

# L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

## Rapport sectoriel sur les commissions scolaires

---

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

Document adopté à la 613<sup>e</sup> séance de la Commission,  
tenue le 13 février 2015, par sa résolution COM-613-7.2.1.



Claude Boies  
**Secrétaire de la Commission**

Document réalisé par la  
Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Analyse, recherche, rédaction et coordination  
*Suzanne Labelle*, conseillère en accès à l'égalité

Mise en page et conception graphique  
*Lucie Paquette*, technicienne principale en administration

Sous la direction de  
*Monik Bastien*, directrice

Collaboration à la recherche et l'analyse de la  
Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications  
*Daniel Ducharme*, chercheur, Ph. D. en sociologie  
*Ramon Avila*, technicien en recherche

Dépôt légal – 2015  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
ISBN : 978-2-550-72739-2 (version imprimée)  
ISBN : 978-2-550-72740-8 (PDF)



# TABLE DES MATIÈRES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>FAITS SAILLANTS</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>INTRODUCTION</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>1 LE CADRE DE L'ANALYSE</b> .....   | <b>11</b> |
| 1.1 L'ANALYSE DES RÉSULTATS ATTEINTS.....  | 11        |
| 1.2 L'ANALYSE DE L'IMPLANTATION DES MESURES .....  | 11        |
| 1.3 LA DIVERSITÉ DU PUBLIC CIBLE .....   | 12        |
| 1.4 LES OBLIGATIONS LÉGALES DE FAIRE RAPPORT .....   | 12        |
| 1.5 LES ATTENTES ET LES POUVOIRS DE LA COMMISSION.....   | 13        |
| <b>2 LE CONTEXTE ET LES PARTICULARITÉS DES COMMISSIONS SCOLAIRES AU QUÉBEC</b> .....                                     | <b>15</b> |
| 2.1 LES DEUX RÉSEAUX LINGUISTIQUES .....   | 15        |
| 2.2 LES RÉGIONS .....  | 16        |
| 2.3 LA TAILLE DES COMMISSIONS SCOLAIRES.....   | 16        |
| 2.4 LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES .....  | 16        |
| 2.5 LES STATUTS D'EMPLOIS.....   | 17        |
| <b>3 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES</b> .....  | <b>18</b> |
| 3.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU .....  | 18        |
| 3.2 LE CHEMIN PARCOURU PAR LES FEMMES .....  | 18        |
| 3.2.1 Le portrait de la représentation globale des femmes en 2007 et en 2013.....  | 19        |
| 3.2.2 L'évolution de la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle .....                       | 20        |
| 3.2.3 L'évolution de la présence des femmes selon le réseau linguistique et la région .....                              | 20        |
| 3.2.3.1 <i>La progression plus importante des femmes dans les emplois cadres et de gestion</i> .....                     | 21        |
| 3.2.3.2 <i>Peu de progrès dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes</i> .....                           | 23        |
| 3.3 LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....   | 23        |
| 3.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des femmes en 2007 et en 2013.....                                   | 23        |
| 3.3.2 Le portrait de la représentation des femmes et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs..                | 24        |
| 3.4 LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES FEMMES.....  | 26        |
| 3.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES FEMMES.....   | 27        |
| <b>4 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES</b> .....  | <b>29</b> |
| 4.1 LES PROGRÈS RÉALISÉS : UN APERÇU .....   | 29        |
| 4.2 LE CHEMIN PARCOURU PAR LES MINORITÉS VISIBLES .....  | 29        |
| 4.2.1 Le portrait de la représentation globale des minorités visibles en 2007 et en 2013.....                            | 30        |
| 4.2.2 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle ..              | 30        |
| 4.2.3 L'évolution de la présence des minorités visibles selon le réseau linguistique et la région.....                   | 31        |
| 4.2.3.1 <i>Des progrès plus importants dans le réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal</i> .....      | 32        |
| 4.2.3.2 <i>Peu de progrès à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal</i> .....                                | 33        |
| 4.3 LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....   | 33        |
| 4.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des minorités visibles en 2007 et en 2013 .....                      | 33        |
| 4.3.2 Le portrait de la représentation des minorités visibles et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs..... | 34        |
| 4.4 LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES MINORITÉS VISIBLES.....  | 36        |
| 4.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES MINORITÉS VISIBLES .....  | 37        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>5</b> | <b>LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES.....</b>  | <b>38</b> |
| 5.1      | LES PROGRÈS RÉALISÉS : UN BREF APERÇU.....   | 38        |
| 5.2      | LE CHEMIN PARCOURU PAR LES MINORITÉS ETHNIQUES .....   | 38        |
| 5.2.1    | Le portrait de la représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013 .....                            | 39        |
| 5.2.2    | L'évolution de la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle.....             | 40        |
| 5.2.3    | L'évolution de la présence des minorités ethniques selon le réseau linguistique et la région.....                    | 40        |
| 5.2.3.1  | <i>Des progrès plus importants dans le réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal .....</i>           | <i>41</i> |
| 5.2.3.2  | <i>Peu de progrès à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal .....</i>                                    | <i>42</i> |
| 5.3      | LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS.....   | 43        |
| 5.3.1    | Le portrait de la sous-représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013.....                        | 43        |
| 5.3.2    | Le portrait de la représentation des minorités ethniques et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs ..... | 44        |
