	7,6	14	1,1	2	3,8	7	2,9	6	1,4	3	207
E1013	Cégep de Rimouski	620	50,6	314	7,4	46	0,5	3	0,0	0	1,9	12	4,7	29	0,5	3	4,2	26	1,4	9	2,6	17	661
E1014	Cégep de Rivière-du-Loup	226	55,3	125	8,0	18	0,4	1	0,0	0	1,3	3	4,9	11	0,4	1	3,5	8	0,8	2	3,2	8	248
E1019	Cégep de Sainte-Foy	1 019	59,1	602	3,8	39	0,1	1	0,5	5	0,6	6	7,1	72	0,9	9	4,2	43	0,7	7	3,4	33	962
E1015	Cégep de Saint-Félicien	254	51,2	130	10,6	27	0,0	0	0,4	1	0,4	1	7,1	18	0,0	0	4,7	12	0,7	2	2,9	8	274
E1016	Cégep de Saint-Hyacinthe	521	64,5	336	1,3	7	0,0	0	0,0	0	1,5	8	10,2	53	1,0	5	7,3	38	0,2	1	3,5	16	452
E1017	Cégep de Saint-Jérôme	580	57,8	335	5,7	33	0,2	1	0,5	3	0,9	5	10,0	58	1,0	6	6,9	40	3,4	19	1,1	6	561
E1018	Cégep de Saint-Laurent	555	51,5	286	7,0	39	0,0	0	0,2	1	5,4	30	7,2	40	3,4	19	5,8	32	4,5	20	0,4	2	448
E1020	Cégep de Sept-Îles	171	53,8	92	9,4	16	1,8	3	2,3	4	0,0	0	8,2	14	1,2	2	4,1	7	0,6	1	2,8	5	181
E1037	Cégep de Sherbrooke	865	56,4	488	2,9	25	0,2	2	0,2	2	0,8	7	7,5	65	0,7	6	5,3	46	0,3	5	3,9	66	1 697
E1021	Cégep de Sorel-Tracy	211	54,5	115	6,6	14	0,5	1	0,0	0	1,4	3	8,5	18	0,5	1	5,2	11	0,5	1	3,2	7	221
E1033	Cégep de Thetford	246	50,0	123	7,3	18	0,0	0	0,0	0	1,2	3	6,9	17	1,2	3	4,9	12	5,3	11	1,9	4	208
E1022	Cégep de Trois-Rivières	675	53,3	360	4,4	30	0,6	4	0,3	2	1,5	10	7,3	49	0,3	2	5,8	39	1,5	10	2,6	18	684
E1023	Cégep de Victoriaville	288	46,2	133	5,6	16	0,0	0	0,0	0	0,0	0	7,3	21	1,4	4	3,1	9	0,7	3	3,6	15	414
E1024	Cégep du Vieux-Québec	1 019	55,5	566	5,9	60	0,2	2	0,4	4	3,6	37	7,6	77	2,8	29	5,8	59	2,5	24	1,8	17	946
E1025	Cégep Marie-Victorin	644	65,2	420	2,3	15	0,6	4	0,5	3	5,0	32	6,5	42	3,9	25	4,7	30	1,3	7	2,9	15	523
E1026	Cégep régional de Lanaudière	905	57,3	519	4,6	42	0,2	2	0,4	4	2,2	20	6,4	58	1,7	15	5,0	45	1,7	10	2,2	13	597
E1027	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	540	60,4	326	3,7	20	0,0	0	0,0	0	1,5	8	8,9	48	0,9	5	5,7	31	0,2	1	3,6	15	422
E1028	Champlain Regional College	632	52,7	333	6,0	38	0,2	1	0,0	0	6,5	41	5,9	37	9,7	61	2,7	17	0,7	4	3,3	19	572
E1029	Collège Ahuntsic	1 042	51,7	539	2,6	27	0,0	0	0,5	5	4,8	50	8,0	83	1,3	14	7,8	81	1,3	10	2,8	22	797
E1030	Collège d'Alma	221	56,1	124	5,4	12	0,9	2	0,0	0	0,9	2	6,8	15	0,5	1	5,4	12	0,0	0	3,8	9	237
E1031	Collège de Bois-de-Boulogne	430	60,9	262	4,0	17	0,0	0	0,0	0	5,1	22	8,1	35	6,0	26	4,2	18	1,1	4	2,9	11	373
E1032	Collège de l'Outaouais	743	53,6	398	5,9	44	0,8	6	0,9	7	3,8	28	5,7	42	1,5	11	5,1	38	0,6	3	3,3	18	538
E1035	Collège de Maisonneuve	1 300	59,4	772	3,2	41	0,2	3	0,5	7	6,9	90	6,2	80	3,6	47	4,8	63	0,7	5	3,3	25	766

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹	
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)			
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		%
E1036	Collège de Rosemont	427	61,4	262	4,0	17	0,0	0	0,0	0	7,0	30	3,7	16	3,3	14	4,4	19	1,6	7	3,0	13	439	
E1038	Collège de Valleyfield	280	53,6	150	6,8	19	0,4	1	0,0	0	1,1	3	8,2	23	3,2	9	3,9	11	1,0	3	3,3	10	302	
E1039	Collège Édouard-Montpetit	1 128	56,0	632	3,6	41	0,2	2	0,4	4	3,7	42	8,1	91	3,0	34	5,3	60	1,7	17	2,5	25	1 005	
E1040	Collège François-Xavier-Garneau	724	64,5	467	2,2	16	0,0	0	0,4	3	2,3	17	5,8	42	1,4	10	4,1	30	0,9	7	3,0	23	760	
E1041	Collège Gérald-Godin	198	55,6	110	4,0	8	0,0	0	0,0	0	6,6	13	7,1	14	4,5	9	5,6	11	1,3	2	2,6	4	151	
E1042	Collège Lionel-Groulx	692	52,7	365	4,3	30	0,3	2	0,3	2	3,3	23	9,1	63	3,0	21	6,5	45	4,7	28	0,0	0	599	
E1043	Collège Montmorency	898	56,8	510	2,1	19	0,0	0	0,7	6	3,8	34	7,7	69	3,3	30	4,9	44	3,2	20	1,1	7	626	
E1044	Collège Shawinigan	244	61,5	150	2,5	6	0,0	0	0,0	0	0,4	1	8,2	20	1,2	3	5,3	13	0,4	1	3,5	9	257	
E1045	Dawson College	1 049	55,1	578	6,2	65	0,6	6	0,2	2	8,7	91	4,7	49	11,0	115	2,0	21	0,7	7	3,3	32	972	
E1046	Heritage College	240	62,5	150	3,3	8	0,8	2	0,8	2	12,5	30	4,2	10	9,6	23	1,3	3	2,8	5	2,2	4	181	
E1047	John Abbott College	677	57,8	391	3,1	21	0,0	0	0,1	1	7,1	48	6,1	41	6,6	45	3,5	24	1,1	7	3,2	20	625	
E1048	Vanier College	983	55,2	543	3,0	29	0,0	0	0,4	4	1,1	11	11,8	116	2,3	23	7,7	76	0,9	6	3,0	21	696	
Universités (19/330 organismes)																								
E4001	École de technologie supérieure	805	31,8	256	7,2	58	0,2	2	0,1	1	14,7	118	5,2	42	6,1	49	7,2	58	2,4	11	2,6	12	464	
E4002	École des hautes études commerciales	1 035	49,3	510	8,8	91	0,1	1	0,1	1	6,8	70	8,4	87	5,0	52	6,4	66	1,4	15	3,1	32	1 036	
E4003	École nationale d'administration publique	327	43,4	142	20,5	67	0,0	0	0,3	1	4,0	13	4,0	13	2,8	9	3,4	11	1,9	3	2,5	4	160	
E4004	École Polytechnique de Montréal	1 309	36,4	477	6,0	79	0,0	0	0,2	2	5,7	74	11,5	151	1,6	21	11,2	147	1,2	10	3,2	28	864	
E4005	Institut national de la recherche scientifique	649	47,0	305	7,4	48	0,0	0	0,0	0	3,9	25	8,8	57	3,4	22	6,5	42	1,1	6	3,5	19	545	
E4006	Télé-université	613	55,3	339	7,2	44	0,0	0	0,3	2	5,2	32	3,4	21	2,6	16	3,1	19	1,1	5	3,2	15	476	
E4007	Université Bishop	406	47,0	191	8,1	33	0,5	2	0,0	0	5,7	23	4,9	20	6,7	27	2,2	9	1,5	5	2,7	9	337	
E4008	Université Concordia	3 832	50,6	1 940	3,3	125	0,8	30	0,2	6	13,6	522	4,3	165	22,7	868	0,5	19	1,5	47	3,1	101	3 213	
E4009	Université de Montréal	6 637	54,8	3 637	6,3	416	0,2	12	0,1	7	7,1	470	5,5	363	4,9	323	5,0	333	0,8	45	3,5	204	5 785	
E4010	Université de Sherbrooke	5 239	51,9	2 718	5,9	309	0,2	10	0,2	13	2,3	121	7,8	410	1,4	73	6,0	312	0,4	16	3,9	154	3 981	
E4011	Université du Québec (siège social)	111	60,4	67	3,6	4	0,0	0	0,0	0	3,6	4	0,9	1	3,6	4	0,9	1	0,0	0	3,4	4	117	
E4012	Université du Québec à Chicoutimi	775	45,8	355	8,6	67	0,5	4	0,5	4	4,6	36	3,9	30	5,2	40	3,4	26	0,0	0	4,3	32	746	
E4014	Université du Québec à Montréal	4 083	50,0	2 042	7,1	289	0,1	4	0,4	15	5,8	238	8,0	325	4,7	192	6,1	250	1,3	44	3,1	108	3 440	