| 5.4      | LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES MINORITÉS ETHNIQUES.....   | 45        |
| 5.5      | LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES MINORITÉS ETHNIQUES .....   | 46        |
| <b>6</b> | <b>LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES.....</b>  | <b>47</b> |
| 6.1      | LES PROGRÈS RÉALISÉS : UN BREF APERÇU.....   | 47        |
| 6.2      | LE CHEMIN PARCOURU PAR LES AUTOCHTONES .....   | 47        |
| 6.2.1    | Le portrait de la représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013 .....                                    | 48        |
| 6.2.2    | L'évolution de la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle .....                    | 48        |
| 6.2.3    | L'évolution de la présence des Autochtones selon le réseau linguistique et la région .....                           | 49        |
| 6.2.3.1  | <i>Peu de progrès dans l'ensemble des réseaux linguistiques et des régions .....</i>                                 | <i>50</i> |
| 6.3      | LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS .....  | 50        |
| 6.3.1    | Le portrait de la sous-représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013.....                                | 50        |
| 6.3.2    | Le portrait de la représentation des Autochtones et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs .....         | 52        |
| 6.4      | LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES AUTOCHTONES .....  | 53        |
| 6.5      | LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES AUTOCHTONES.....   | 54        |
| <b>7</b> | <b>L'APPLICATION DES MESURES AU COURS DE LA PREMIÈRE PÉRIODE D'IMPLANTATION..</b>                                    | <b>55</b> |
| 7.1      | LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES DE REDRESSEMENT .....   | 55        |
| 7.1.1    | Le taux de nomination préférentielle .....   | 55        |
| 7.1.2    | L'information à la haute direction .....   | 56        |
| 7.1.3    | L'information au comité de sélection .....   | 57        |
| 7.1.4    | L'information à la personne responsable de l'embauche .....  | 58        |
| 7.2      | LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES ESSENTIELLES D'ÉGALITÉ DE CHANCES.....                                      | 58        |
| 7.2.1    | La mention du programme dans les affichages de postes.....   | 59        |
| 7.2.2    | L'affichage de postes nommant chacun des groupes visés et les encourageant à poser leur candidature .....            | 59        |
| 7.2.3    | La diversification des sources de recrutement .....  | 59        |
| 7.2.4    | L'étape où le questionnaire d'identification est rempli .....  | 61        |
| 7.2.5    | La justification par écrit de la décision de non-embauche.....   | 61        |
| 7.2.6    | La formation sur la gestion de la diversité.....   | 62        |
| 7.3      | LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DE LA FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....                    | 62        |
| 7.4      | LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES DEUX MESURES DE CONTRÔLE PARTICULIÈRES À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ .....                  | 63        |
| 7.5      | LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS SUR L'APPLICATION DES MESURES .....  | 63        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>8 LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR L'ENSEMBLE DES GROUPES VISÉS.....</b>  | <b>66</b>  |
| 8.1 LES PRINCIPAUX CONSTATS.....   | 66         |
| 8.2 LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION .....  | 67         |
| 8.2.1 Les recommandations concernant les femmes.....   | 67         |
| 8.2.2 Les recommandations concernant les minorités visibles .....  | 67         |
| 8.2.3 Les recommandations concernant les minorités ethniques.....  | 68         |
| 8.2.4 Les recommandations concernant les Autochtones.....  | 68         |
| 8.2.5 Les recommandations concernant l'application des mesures .....   | 69         |
| 8.2.6 Les recommandations pour l'ensemble des groupes visés.....   | 69         |
| 8.2.7 Les recommandations au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).....   | 70         |
| <b>CONCLUSION.....</b>   | <b>71</b>  |
| <b>ANNEXE I.....</b>   | <b>73</b>  |
| <b>LES GROUPES VISÉS PAR LA LOI.....</b>   | <b>73</b>  |
| <b>ANNEXE II.....</b>  | <b>77</b>  |
| <b>LE CONTENU DE LA LOI .....</b>  | <b>77</b>  |
| <b>ANNEXE III.....</b>   | <b>80</b>  |
| <b>LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DES RAPPORTS SECTORIELS .....</b>  | <b>80</b>  |
| <b>ANNEXE IV .....</b>   | <b>88</b>  |
| <b>LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET LA PROGRESSION DES GROUPES VISÉS .....</b>   | <b>88</b>  |
| <b>ANNEXE V .....</b>  | <b>92</b>  |
| <b>LES STATISTIQUES UTILISÉES POUR DÉTERMINER LA SOUS-REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS .....</b>   | <b>92</b>  |
| <b>ANNEXE VI .....</b>   | <b>95</b>  |
| <b>ÉCARTS DE REPRÉSENTATION ET DE SOUS-REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS ENTRE 2007 ET 2013 DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC .....</b>  | <b>95</b>  |
| <b>ANNEXE VII .....</b>  | <b>98</b>  |
| <b>ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DE CHACUN DES GROUPES VISÉS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES AU QUÉBEC AINSI QUE SELON LE RÉSEAU LINGUISTIQUE ET LA RÉGION .....</b> | <b>98</b>  |
| <b>ANNEXE VIII .....</b>   | <b>134</b> |
| <b>LES MESURES ESSENTIELLES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ..</b>   | <b>134</b> |
| <b>ANNEXE IX .....</b>   | <b>137</b> |
| <b>LES MESURES APPLIQUÉES PAR LA MAJORITÉ DES COMMISSIONS SCOLAIRES AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION .....</b>  | <b>137</b> |
| <b>ANNEXE X .....</b>  | <b>141</b> |
| <b>LES MESURES DÉJÀ IMPLANTÉES OU EN VOIE DE L'ÊTRE POUR LES CINQ GROUPES VISÉS AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION.....</b>   | <b>141</b> |
| <b>ANNEXE XI .....</b>   | <b>154</b> |
| <b>LEXIQUE .....</b>   | <b>154</b> |

## **FAITS SAILLANTS**

Le présent rapport porte sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi implantés dans l'ensemble des 70 commissions scolaires assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Il présente l'analyse des résultats de ces programmes, au terme de la première période d'implantation, et ce, pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones. Selon la commission scolaire, cette première période d'implantation s'est terminée entre 2008 et 2011.

Quant aux personnes handicapées - incluses comme groupe visé par la Loi en 2005 - leurs résultats ne seront connus qu'au terme de la prochaine période d'implantation, soit en 2016.

### **L'atteinte des résultats : la responsabilité des commissions scolaires**

La responsabilité de l'atteinte des résultats des programmes d'accès à l'égalité incombe aux organismes publics assujettis à la Loi. Or, la très grande majorité des commissions scolaires ont connu une croissance, parfois importante, de leurs effectifs au cours de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les nombreuses perspectives d'emploi qui ont découlé de cette croissance des effectifs ont favorisé l'accès, l'intégration et la promotion des membres des groupes visés dans les commissions scolaires au Québec et contribué ainsi à diminuer leur sous-représentation.

### **La progression de la représentation des membres des groupes visés**

L'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires démontre que ces programmes demeurent un outil privilégié de lutte contre la discrimination à l'endroit des groupes visés.

- La présence des femmes a connu une forte croissance parmi le personnel de direction et de cadres, et plus particulièrement dans bon nombre de commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Toutefois, il n'y a eu que peu ou pas de progrès dans les catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, soit celle de métiers et transport ainsi que celle de soutien manuel, entretien et services où elles sont toujours largement sous-représentées.
- Quant aux minorités visibles et aux minorités ethniques, leur représentation s'est surtout accrue dans la région métropolitaine de Montréal, mais elle a également progressé dans certaines commissions scolaires à l'extérieur de cette région. Toutefois, selon le réseau linguistique ou la région, des efforts importants doivent encore être consentis dans la plupart des catégories professionnelles pour atteindre les objectifs.

- Pour les Autochtones, il n'y a pas de réelle progression, à l'exception d'une faible augmentation de leur représentation dans les régions où leur présence est plus marquée.

Par ailleurs, aucune commission scolaire n'a connu d'augmentation de la représentation de l'ensemble des groupes visés. Au terme de la première période d'implantation, la grande majorité des commissions scolaires étaient parvenues à augmenter la représentation d'un seul groupe visé.