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées: personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
E4015	Université du Québec à Rimouski	945	48,0	454	10,5	99	0,0	0	0,4	4	3,5	33	6,5	61	1,3	12	4,3	41	0,5	3	3,9	25	647
E4016	Université du Québec à Trois-Rivières	2 177	52,3	1 138	7,8	169	0,0	0	0,7	16	0,8	18	7,0	152	0,9	19	5,3	115	1,1	14	3,3	41	1 246
E4017	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	471	53,9	254	4,0	19	2,1	10	0,2	1	7,0	33	4,2	20	2,5	12	3,8	18	2,0	7	2,3	8	349
E4013	Université du Québec en Outaouais	743	57,5	427	5,4	40	0,8	6	0,4	3	3,9	29	5,9	44	7,3	54	2,0	15	0,9	6	3,3	23	692
E4018	Université Laval	4 295	52,1	2 239	5,4	232	0,3	12	0,2	7	3,2	137	5,4	234	4,2	180	2,8	119	1,5	58	2,7	103	3 860
E4019	Université McGill	6 267	52,9	3 318	5,7	356	0,2	13	0,3	16	7,0	441	7,0	441	24,1	1 513	0,3	21	1,9	97	2,6	131	5 061
Sociétés d'État (27/330 organismes)																							
K1026	Agence du Revenu du Québec	12 064	61,2	7 381	1,5	180	0,0	0	0,4	47	13,7	1 653	2,8	336	2,9	345	4,3	518	1,2	144	2,6	308	12 064
K1025	Agence métropolitaine de transport	405	40,7	165	3,0	12	0,0	0	0,2	1	15,1	61	1,5	6	6,2	25	4,2	17	0,9	2	3,2	7	221
K1004	Autorité des marchés financiers	712	59,3	422	2,8	20	0,0	0	0,1	1	5,9	42	3,4	24	1,5	11	6,2	44	1,2	6	2,9	14	483
K1023	Bibliothèque et Archives nationales du Québec	770	66,1	509	0,9	7	0,4	3	0,1	1	8,3	64	2,6	20	3,5	27	4,2	32	2,7	19	1,4	10	694
K1001	Caisse de dépôt et placement du Québec	710	44,2	314	7,0	50	0,1	1	0,0	0	10,8	77	3,7	26	6,5	46	5,5	39	0,5	4	3,0	24	795
K1002	Centre de recherche industrielle du Québec	230	38,3	88	3,0	7	1,3	3	0,0	0	5,7	13	2,2	5	4,3	10	2,6	6	2,1	7	2,4	8	340
K1003	Commission de la construction du Québec	1 107	71,0	786	1,7	19	0,5	5	0,4	4	5,8	64	5,8	64	2,3	25	5,7	63	2,5	21	1,5	12	827
K1028	Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec	317	48,9	155	9,8	31	0,3	1	0,6	2	0,6	2	3,2	10	3,5	11	3,8	12	1,3	4	3,5	11	317
K1005	Corporation d'urgences-santé de la région Montréal métropolitain	1 369	26,2	359	13,7	187	0,6	8	0,3	4	3,3	45	5,1	70	4,2	58	2,5	34	2,4	11	2,4	11	457
K1006	École nationale de police du Québec	442	39,8	176	4,1	18	0,7	3	0,5	2	0,9	4	0,9	4	0,7	3	0,7	3	0,0	0	3,8	6	156
K1007	Héma-Québec	1 348	74,5	1 004	0,5	7	0,4	6	0,2	3	6,5	88	6,2	83	2,2	30	4,6	62	2,9	35	2,0	24	1 201
K1008	Hydro-Québec	19 269	29,3	5 654	2,0	379	1,1	212	0,2	48	3,7	706	6,6	1 271	1,3	252	6,8	1 303	0,7	130	3,9	756	19 231
K1009	Institut national de santé publique du Québec	624	68,9	430	1,6	10	0,0	0	0,5	3	7,2	45	3,7	23	2,1	13	4,3	27	0,7	2	4,0	12	299
K1010	Investissement Québec	467	58,7	274	6,9	32	0,0	0	0,0	0	9,9	46	3,2	15	5,4	25	4,1	19	1,9	7	2,2	8	369
K1011	Musée de la civilisation	243	67,1	163	2,5	6	0,0	0	0,4	1	0,0	0	2,1	5	1,2	3	2,1	5	0,4	1	3,7	10	267

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
K1012	Musée national des beaux-arts du Québec	178	55,6	99	4,5	8	0,0	0	0,6	1	0,6	1	2,2	4	1,1	2	1,7	3	0,0	0	4,1	6	145
K1013	Régie des installations olympiques	1 166	41,3	481	11,6	135	0,1	1	0,0	0	5,9	69	8,3	97	5,4	63	3,3	39	0,6	6	5,4	55	1 024
K1027	Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)	105	70,5	74	0,0	0	0,0	0	1,0	1	3,8	4	7,6	8	1,0	1	8,6	9	1,9	2	2,9	3	105
K1014	Société de la Place des Arts de Montréal	269	52,4	141	4,8	13	0,0	0	0,0	0	1,9	5	11,9	32	2,2	6	6,3	17	0,0	0	5,6	13	232
K1015	Société de télédiffusion du Québec	259	52,5	136	4,2	11	0,4	1	0,0	0	1,5	4	7,7	20	1,5	4	6,6	17	0,5	2	3,7	16	430
K1016	Société des alcools du Québec	7 502	47,2	3 544	8,6	645	0,2	13	0,7	50	1,6	122	7,6	569	1,3	96	4,8	357	1,0	61	4,1	240	5 904
K1017	Société des établissements de plein air du Québec	2 700	46,8	1 264	4,7	126	0,7	19	1,4	38	0,3	7	2,4	66	0,4	10	1,8	48	0,5	16	5,2	175	3 355
K1018	Société des loteries du Québec	6 576	41,8	2 749	11,1	729	0,2	14	0,9	60	8,6	566	5,1	338	7,6	502	2,2	144	0,5	38	3,6	252	6 918
K1019	Société des traversiers du Québec	542	17,3	94	27,3	148	0,9	5	0,7	4	0,2	1	1,5	8	0,6	3	1,1	6	0,9	4	4,1	19	460
K1020	Société du Palais des congrès de Montréal	225	52,0	117	3,1	7	0,0	0	0,0	0	3,6	8	9,3	21	5,8	13	4,0	9	1,6	3	3,7	7	190
K1022	Société québécoise des infrastructures	659	38,1	251	2,7	18	0,6	4	0,3	2	3,2	21	3,2	21	3,3	22	3,0	20	2,2	16	2,2	16	719
K1024	SOQUIJ	108	67,6	73	0,0	0	0,0	0	0,0	0	11,1	12	3,7	4	4,6	5	4,6	5	0,0	0	4,2	5	119

Municipalités (55/330 organismes)

M2003	Ville d'Alma	290	32,4	94	3,8	11	0,0	0	2,1	6	0,0	0	0,3	1	0,0	0	0,3	1	1,7	4	3,5	8	230
M2004	Ville d'Amos	183	39,3	72	7,1	13	0,0	0	2,2	4	0,5	1	0,5	1	0,0	0	0,5	1	3,0	4	2,3	3	133
M2007	Ville de Baie-Comeau	274	42,0	115	6,2	17	0,7	2	8,4	23	0,0	0	1,8	5	0,0	0	1,1	3	6,9	9	3,1	4	130
M2079	Ville de Beaufort	139	42,4	59	17,3	24	0,0	0	0,0	0	4,3	6	10,8	15	5,8	8	3,6	5	0,0	0	4,1	10	242
M2010	Ville de Blainville	449	42,8	192	5,8	26	0,4	2	0,0	0	0,9	4	8,7	39	0,7	3	6,2	28	0,0	0	3,8	5	133
M2011	Ville de Boisbriand	263	39,2	103	9,5	25	0,0	0	0,0	0	0,8	2	9,9	26	0,0	0	6,8	18	0,5	1	3,8	8	211
M2089	Ville de Boucherville	265	56,6	150	5,3	14	0,0	0	0,0	0	0,0	0	11,3	30	1,5	4	6,8	18	1,5	3	3,6	7	194
M2090	Ville de Brossard	297	53,9	160	4,4	13	0,0	0	0,0	0	6,7	20	6,1	18	1,3	4	7,4	22	0,0	0	4,6	10	217
M2014	Ville de Chambly	175	34,9	61	2,3	4	1,1	2	0,0	0	1,7	3	7,4	13	0,6	1	5,7	10	3,2	3	2,2	2	93
M2017	Ville de Châteauguay	380	35,5	135	8,2	31	0,5	2	0,0	0	1,6	6	5,8	22	1,6	6	5,0	19	0,6	2	3,7	13	349
M2081	Ville de Côte-Saint-Luc	237	43,0	102	7,2	17	0,0	0	0,4	1	12,7	30	3,0	7	23,2	55	0,8	2	0,4	1	4,3	12	279

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹	
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)			
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		
M2019	Ville de Deux-Montagnes	208	36,1	75	7,7	16	0,0	0	0,0	0	0,0	0	9,1	19	1,0	2	6,3	13	2,0	2	2,0	2	98	
M2076	Ville de Dollard-des-Ormeaux	211	41,7	88	9,5	20	0,0	0	0,0	0	4,7	10	6,6	14	8,1	17	1,9	4	1,3	2	3,8	6	159	
M2084	Ville de Dorval	373	48,8	182	7,5	28	0,5	2	0,0	0	5,9	22	4,8	18	5,4	20	3,2	12	0,5	1	4,5	9	198	
M2021	Ville de Drummondville	383	33,7	129	12,5	48	0,0	0	0,8	3	0,3	1	1,0	4	0,0	0	1,3	5	1,9	3	4,5	7	154	
M2022	Ville de Gatineau	3 338	37,2	1 243	8,0	266	1,7	56	1,6	53	1,9	65	1,5	51	0,9	31	1,9	62	1,3	29	3,5	79	2 276	
M2023	Ville de Granby	477	35,6	170	9,2	44	0,4	2	0,8	4	0,0	0	2,7	13	0,0	0	1,9	9	0,4	1	3,9	9	231	
M2026	Ville de Joliette	193	34,2	66	5,2	10	0,0	0	1,6	3	0,0	0	1,0	2	0,5	1	2,1	4	0,0	0	4,5	4	88	
M2085	Ville de Kirkland	113	46,9	53	12,4	14	2,7	3	0,0	0	8,8	10	6,2	7	12,4	14	0,9	1	1,1	1	2,1	2	95	
M2032	Ville de Laval	3 218	37,9	1 219	6,0	192	0,3	9	0,5	16	3,8	122	6,2	198	3,0	96	4,5	146	1,2	22	3,3	59	1 771	
M2033	Ville de Lévis	1 506	38,4	579	6,7	101	0,1	1	0,7	11	0,5	8	1,5	22	0,1	1	1,3	20	1,4	13	3,6	33	923	
M2034	Ville de Longueuil	2 638	42,3	1 116	6,0	157	0,3	7	0,2	6	2,1	55	7,1	187	1,5	39	5,5	145	0,3	6	4,5	95	2 106	
M2035	Ville de Magog	287	28,9	83	3,1	9	0,7	2	1,0	3	0,7	2	0,7	2	0,3	1	0,7	2	6,0	5	1,2	1	84	
M2036	Ville de Mascouche	322	44,4	143	7,8	25	0,6	2	0,0	0	0,9	3	9,3	30	1,2	4	5,9	19	0,8	1	2,5	3	122	
M2037	Ville de Mont-Laurier	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	◆	106
M2039	Ville de Montréal	25 397	38,3	9 715	4,0	1 028	0,3	73	0,2	52	9,4	2 396	1,7	444	5,2	1 329	2,1	531	1,7	312	3,0	562	18 551	
M2086	Ville de Mont-Royal	145	38,6	56	15,9	23	0,0	0	0,0	0	1,4	2	10,3	15	28,3	41	0,0	0	2,4	3	1,6	2	124	
M2087	Ville de Pointe-Claire	773	54,6	422	5,0	39	0,1	1	0,1	1	4,0	31	8,7	67	4,7	36	4,1	32	0,1	1	4,8	36	757	
M2044	Ville de Québec	6 528	39,1	2 554	6,6	428	0,4	24	0,6	36	1,0	64	0,9	59	1,0	63	0,8	53	1,5	73	3,3	162	4 855	
M2045	Ville de Repentigny	753	41,7	314	7,3	55	0,0	0	0,3	2	0,3	2	8,2	62	0,5	4	5,7	43	1,2	4	3,9	13	336	
M2046	Ville de Rimouski	309	30,4	94	8,7	27	0,0	0	1,0	3	0,0	0	1,0	3	0,0	0	1,0	3	1,3	3	3,1	7	226	
M2047	Ville de Rivière-du-Loup	134	24,6	33	3,7	5	0,0	0	0,7	1	0,0	0	1,5	2	0,0	0	0,7	1	0,0	0	1,6	1	63	
M2048	Ville de Rouyn-Noranda	449	36,3	163	4,0	18	0,0	0	1,6	7	0,7	3	0,4	2	0,9	4	2,0	9	2,3	3	2,3	3	130	
M2018	Ville de Saguenay	1 540	34,2	527	4,4	68	1,8	28	0,9	14	0,3	5	1,0	16	0,8	12	0,5	8	1,9	15	2,7	22	804	
M2091	Ville de Saint-Bruno	150	53,3	80	4,7	7	0,0	0	0,0	0	0,7	1	9,3	14	0,0	0	9,3	14	0,9	1	3,8	4	106	
M2060	Ville de Sainte-Julie	233	41,2	96	7,3	17	0,9	2	0,0	0	0,0	0	10,3	24	1,3	3	7,3	17	0,0	0	3,6	6	166	
M2061	Ville de Sainte-Thérèse	282	49,3	139	5,3	15	0,0	0	0,0	0	0,4	1	9,9	28	0,0	0	7,4	21	1,7	2	2,5	3	118	
M2050	Ville de Saint-Eustache	510	49,4	252	4,5	23	0,0	0	0,4	2	0,6	3	9,4	48	0,4	2	6,7	34	0,7	2	3,3	9	272	
M2051	Ville de Saint-Georges	250	39,2	98	14,8	37	0,0	0	0,4	1	0,0	0	1,2	3	0,4	1	1,2	3	3,6	7	2,5	5	197	
M2053	Ville de Saint-Hyacinthe	293	30,4	89	7,5	22	0,0	0	0,7	2	0,7	2	2,7	8	0,3	1	2,0	6	0,4	1	3,4	8	234	
M2054	Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	835	44,3	370	4,1	34	0,4	3	0,5	4	1,4	12	2,4	20	1,0	8	1,7	14	0,0	0	4,5	27	601	
M2055	Ville de Saint-Jérôme	585	38,1	223	9,1	53	0,2	1	0,3	2	0,2	1	8,9	52	0,5	3	6,2	36	0,6	2	4,2	14	336	

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

◆ Données existantes, mais non reçues

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
M2092	Ville de Saint-Lambert	235	57,0	134	7,2	17	0,0	0	0,0	0	3,8	9	7,2	17	1,7	4	7,7	18	0,0	0	3,4	4	118
M2062	Ville de Salaberry-de-Valleyfield	267	39,3	105	8,6	23	0,7	2	0,4	1	0,4	1	3,4	9	0,4	1	1,9	5	2,8	5	2,3	4	177
M2063	Ville de Sept-Îles	273	44,0	120	2,6	7	1,1	3	7,0	19	0,7	2	1,1	3	0,0	0	0,4	1	6,1	8	1,5	2	131
M2064	Ville de Shawinigan	384	28,9	111	12,5	48	0,0	0	2,1	8	0,0	0	1,6	6	0,0	0	0,8	3	1,8	4	3,2	7	220
M2065	Ville de Sherbrooke	1 795	33,4	599	9,6	172	0,5	9	0,8	15	2,8	50	0,9	16	0,7	13	1,2	21	1,4	16	3,5	41	1 180
M2066	Ville de Sorel-Tracy	275	29,8	82	12,0	33	0,7	2	0,4	1	0,4	1	3,3	9	0,7	2	1,1	3	1,7	2	1,7	2	116
M2067	Ville de Terrebonne	1 107	48,5	537	4,7	52	0,0	0	0,5	6	1,4	16	8,9	99	1,0	11	7,0	78	0,5	2	4,1	16	393
M2068	Ville de Thetford Mines	237	19,4	46	13,1	31	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,4	1	0,0	0	4,2	6	144
M2069	Ville de Trois-Rivières	1 130	31,7	358	9,1	103	0,0	0	1,7	19	0,4	5	1,2	14	0,1	1	1,1	12	2,9	21	2,2	16	725
M2070	Ville de Val-d'Or	356	45,2	161	3,4	12	0,0	0	3,4	12	0,0	0	1,1	4	0,3	1	0,6	2	2,0	4	3,5	7	200
M2071	Ville de Vaudreuil-Dorion	236	39,4	93	4,7	11	0,0	0	0,0	0	0,8	2	7,6	18	0,4	1	5,9	14	0,6	1	3,1	5	163
M2073	Ville de Victoriaville	273	26,7	73	14,7	40	0,4	1	1,1	3	0,4	1	1,5	4	0,0	0	1,1	3	2,9	4	2,2	3	138
M2088	Ville de Westmount	369	41,5	153	6,5	24	1,9	7	0,0	0	10,8	40	4,6	17	17,1	63	0,5	2	1,5	5	4,0	13	325

Sociétés de transport (8/330 organismes)

M4007	Réseau de transport de Longueuil	1 167	21,2	247	11,1	129	0,3	3	0,7	8	4,8	56	2,9	34	1,6	19	5,2	61	0,0	0	4,9	21	430
M4008	Société de transport de Laval	833	19,0	158	12,6	105	0,5	4	0,1	1	3,1	26	3,7	31	3,0	25	3,6	30	6,2	14	1,8	4	226
M4010	Société de transport de Lévis	154	21,4	33	12,3	19	1,3	2	0,0	0	1,9	3	0,0	0	1,9	3	0,0	0	0,0	0	3,9	2	51
M4005	Société de transport de Montréal	9 786	24,6	2 406	4,9	484	0,5	45	0,1	7	17,1	1 673	0,4	44	5,6	546	3,2	318	1,3	42	3,7	123	3 316
M4006	Société de transport de Québec	1 513	23,7	358	8,1	123	0,2	3	0,6	9	0,7	11	0,6	9	0,5	7	0,6	9	3,5	17	1,8	9	488
M4003	Société de transport de Sherbrooke	221	16,7	37	17,6	39	0,0	0	0,5	1	3,6	8	0,0	0	6,8	15	0,0	0	1,5	1	2,9	2	68
M4009	Société de transport de Trois-Rivières	135	14,8	20	7,4	10	0,0	0	1,5	2	1,5	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	33
M4010	Société de transport du Saguenay	166	13,3	22	7,8	13	1,2	2	1,2	2	0,6	1	0,0	0	0,0	0	1,2	2	2,4	1	2,4	1	41

Régies intermunicipales de police (3/330 organismes)

M5002	Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent	288	30,9	89	11,1	32	0,0	0	0,7	2	0,0	0	5,6	16	0,0	0	4,9	14	0,0	0	1,7	1	60
M5001	Régie intermunicipale de police Roussillon	199	33,2	66	12,1	24	0,0	0	0,5	1	0,5	1	5,0	10	2,0	4	3,5	7	0,0	0	1,8	1	57

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹	
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)			
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		%
M5003	Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville	181	38,1	69	8,8	16	0,0	0	0,6	1	1,7	3	5,5	10	1,7	3	3,9	7	0,0	0	1,6	1	61	
Sûreté du Québec (1/330 organismes)																								
P1001	Quartier général - Sûreté du Québec	5 523	23,2	1 280	1,8	101	1,2	69	1,1	60	0,8	42	2,0	112	0,8	45	1,7	94	0,0	0	2,2	1	45	
Réseau de la santé et des services sociaux (61/330 organismes)																								
S1353	9040-9764 Québec inc. (Villa Soleil)	185	90,3	167	0,5	1	0,0	0	0,0	0	0,5	1	16,8	31	0,5	1	7,0	13	0,0	0	4,9	9	185	
S1385	Centre d'accueil le Programme de Portage inc.	157	45,9	72	11,5	18	0,0	0	0,6	1	7,0	11	4,5	7	11,5	18	1,3	2	0,0	0	3,8	6	157	
S1018	Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis inc.	156	89,1	139	0,0	0	0,0	0	0,6	1	0,6	1	0,6	1	0,0	0	1,3	2	0,6	1	4,5	7	156	
S1391	Centre De Santé Saint-Lambert inc.	151	77,5	117	4,0	6	0,0	0	0,7	1	19,9	30	7,9	12	7,3	11	7,3	11	2,6	4	2,0	3	151	
S1351	Centre d'hébergement de la Maison-Saint-Joseph inc.	91	75,8	69	5,5	5	0,0	0	0,0	0	27,5	25	3,3	3	14,3	13	2,2	2	0,0	0	4,4	4	91	
S1386	Centre d'hébergement et de soins de longue durée Gouin inc.	113	85,8	97	0,0	0	0,9	1	0,0	0	22,1	25	3,5	4	6,2	7	2,7	3	0,9	1	3,5	4	113	
S1390	Centre d'hébergement et de soins de longue durée Heather inc.	108	88,9	96	0,0	0	0,0	0	0,0	0	1,9	2	2,8	3	0,9	1	0,0	0	0,0	0	4,6	5	108	
S1026	Centre d'hébergement St-Jean-Eudes inc.	266	82,0	218	4,1	11	0,0	0	0,4	1	1,1	3	0,8	2	2,3	6	0,0	0	0,0	0	4,9	13	266	
S1381	Centre d'hébergement Vincenzo-Navarro inc.	152	89,5	136	0,7	1	0,0	0	0,7	1	30,3	46	3,9	6	46,7	71	0,0	0	0,0	0	4,6	7	152	
S1119	Centre hospitalier de l'Assomption (St-Georges de Beauce) inc.	162	84,6	137	0,0	0	0,0	0	0,6	1	0,0	0	1,9	3	0,0	0	0,6	1	1,2	2	3,7	6	162	
S1069	Centre hospitalier de l'Université de Montréal	7 982	72,7	5 802	2,5	201	0,2	18	0,1	11	15,4	1 232	4,2	335	3,1	246	4,5	363	0,5	42	4,2	334	7 982	
S1293	Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine	4 859	81,1	3 940	1,3	64	0,0	0	0,4	21	6,2	301	9,2	449	2,7	133	4,2	204	1,0	47	3,7	182	4 859	
S1107	Centre le Cardinal inc.	224	80,4	180	0,4	1	0,0	0	0,9	2	8,0	18	16,1	36	6,7	15	2,2	5	0,0	0	4,9	11	224	
S1115	Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James	594	84,7	503	1,2	7	0,8	5	6,2	37	1,2	7	1,7	10	0,8	5	1,2	7	0,2	1	4,2	25	594	