D'autre part, certaines mesures considérées comme essentielles par la Commission dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité n'étaient pas encore implantées au cours de la première période d'implantation. De plus, l'analyse des mesures essentielles appliquées au cours de cette période a permis de mieux cerner leur contribution à l'atteinte des résultats et d'identifier les mesures essentielles les plus déterminantes pour la progression de chacun des groupes visés.

Si l'ensemble des mesures essentielles avait été appliqué systématiquement au cours de la première période d'implantation, l'augmentation de la représentation des groupes visés aurait été encore beaucoup plus importante au terme de cette période.

### **Les recommandations de la Commission**

Afin d'accroître l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité au cours de la prochaine période d'implantation, la Commission formule dans ce rapport une quinzaine de recommandations principalement à l'intention des commissions scolaires.

Ces recommandations s'ajoutent à celles formulées dans le rapport d'évaluation du programme d'accès à l'égalité que la Commission a transmis à chacune des commissions scolaires et auxquelles celles-ci devront se conformer au cours de la prochaine période ainsi que rendre compte des actions prises à cet effet dans leur prochain rapport d'implantation.

La mise en œuvre de ces recommandations permettra l'atteinte de meilleurs résultats pour les groupes visés, lorsque le contexte sera favorable à l'embauche et aux promotions dans les commissions scolaires.

### **Les principaux enjeux et défis dans les années à venir**

Les efforts que les commissions scolaires du Québec doivent encore consentir pour l'atteinte de ces objectifs demeurent importants. Les membres des groupes visés ont encore un long chemin à parcourir pour atteindre l'égalité réelle.

- C'est le cas particulièrement des minorités visibles et ethniques, dont la croissance de la représentation doit non seulement se poursuivre, mais s'accélérer autant dans la région métropolitaine de Montréal que dans les autres régions du Québec.



- Pour les femmes, déjà largement représentées dans les commissions scolaires, les efforts devront surtout viser à augmenter leur présence dans les catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, soit celle de métiers et transport ainsi que celle de soutien manuel, d'entretien et de services.
- Quant aux Autochtones, les commissions scolaires devront surtout réviser leurs stratégies de recrutement et de sélection pour attirer davantage de membres de ces groupes et les intégrer au sein de leurs effectifs.

Le contexte s'annonce difficile au cours des prochaines années en raison des compressions budgétaires prévues par le Gouvernement du Québec, laissant présager une diminution des perspectives d'emploi dans les organismes publics. Il est donc d'autant plus important pour les commissions scolaires de demeurer vigilantes et de poursuivre leurs efforts pour l'atteinte de l'égalité en l'emploi.

La Commission juge toujours essentiels l'engagement des organismes et la sensibilisation de leurs gestionnaires, de leur personnel ainsi que des personnes les représentant pour atteindre les objectifs et permettre ainsi aux personnes compétentes d'être représentées dans les secteurs public et parapublic.

À cette fin, et en raison du contexte budgétaire qui prévaut dans les organismes publics, l'engagement de la haute direction, le soutien de toutes les instances concernées, la mise en place de stratégies efficaces d'information, l'attribution des ressources humaines et financières nécessaires de même que l'imputabilité des résultats par les gestionnaires constituent plus que jamais des clés de succès pour l'égalité réelle en emploi.

## INTRODUCTION

Dans le cadre du mandat que le législateur lui a confié de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doit évaluer les résultats des programmes d'accès à l'égalité implantés dans le cadre de la Loi.

En d'autres termes, ces programmes ont-ils donné des résultats qui permettent de corriger la sous-représentation des groupes visés par la Loi?

Pour répondre à cette question, la Commission analyse ces résultats et produit des rapports sectoriels, pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes publics assujettis à la Loi.

Le présent rapport a pour objet d'analyser la progression de la représentation des groupes visés dans les commissions scolaires du Québec, au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité qui s'est échelonnée, selon chacune d'elles, de 2005 à 2011.

Le contexte et les particularités des commissions scolaires au Québec sont d'abord brièvement exposés avant de présenter les résultats atteints pour les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones dans le cadre de leur programme.

La progression de la représentation de chacun des groupes visés fait ensuite l'objet d'une analyse distincte afin de mieux cerner les progrès réalisés ainsi que le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre les objectifs de représentation fixés pour chacun d'eux.

Les résultats de l'analyse de l'application des mesures des programmes d'accès à l'égalité sont ensuite examinés, selon la région, la taille et le réseau linguistique des commissions scolaires, afin de mieux comprendre la contribution de certaines de ces mesures à l'atteinte des résultats pour chacun des groupes visés.

Puis, ce rapport présente les principaux constats et la liste des recommandations formulées par la Commission pour que les commissions scolaires puissent accroître davantage la présence des groupes visés au sein de leurs effectifs lors de la prochaine période d'implantation.