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
S1117	Centre universitaire de santé McGill	9 917	75,1	7 450	2,0	202	0,2	17	0,4	42	7,5	744	7,6	756	8,9	885	1,1	110	2,8	274	1,9	185	9 917
S1387	Château Westmount inc.	157	84,1	132	0,0	0	0,0	0	0,6	1	63,7	100	0,0	0	6,4	10	1,9	3	0,0	0	4,5	7	157
S1153	CHSLD Age3 inc.	265	86,8	230	0,4	1	0,8	2	0,0	0	11,3	30	9,4	25	3,0	8	4,2	11	0,4	1	4,5	12	265
S1123	CHSLD Bayview inc.	184	91,3	168	2,7	5	0,0	0	0,5	1	54,9	101	0,5	1	11,4	21	0,5	1	0,0	0	4,3	8	184
S1125	CHSLD Bourget inc.	115	87,8	101	0,0	0	0,0	0	0,9	1	13,0	15	10,4	12	0,0	0	7,0	8	0,9	1	4,3	5	115
S1389	CHSLD Chanoine-Audet	115	92,2	106	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	1,7	2	0,0	0	0,9	1	0,0	0	5,2	6	115
S1133	CHSLD de la Côte boisée inc.	191	90,1	172	0,0	0	0,0	0	0,0	0	3,1	6	13,6	26	1,6	3	7,3	14	1,0	2	4,2	8	191
S1352	CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes inc.	273	77,3	211	3,7	10	0,0	0	0,4	1	33,3	91	1,5	4	15,4	42	1,5	4	0,0	0	5,1	14	273
S1100	CHU de Québec	12 070	78,7	9 498	1,7	201	0,2	20	0,2	26	0,6	78	2,2	263	0,4	53	1,2	147	0,2	29	4,5	541	12 070
S4007	CISSS de Chaudière-Ap-palaches	9 418	82,8	7 798	1,0	93	0,1	14	0,4	36	0,3	30	2,3	214	0,2	22	1,3	126	0,8	77	3,9	370	9 418
S4004	CISSS de la Côte-Nord	3 266	82,0	2 678	1,3	41	0,7	23	4,9	160	0,5	15	1,7	56	0,2	7	1,1	36	0,8	25	3,8	125	3 266
S4005	CISSS de la Gaspésie	3 268	77,2	2 522	3,2	106	1,3	41	0,3	11	0,2	8	1,5	50	0,2	7	1,1	37	0,8	25	3,9	126	3 268
S4011	CISSS de la Montérégie-Centre	8 003	84,8	6 786	0,7	58	0,3	23	0,5	42	3,4	274	8,4	675	1,3	108	3,6	288	1,2	96	3,9	309	8 003
S4012	CISSS de la Montérégie-Est	10 957	84,4	9 246	0,9	102	0,1	14	0,5	60	2,3	253	8,0	880	0,7	72	3,4	375	0,7	73	4,1	452	10 957
S4013	CISSS de la Montérégie-Ouest	7 745	86,4	6 694	0,5	42	0,2	18	0,3	26	2,1	163	10,4	804	1,8	137	3,9	305	0,5	42	4,1	317	7 745
S4003	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	4 749	76,3	3 623	2,5	120	0,3	14	2,3	110	0,5	26	1,6	76	0,2	11	1,0	49	1,1	52	3,6	169	4 749
S4009	CISSS de Lanaudière	9 510	83,0	7 896	0,9	85	0,1	6	0,7	63	1,4	130	7,9	749	0,8	76	3,0	287	0,9	86	3,8	358	9 510
S4008	CISSS de Laval	7 202	82,4	5 933	1,1	80	0,1	10	0,4	27	5,9	428	9,9	714	4,5	327	3,5	252	0,5	34	4,2	304	7 202
S4002	CISSS de l'Outaouais	8 375	79,2	6 636	1,5	122	1,6	130	2,4	204	3,6	301	3,5	289	2,2	188	1,6	132	0,9	76	3,8	316	8 375
S4006	CISSS des Îles	528	86,4	456	0,4	2	0,2	1	0,6	3	0,0	0	1,3	7	0,0	0	0,8	4	0,4	2	4,2	22	528
S4010	CISSS des Laurentides	10 962	84,6	9 269	0,7	78	0,6	70	0,5	52	1,4	156	10,4	1 144	0,5	51	4,7	515	0,4	49	4,2	463	10 962
S4001	CISSS du Bas-Saint-Laurent	7 275	81,6	5 937	1,2	90	0,2	14	0,5	40	0,4	30	1,6	118	0,2	12	1,1	77	0,8	57	3,9	283	7 275
S5002	CIUSSS de la Capitale-Nationale	14 132	76,8	10 858	1,7	245	0,3	37	0,5	69	1,4	195	1,7	236	0,6	81	1,0	146	1,0	140	3,8	536	14 132
S5003	CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	14 193	81,5	11 562	1,0	142	0,3	38	0,6	80	0,4	57	1,8	250	0,2	32	1,2	171	0,7	100	4,0	567	14 193
S5009	CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	13 650	73,3	10 011	2,9	392	0,2	31	0,4	56	18,4	2 508	4,7	648	6,6	899	3,0	411	0,8	106	4,1	556	13 650

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

No de dossier	Organisme	Effectifs totaux	FEMMES				AUTOCHTONES				MINORITÉS VISIBLES				MINORITÉS ETHNIQUES				PERSONNES HANDICAPÉES				Effectifs totaux ¹
			Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		Représentation		Sous-représentation (Objectif visé)		
			%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
S5004	CIUSSS de l'Estrie	13 763	80,3	11 055	0,8	109	0,2	31	0,4	49	1,1	150	2,6	364	1,0	133	1,5	201	0,4	54	4,3	592	13 763
S5005	CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8 269	76,7	6 345	2,0	164	0,1	10	0,4	32	20,7	1 711	3,8	317	12,9	1 065	1,1	93	0,8	68	3,8	316	8 269
S5006	CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	7 783	76,5	5 957	2,7	207	0,3	25	0,2	18	34,3	2 669	0,8	66	13,6	1 055	0,4	32	0,7	51	4,0	313	7 783
S5007	CIUSSS du Centre-Sud-de-Montréal	13 579	73,3	9 954	2,4	326	0,2	32	0,3	38	17,1	2 327	3,6	491	3,5	469	3,8	516	1,9	260	3,2	429	13 579
S5008	CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	10 550	76,5	8 073	1,9	202	0,3	29	0,3	33	18,5	1 956	3,6	384	4,7	495	3,1	323	0,7	73	4,1	432	10 550
S5001	CIUSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean	9 761	80,4	7 846	1,5	147	0,8	77	1,6	153	0,2	17	1,5	144	0,1	14	0,7	72	0,4	42	4,3	422	9 761
S1159	Clinique communautaire de Pointe-St-Charles	103	79,6	82	0,0	0	1,0	1	0,0	0	4,9	5	9,7	10	1,0	1	6,8	7	1,0	1	2,9	3	103
S1383	Groupe Champlain inc.	1 086	85,9	933	0,8	9	0,7	8	0,0	0	8,9	97	7,3	79	2,9	31	5,7	62	0,8	9	4,1	45	1 086
S1396	Groupe Roy Santé inc.	422	77,3	326	3,3	14	0,9	4	0,2	1	27,5	116	3,8	16	5,2	22	2,4	10	1,2	5	3,8	16	422
S1288	Hôpital Marie-Clarac des Sœurs de Charité de Ste-Marie (1995) inc.	417	79,1	330	1,4	6	0,0	0	0,5	2	21,6	90	3,1	13	4,6	19	3,4	14	0,0	0	5,0	21	417
S1295	Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.	227	72,2	164	6,2	14	0,0	0	0,0	0	17,2	39	2,2	5	17,2	39	0,4	1	0,0	0	4,0	9	227
S1306	Institut de cardiologie de Montréal	1 665	77,5	1 290	1,3	21	0,0	0	0,3	5	3,1	51	13,7	228	1,3	21	6,8	113	0,2	3	4,4	74	1 665
S1310	Institut Philippe-Pinel de Montréal	654	48,3	316	9,3	61	0,2	1	0,2	1	4,0	26	9,0	59	0,0	0	6,4	42	0,9	6	4,1	27	654
S1285	Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec	2 328	73,4	1 709	2,4	57	0,2	4	0,2	5	0,6	15	2,1	50	0,7	17	1,2	27	0,8	19	3,8	89	2 328
S1380	Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) inc.	251	84,5	212	0,0	0	0,0	0	0,4	1	3,2	8	0,4	1	4,0	10	0,0	0	0,8	2	4,8	12	251
S1348	Manoir St-Patrice inc.	113	86,7	98	0,0	0	0,0	0	0,0	0	8,8	10	13,3	15	10,6	12	0,0	0	0,0	0	5,3	6	113
S1350	Pavillon Ste-Marie inc.	148	89,9	133	0,0	0	2,0	3	0,0	0	2,0	3	16,9	25	0,7	1	4,7	7	1,4	2	4,7	7	148
S1360	Résidence Angelica	462	88,7	410	0,0	0	0,4	2	0,2	1	20,6	95	3,0	14	9,1	42	4,3	20	0,0	0	4,8	22	462
S1361	Résidence Berthiaume-Du Tremblay	280	86,1	241	0,7	2	0,0	0	0,0	0	29,3	82	3,2	9	2,9	8	5,4	15	0,4	1	4,3	12	280
S1394	Santé Courville inc.	97	84,5	82	0,0	0	0,0	0	0,0	0	9,3	9	8,2	8	2,1	2	6,2	6	1,0	1	4,1	4	97
S1395	VIGI Santé Ltée	1 805	85,6	1 545	0,6	10	0,5	9	0,4	8	21,0	379	1,5	27	10,7	194	0,4	7	1,3	24	3,7	67	1 805
S1368	Villa Médica inc.	310	78,7	244	1,3	4	0,0	0	0,0	0	10,0	31	5,5	17	9,0	28	1,6	5	0,3	1	4,5	14	310

1 À la suite d'ententes administratives, ces emplois n'ont pas été retenus dans le calcul des effectifs des personnes handicapées : personnel des services de protection publique de première ligne, personnel ambulancier et paramédical, conducteurs et conductrices d'équipement lourd, de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun.

ANNEXE 10 - LISTE DES ORGANISMES PUBLICS ASSUJETTIS PAR RMR

RMR de Montréal (163/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (18/70 ORGANISMES)

Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
Commission scolaire de la Rivière-du-Nord
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles
Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands
Commission scolaire de Laval
Commission scolaire de Montréal
Commission scolaire des Affluents
Commission scolaire des Grandes-Seigneuries
Commission scolaire des Hautes-Rivières
Commission scolaire des Patriotes
Commission scolaire des Trois-Lacs
Commission scolaire English-Montréal
Commission scolaire Lester-B.-Pearson
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
Commission scolaire Marie-Victorin
Commission scolaire New Frontiers
Commission scolaire Riverside
Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier

INST. ENSEIGNEMENT PRIVÉES PRIMAIRE-SECONDAIRE (25/31 ORGANISMES)

Académie Lafontaine
Académie Sainte-Thérèse
Académie Solomon Schechter
Collège Charlemagne inc.
Collège Charles-Lemoyne
Collège de l'Assomption
Collège Durocher Saint-Lambert
Collège international Marie de France
Collège Jean-De-Brébeuf
Collège Jean-de-la-Mennais
Collège Laval
Collège Mont-Saint-Louis
Collège Notre-Dame
Collège Regina Assumpta
Collège Sainte-Marcelline
Collège Saint-Sacrement

Collège Stanislas
École Marie-Clarac
École Peter Hall inc.
École Selwyn House
École Vanguard Québec Itée
Les Écoles juives populaires et les Écoles Peretz
Lower Canada College
Talmud Torahs Unis de Montréal Inc.
Villa Maria

COLLÈGES PRIVÉS (4/7 ORGANISMES)

Collège André-Grasset
Collège LaSalle
Collège Marianopolis
Collège Sainte-Anne

CÉGEPS (18/48 ORGANISMES)

Cégep André-Laurendeau
Cégep de Saint-Jérôme
Cégep de Saint-Laurent
Cégep du Vieux-Montréal
Cégep Marie-Victorin
Cégep régional de Lanaudière
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu
Collège Ahuntsic
Collège de Bois-de-Boulogne
Collège de Maisonneuve
Collège de Rosemont
Collège Édouard-Montpetit
Collège Gérald-Godin
Collège Lionel-Groulx
Collège Montmorency
Dawson College
John Abbott College
Vanier College

UNIVERSITÉS (7/19 ORGANISMES)

École de technologie supérieure
École des hautes études commerciales
École Polytechnique de Montréal

Université Concordia
Université de Montréal
Université du Québec à Montréal
Université McGill

SOCIÉTÉS D'ÉTAT (16/27 ORGANISMES)

Agence métropolitaine de transport
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Commission de la construction du Québec
Corporation d'urgences-santé
de la région Montréal métropolitain
Héma-Québec
Hydro-Québec
Investissement Québec
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises
culturelles (SODEC)
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec
Société des alcools du Québec
Société des loteries du Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
SOQUIJ

MUNICIPALITÉS (29/55 ORGANISMES)

Ville de Beaconsfield
Ville de Blainville
Ville de Boisbriand
Ville de Boucherville
Ville de Brossard
Ville de Chambly
Ville de Châteauguay
Ville de Côte-Saint-Luc
Ville de Deux-Montagnes
Ville de Dollard-des-Ormeaux
Ville de Dorval
Ville de Kirkland
Ville de Laval
Ville de Longueuil

Ville de Mascouche
Ville de Montréal
Ville de Mont-Royal
Ville de Pointe-Claire
Ville de Repentigny
Ville de Saint-Bruno
Ville de Sainte-Julie
Ville de Sainte-Thérèse
Ville de Saint-Eustache
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu
Ville de Saint-Jérôme
Ville de Saint-Lambert
Ville de Terrebonne
Ville de Vaudreuil-Dorion
Ville de Westmount

SOCIÉTÉS DE TRANSPORT (3/8 ORGANISMES)

Réseau de transport de Longueuil
Société de transport de Laval
Société de transport de Montréal

RÉGIES INTERMUNICIPALES DE POLICE (3/3 ORGANISMES)

Régie intermunicipale de police Richelieu Saint-Laurent
Régie intermunicipale de police Roussillon
Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville

SÛRETÉ DU QUÉBEC (1/1 ORGANISME)

Quartier général - Sûreté du Québec

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (39/61 ORGANISMES)

9040-9764 Québec inc. (Villa Soleil)
Centre d'accueil le Programme de Portage inc.
Centre De Santé Saint-Lambert Inc.
Centre d'hébergement de la Maison-Saint-Joseph inc.
Centre d'hébergement et de soins de longue durée
Gouin inc.
Centre d'hébergement Vincenzo-Navarro Inc.
Centre hospitalier de l'Université de Montréal

Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine
Centre le Cardinal Inc.
Centre universitaire de santé McGill
Château Westmount Inc.
CHSLD Age3 Inc.
CHSLD Bayview Inc.
CHSLD Bourget Inc.
CHSLD de la Côte boisée Inc.
CHSLD Providence Notre-Dame de Lourdes Inc.
CISSS de la Montérégie-Centre
CISSS de la Montérégie-Ouest
CISSS de Laval
CISSS des Laurentides
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
CIUSSS du Centre-Sud-de-Montréal
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
Clinique communautaire de Pointe-St-Charles
Groupe Champlain Inc.
Groupe Roy Santé Inc.
Hôpital Marie-Clarac des Sœurs de Charité de Ste-Marie (1995) Inc.
Hôpital Shriners pour enfants (Québec) inc.
Institut de cardiologie de Montréal
Institut Philippe-Pinel de Montréal
Manoir St-Patrice Inc.
Pavillon Ste-Marie Inc.
Résidence Angelica
Résidence Berthiaume-Du Tremblay
Santé Courville Inc.
VIGI Santé Ltée
Villa Médica Inc.

RMR de Québec (41/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (5/70 ORGANISMES)

Commission scolaire Central Québec
Commission scolaire de la Capitale
Commission scolaire des Découvreurs

Commission scolaire des Navigateurs
Commission scolaire des Premières-Seigneuries

INST. ENSEIGNEMENT PRIVÉES PRIMAIRE-SECONDAIRE (4/31 ORGANISMES)

Collège de Lévis
Collège Jésus-Marie de Sillery
Collège Saint-Charles-Garnier
Séminaire Saint-François

COLLÈGES PRIVÉS (2/7 ORGANISMES)

Campus Notre-Dame-de-Foy
Collège Mérici

CÉGEPs (4/48 ORGANISMES)

Cégep de Lévis-Lauzon
Cégep de Limoilou
Cégep de Sainte-Foy
Collège François-Xavier-Garneau

UNIVERSITÉS (5/19 ORGANISMES)

École nationale d'administration publique
Institut national de la recherche scientifique
Télé-université
Université du Québec (siège social)
Université Laval

SOCIÉTÉS D'ÉTAT (10/27 ORGANISMES)

Agence du Revenu du Québec
Autorité des marchés financiers
Centre de recherche industrielle du Québec
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
Institut national de santé publique du Québec
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des traversiers du Québec
Société québécoise des infrastructures

MUNICIPALITÉS (2/55 ORGANISMES)

Ville de Lévis
Ville de Québec

SOCIÉTÉS DE TRANSPORT (2/8 ORGANISMES)

Société de transport de Lévis
Société de transport de Québec

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (7/61 ORGANISMES)

Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis Inc.
Centre d'hébergement St-Jean-Eudes Inc.
CHSLD Chanoine-Audet
CHU de Québec
CIUSSS de la Capitale-Nationale
Institut universitaire de cardiologie
et de pneumologie de Québec
Jardins du Haut Saint-Laurent (1992) Inc.

RMR de Saguenay (8/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (2/70 ORGANISMES)

Commission scolaire de la Jonquière
Commission scolaire des Rives-du-Saguenay

CÉGEPS (2/48 ORGANISMES)

Cégep de Chicoutimi
Cégep de Jonquière

UNIVERSITÉS (1/19 ORGANISMES)

Université du Québec à Chicoutimi

MUNICIPALITÉS (1/55 ORGANISMES)

Ville de Saguenay

SOCIÉTÉS DE TRANSPORT (1/8 ORGANISMES)

Société de transport du Saguenay

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1/61 ORGANISMES)

CIUSSS du Saguenay - Lac-Saint-Jean

RMR de Sherbrooke (12/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (3/70 ORGANISMES)

Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke
Commission scolaire des Sommets
Commission scolaire Eastern Townships

INST. ENSEIGNEMENT PRIVÉES PRIMAIRE-SECONDAIRE (1/31 ORGANISMES)

Séminaire de Sherbrooke

CÉGEPS (2/48 ORGANISMES)

Cégep de Sherbrooke
Champlain Regional College

UNIVERSITÉS (2/219 ORGANISMES)

Université Bishop
Université de Sherbrooke

MUNICIPALITÉS (2/55 ORGANISMES)

Ville de Magog
Ville de Sherbrooke

SOCIÉTÉS DE TRANSPORT (1/8 ORGANISMES)

Société de transport de Sherbrooke

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1/61 ORGANISMES)

CIUSSS de l'Estrie

RMR de Trois-Rivières (7/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (1/70 ORGANISMES)

Commission scolaire du Chemin-du-Roy

COLLÈGES PRIVÉS (1/7 ORGANISMES)

Collège Laflèche

CÉGEPS (1/48 ORGANISMES)

Cégep de Trois-Rivières

UNIVERSITÉS (1/19 ORGANISMES)

Université du Québec à Trois-Rivières

MUNICIPALITÉS (1/55 ORGANISMES)

Ville de Trois-Rivières

SOCIÉTÉS DE TRANSPORT (1/8 ORGANISMES)

Société de transport de Trois-Rivières

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1/61 ORGANISMES)

CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

RMR d'Ottawa-Gatineau (9/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (4/70 ORGANISMES)

Commission scolaire au Cœur-des-Vallées

Commission scolaire des Draveurs

Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais

Commission scolaire Western Québec

CÉGEPS (2/48 ORGANISMES)

Collège de l'Outaouais

Heritage College

UNIVERSITÉS (1/19 ORGANISMES)

Université du Québec en Outaouais

MUNICIPALITÉS (1/55 ORGANISMES)

Ville de Gatineau

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1/61 ORGANISMES)

CISSS de l'Outaouais

Hors RMR (90/330 organismes)

COMMISSIONS SCOLAIRES (37/70 ORGANISMES)

Commission scolaire de Charlevoix

Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup

Commission scolaire de la Baie-James

Commission scolaire de la Beauce-Etchemin

Commission scolaire de la Côte-du-Sud

Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord

Commission scolaire de la Riveraine

Commission scolaire de l'Énergie

Commission scolaire de l'Estuaire

Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois

Commission scolaire de Portneuf

Commission scolaire de Rouyn-Noranda

Commission scolaire de Saint-Hyacinthe

Commission scolaire de Sorel-Tracy

Commission scolaire des Appalaches

Commission scolaire des Bois-Francs

Commission scolaire des Chênes

Commission scolaire des Chic-Chocs

Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais

Commission scolaire des Hauts-Cantons

Commission scolaire des Îles

Commission scolaire des Laurentides

Commission scolaire des Monts-et-Marées

Commission scolaire des Phares

Commission scolaire des Samares

Commission scolaire du Fer

Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs

Commission scolaire du Lac-Abitibi

Commission scolaire du Lac-Saint-Jean

Commission scolaire du Lac-Témiscamingue

Commission scolaire du Littoral

Commission scolaire du Pays-des-Bleuets

Commission scolaire du Val-des-Cerfs

Commission scolaire Eastern Shores

Commission scolaire Harricana

Commission scolaire Pierre-Neveu

Commission scolaire René-Lévesque

INST. ENSEIGNEMENT PRIVÉES PRIMAIRE-SECONDAIRE (1/31 ORGANISMES)

Collège Bourget

CÉGEPS (19/48 ORGANISMES)

Cégep Beauce-Appalaches
Cégep de Baie-Comeau
Cégep de Drummondville
Cégep de Granby Haute-Yamaska
Cégep de la Gaspésie et des Îles
Cégep de La Pocatière
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
Cégep de Matane
Cégep de Rimouski
Cégep de Rivière-du-Loup
Cégep de Saint-Félicien
Cégep de Saint-Hyacinthe
Cégep de Sept-Îles
Cégep de Sorel-Tracy
Cégep de Thetford
Cégep de Victoriaville
Collège d'Alma
Collège de Valleyfield
Collège Shawinigan

UNIVERSITÉS (2/19 ORGANISMES)

Université du Québec à Rimouski
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

SOCIÉTÉ D'ÉTAT (1/27 ORGANISMES)

École nationale de police du Québec

MUNICIPALITÉS (19/55 ORGANISMES)

Ville d'Alma
Ville d'Amos
Ville de Baie-Comeau
Ville de Drummondville
Ville de Granby
Ville de Joliette
Ville de Mont-Laurier
Ville de Rimouski
Ville de Rivière-du-Loup
Ville de Rouyn-Noranda
Ville de Saint-Georges

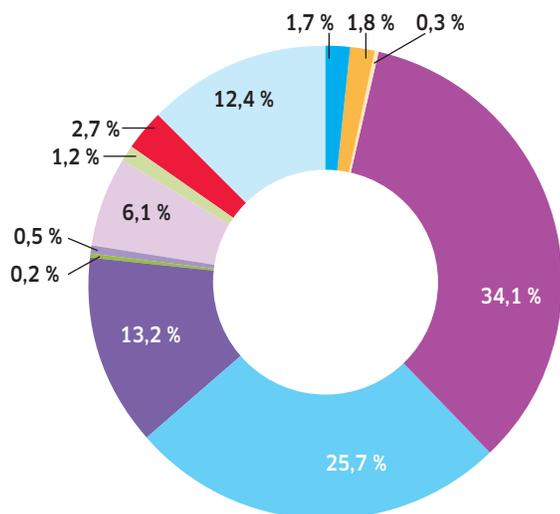
Ville de Saint-Hyacinthe
Ville de Salaberry-de-Valleyfield
Ville de Sept-Îles
Ville de Shawinigan
Ville de Sorel-Tracy
Ville de Thetford Mines
Ville de Val-d'Or
Ville de Victoriaville

RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (11/61 ORGANISMES)

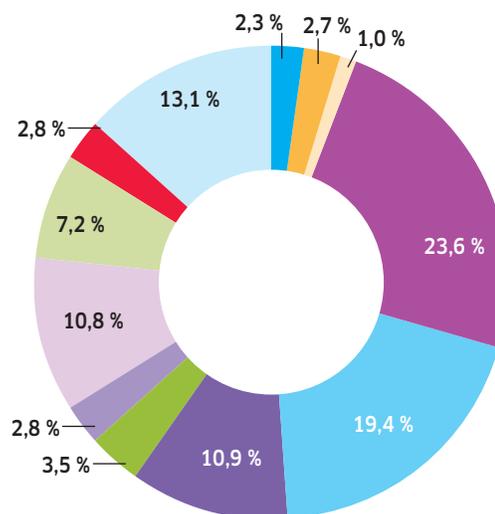
Centre d'hébergement et de soins de longue durée
Heather Inc.
Centre hospitalier de l'Assomption
(St-Georges de Beauce) Inc.
Centre régional de santé et de services sociaux
de la Baie-James
CISSS de Chaudière-Appalaches
CISSS de la Côte-Nord
CISSS de la Gaspésie
CISSS de la Montérégie-Est
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue
CISSS de Lanaudière
CISSS des Îles
CISSS du Bas-Saint-Laurent

ANNEXE 11 - RÉPARTITION DES GROUPES VISÉS AU QUÉBEC SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI

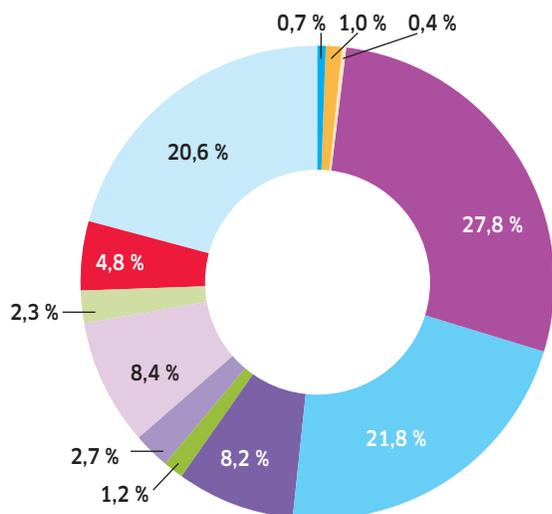
FEMMES



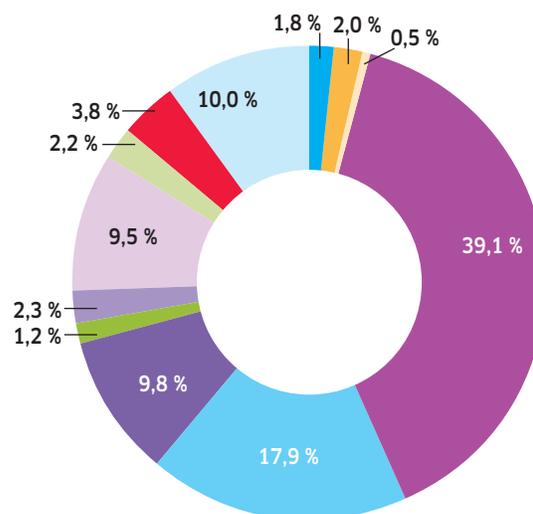
AUTOCHTONES



MINORITÉS VISIBLES



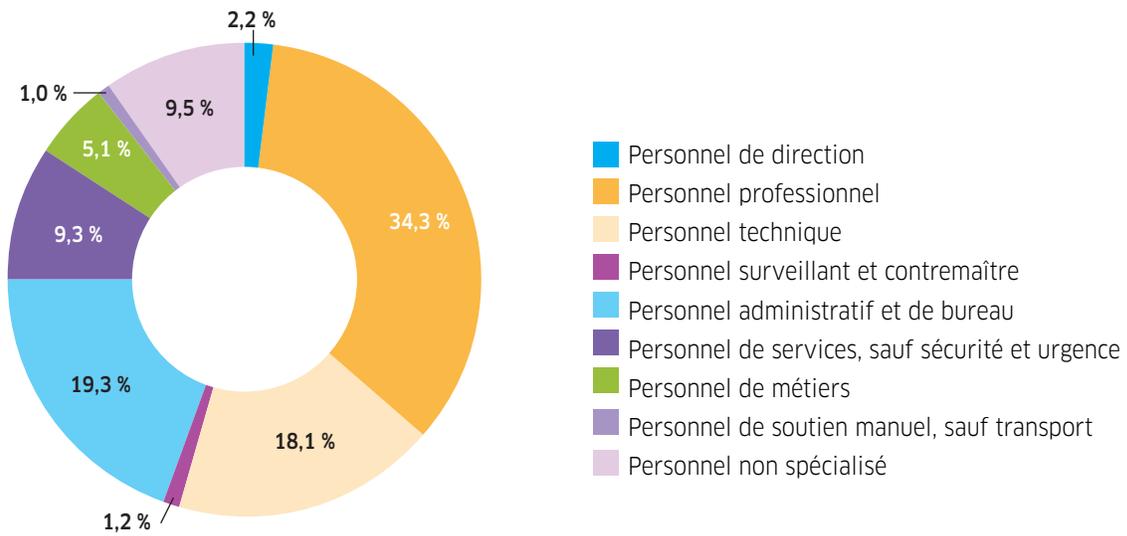
MINORITÉS ETHNIQUES



- Personnel de direction
- Personnel cadre de premier niveau
- Personnel contremaître et de supervision
- Personnel professionnel
- Personnel technique
- Personnel de soutien administratif et de bureau

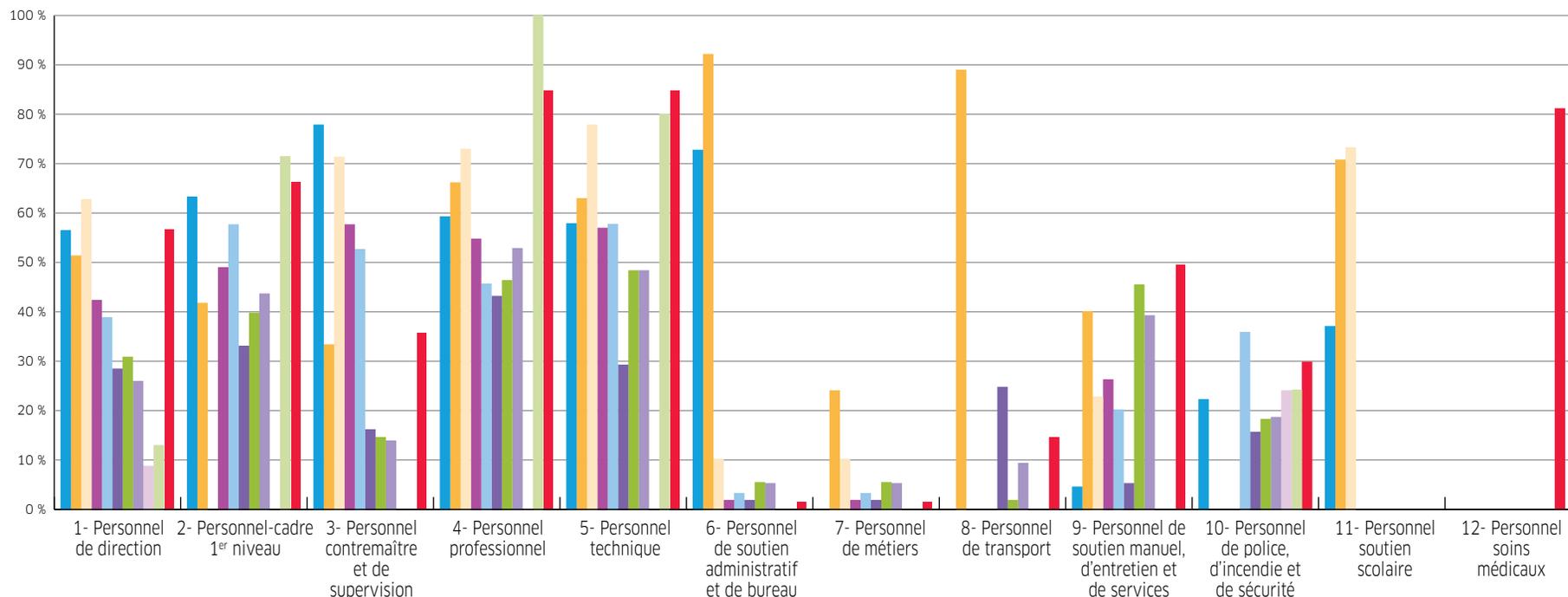
- Personnel de métiers
- Personnel de transport
- Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services
- Personnel de police, d'incendie et de sécurité
- Personnel soutien scolaire
- Personnel soins médicaux

PERSONNES HANDICAPÉES



ANNEXE 12 - REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS DANS TOUS LES RÉSEAUX SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE REGROUPEMENTS D'EMPLOI

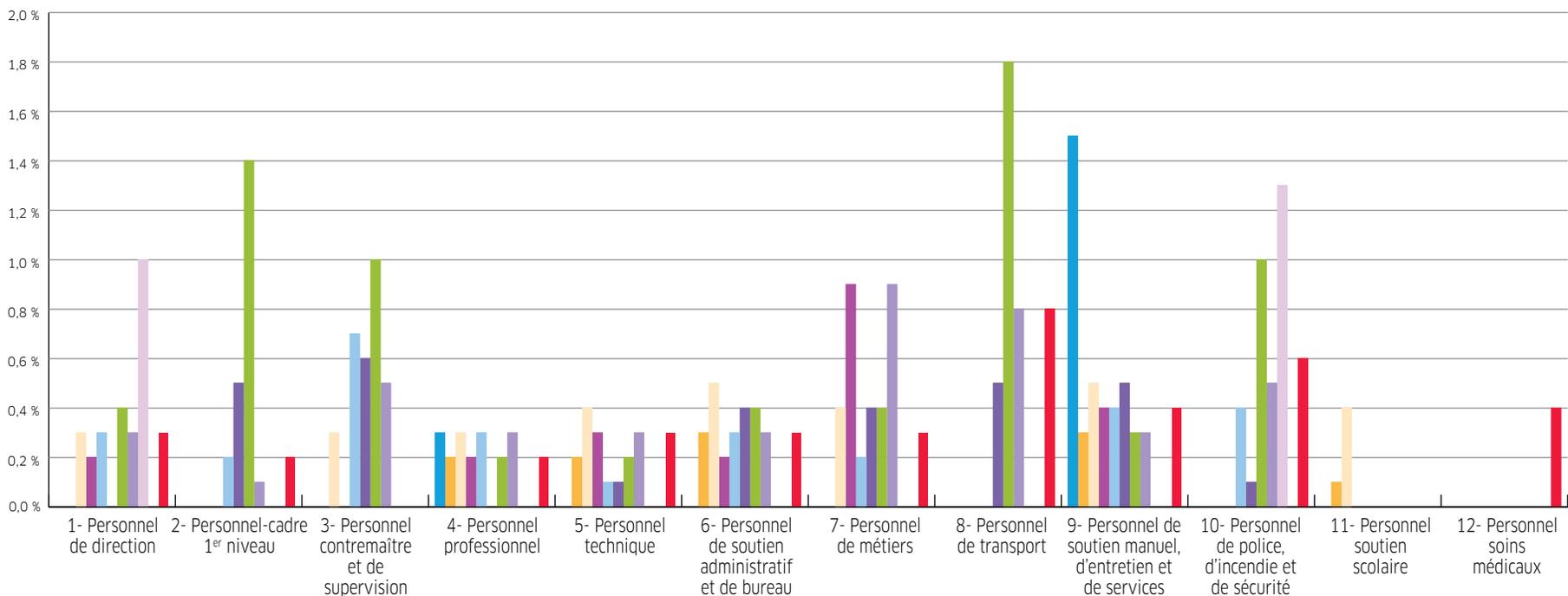
FEMMES



■ Collèges privés	56,4%	63,2%	77,8%	59,2%	57,8%	72,7%	0,0%	0,0%	4,5%	22,2%	37,0%	0,0%
■ Inst. enseignement privées primaire-secondaire	51,3%	41,7%	33,3%	66,1%	62,9%	92,1%	24,0%	88,9%	40,0%	0,0%	70,7%	0,0%
■ Commissions scolaires	62,7%	0,0%	71,3%	72,9%	77,8%	84,3%	10,1%	0,0%	22,7%	0,0%	73,2%	0,0%
■ Cégeps	42,3%	48,9%	57,6%	54,7%	56,9%	86,8%	1,8%	0,0%	26,2%	0,0%	0,0%	0,0%
■ Universités	38,8%	57,6%	52,6%	45,6%	57,7%	87,1%	3,2%	0,0%	20,1%	35,8%	0,0%	0,0%
■ Sociétés de transport	28,4%	33,0%	16,1%	43,1%	29,2%	53,4%	1,8%	24,7%	5,2%	15,6%	0,0%	0,0%
■ Sociétés d'État	30,8%	39,7%	14,5%	46,3%	48,3%	76,4%	5,4%	1,8%	45,4%	18,2%	0,0%	0,0%
■ Municipalités	25,9%	43,6%	13,8%	52,8%	48,3%	82,6%	5,2%	9,3%	39,2%	18,6%	0,0%	0,0%
■ Sûreté du Québec	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	24,0%	0,0%	0,0%
■ Régies intermunicipales de police	12,9%	71,4%	0,0%	100,0%	80,0%	66,1%	0,0%	0,0%	0,0%	24,1%	0,0%	0,0%
■ Réseau de la santé et des services sociaux	56,7%	66,3%	35,7%	84,8%	84,8%	89,7%	1,5%	14,5%	49,5%	29,8%	0,0%	81,1%



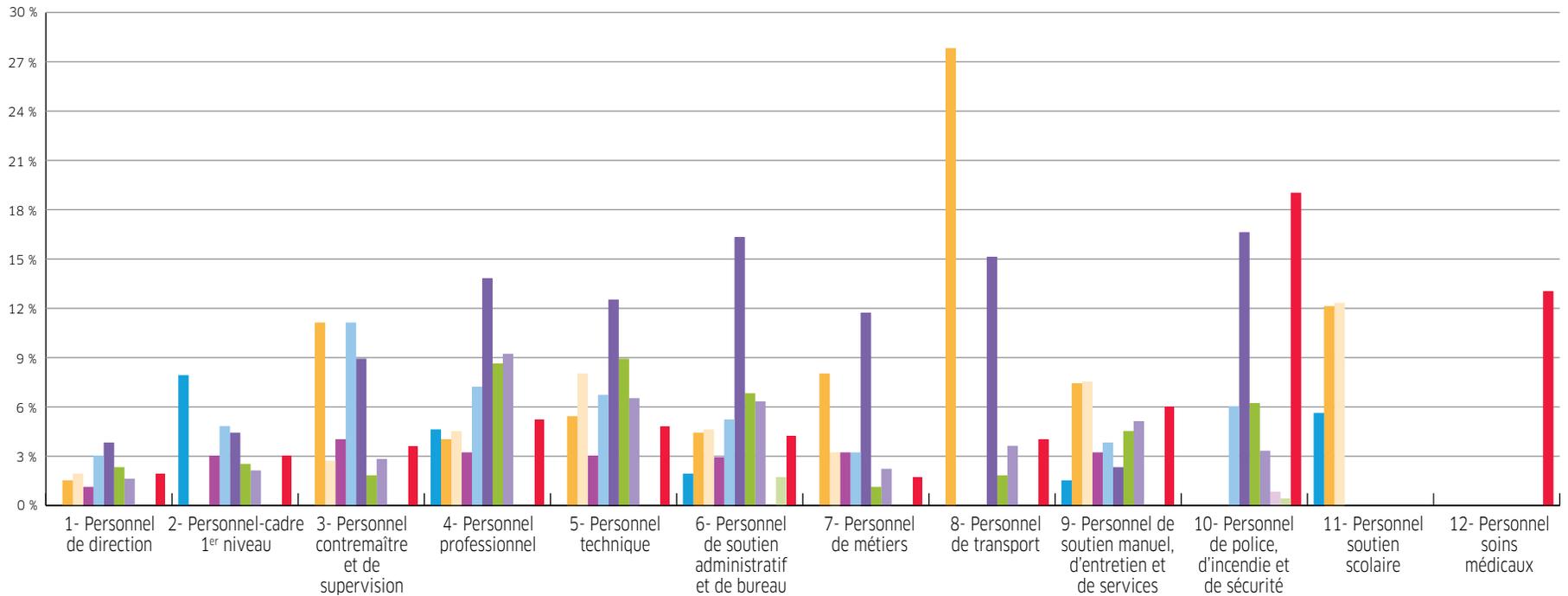
AUTOCHTONES



Collèges privés	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%
Commissions scolaires	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,4%	0,0%
Cégeps	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,2%	0,9%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Universités	0,3%	0,2%	0,7%	0,3%	0,1%	0,3%	0,2%	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%
Sociétés de transport	0,0%	0,5%	0,6%	0,0%	0,1%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	1,0%	0,0%	0,0%
Sociétés d'État	0,4%	1,4%	1,0%	0,2%	0,2%	0,4%	0,4%	1,8%	0,3%	1,0%	0,0%	0,0%
Municipalités	0,3%	0,1%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,9%	0,8%	0,3%	0,5%	0,0%	0,0%
Sûreté du Québec	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%
Régies intermunicipales de police	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Réseau de la santé et des services sociaux	0,3%	0,2%	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	0,4%	0,6%	0,0%	0,4%

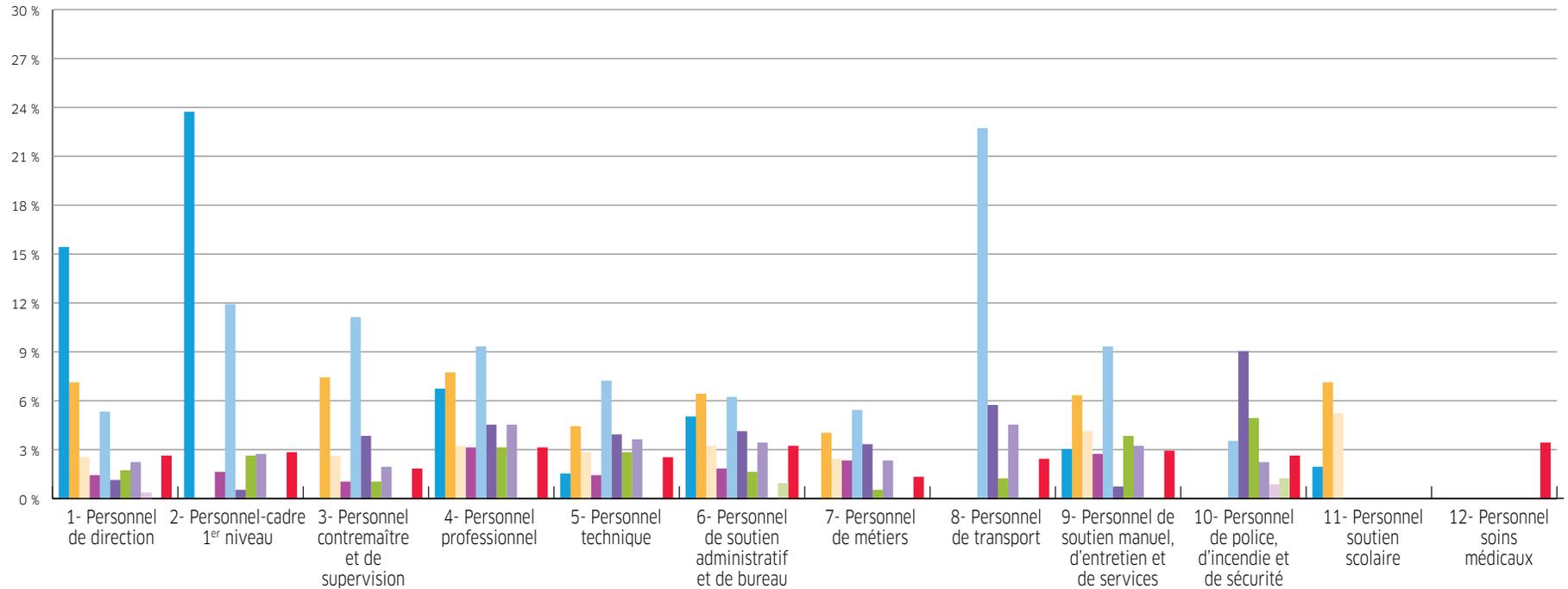


MINORITÉS VISIBLES



Collèges privés	Inst. enseignement privées primaire-secondaire	Commissions scolaires	Cégeps	Universités	Sociétés de transport	Sociétés d'État	Municipalités	Sûreté du Québec	Régies intermunicipales de police	Réseau de la santé et des services sociaux
-----------------	--	-----------------------	--------	-------------	-----------------------	-----------------	---------------	------------------	-----------------------------------	--

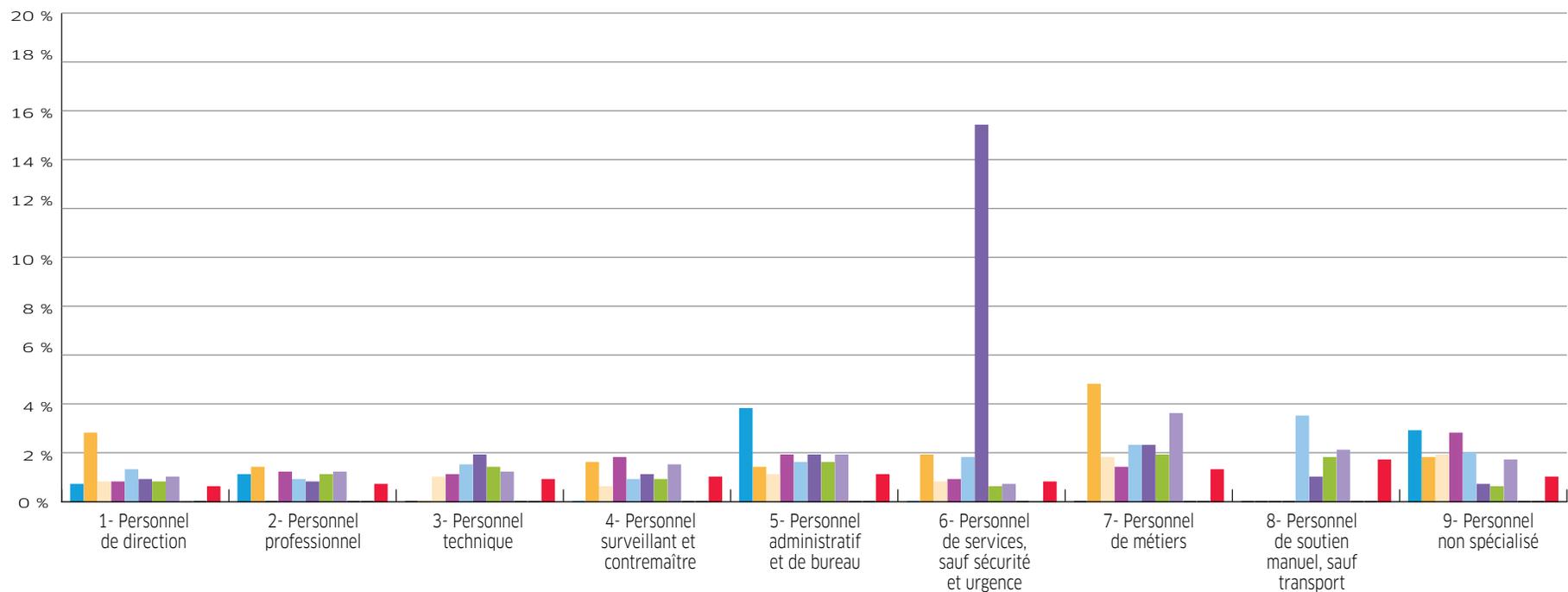
MINORITÉS ETHNIQUES



Collèges privés	15,4%	23,7%	0,0%	6,7%	1,5%	5,0%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	1,9%	0,0%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire	7,1%	0,0%	7,4%	7,7%	4,4%	6,4%	4,0%	0,0%	6,3%	0,0%	7,1%	0,0%
Commissions scolaires	2,5%	0,0%	2,6%	3,2%	2,8%	3,2%	2,4%	0,0%	4,1%	0,0%	5,2%	0,0%
Cégeps	1,4%	1,6%	1,0%	3,1%	1,4%	1,8%	2,3%	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Universités	5,3%	11,9%	11,1%	9,3%	7,2%	6,2%	5,4%	22,7%	9,3%	3,5%	0,0%	0,0%
Sociétés de transport	1,1%	0,5%	3,8%	4,5%	3,9%	4,1%	3,3%	5,7%	0,7%	9,0%	0,0%	0,0%
Sociétés d'État	1,7%	2,6%	1,0%	3,1%	2,8%	1,6%	0,5%	1,2%	3,8%	4,9%	0,0%	0,0%
Municipalités	2,2%	2,7%	1,9%	4,5%	3,6%	3,4%	2,3%	4,5%	3,2%	2,2%	0,0%	0,0%
Sûreté du Québec	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%
Régies intermunicipales de police	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%
Réseau de la santé et des services sociaux	2,6%	2,8%	1,8%	3,1%	2,5%	3,2%	1,3%	2,4%	2,9%	2,6%	0,0%	3,4%



PERSONNES HANDICAPÉES



Collèges privés	0,7%	1,1%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
Inst. enseignement privées primaire-secondaire	2,8%	1,4%	0,0%	1,6%	1,4%	1,9%	4,8%	0,0%	1,8%
Commissions scolaires	0,8%	0,0%	1,0%	0,6%	1,1%	0,8%	1,8%	0,0%	1,9%
Cégeps	0,8%	1,2%	1,1%	1,8%	1,9%	0,9%	1,4%	0,0%	2,8%
Universités	1,3%	0,9%	1,5%	0,9%	1,6%	1,8%	2,3%	3,5%	2,0%
Sociétés de transport	0,9%	0,8%	1,9%	1,1%	1,9%	15,4%	2,3%	1,0%	0,7%
Sociétés d'État	0,8%	1,1%	1,4%	0,9%	1,6%	0,6%	1,9%	1,8%	0,6%
Municipalités	1,0%	1,2%	1,2%	1,5%	1,9%	0,7%	3,6%	2,1%	1,7%
Sûreté du Québec	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Régies intermunicipales de police	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Réseau de la santé et des services sociaux	0,6%	0,7%	0,9%	1,0%	1,1%	0,8%	1,3%	1,7%	1,0%



Réf. : 097 F/2020-06

ISBN : 978-2-550-86824-8 (Version PDF)

ISBN : 978-2-550-86823-1 (Version imprimée)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec - 2020
Bibliothèque nationale du Québec

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE**

T 514 873-5146 ou 1 800 361-6477

information@cdpdj.qc.ca

cdpdj.qc.ca

SUIVEZ-NOUS !