Enfin, en conclusion, il dresse un rapide portrait des défis qui attendent les commissions scolaires et des pistes de solutions à explorer pour assurer un réel accès à l'égalité à l'emploi des groupes visés.

# 1 LE CADRE DE L'ANALYSE

Ce rapport présente et analyse les résultats obtenus et les mesures prises par les commissions scolaires assujetties à la Loi, au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

## 1.1 L'ANALYSE DES RÉSULTATS ATTEINTS

L'analyse de la progression de chaque groupe visé permettra de situer, au terme de cette première période :

- leur représentation<sup>1</sup>, soit la proportion de membres d'un groupe visé présents dans chacun des types d'emploi au sein des commissions scolaires, ainsi que le chemin parcouru par chaque groupe visé au cours de la période;
- leur sous-représentation, soit le chemin qu'il leur reste encore à parcourir avant d'atteindre les objectifs fixés pour chacun d'eux.

## 1.2 L'ANALYSE DE L'IMPLANTATION DES MESURES

Les programmes d'accès à l'égalité comprennent plusieurs types de mesures : mesures<sup>2</sup> de redressement, mesures d'égalité de chances, mesures de soutien, mesures de consultation et d'information ainsi que mesures de contrôle.

Ces mesures peuvent se définir ainsi :

- mesures de redressement : mesures visant à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs;
- mesures d'égalité de chances : mesures constituant les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système d'emploi dans un organisme afin de lever les obstacles à l'égalité et ainsi éliminer les effets discriminatoires qui en résultent. Ces mesures sont permanentes et elles s'adressent à tous et à toutes;
- mesures de soutien : mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel d'un organisme et elles sont facultatives;

---

<sup>1</sup> Les notions de représentation et de sous-représentation des groupes visés sont précisées à l'annexe III sur la démarche méthodologique des rapports sectoriels.

<sup>2</sup> L'annexe XI présente un lexique des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi.

- mesures de consultation et d'information : mesures visant à favoriser une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel est une condition essentielle du programme;
- mesures de contrôle : mécanismes permettant de suivre l'évolution de la situation, à partir du début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité, et d'en mesurer périodiquement les résultats selon l'échéancier prévu.

L'analyse des fréquences et de l'intensité d'application des mesures implantées permettra de mieux comprendre la contribution de certaines d'entre elles, notamment des mesures de redressement, à l'atteinte des résultats pour les groupes visés.

### **1.3 LA DIVERSITÉ DU PUBLIC CIBLE**

Les résultats et les analyses contenus dans ce rapport s'adressent à toute personne intéressée ou à tout organisme concerné par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, notamment :

- l'Assemblée nationale;
- le ministre responsable de la mise en œuvre de la Loi;
- les commissions scolaires;
- le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS);
- la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ);
- l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec (ACSAQ);
- les réseaux régionaux en ressources humaines des commissions scolaires;
- les syndicats;
- les organismes travaillant auprès des groupes visés;
- le personnel enseignant et de recherche dans les institutions d'enseignement universitaire.

Les points saillants de l'analyse ainsi que les constats et les recommandations sont donc présentés de façon à rejoindre un aussi vaste public.

### **1.4 LES OBLIGATIONS LÉGALES DE FAIRE RAPPORT**

Les obligations prévues par la Loi pour rendre compte des résultats des programmes d'accès à l'égalité sont les suivantes :

- Tous les trois ans, les organismes doivent faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme (article 20 de la Loi). Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport, tous les trois ans, sur l'état de leur situation (article 21 de la Loi).

- Pour sa part, la Commission doit publier, tous les trois ans, un rapport qui comprend 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 a déjà publié son rapport triennal pour la période 2010-2013<sup>3</sup>. Par ailleurs, même si elle n'a pas d'obligation légale à cet effet, la Commission produit un rapport sectoriel sur les résultats des programmes d'accès à l'égalité pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes soumis à la Loi.

La Commission dispose des moyens de le faire puisqu'en vertu de l'article 20 de la Loi :

« Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité doit, à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu. »

Il fait rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de ce programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus. »

Ces rapports sectoriels sont produits à l'aide des données tirées des rapports de chacun des organismes d'un même secteur ou réseau. Ils permettront de faire le point sur l'état d'avancement des programmes d'accès à l'égalité ainsi que sur les progrès accomplis et, éventuellement, d'en dresser un bilan global, afin de vérifier dans quelle mesure la sous-représentation a été corrigée pour tous les groupes visés dans l'ensemble des organismes publics assujettis à la Loi.

De plus, les constats tirés du présent rapport pourront s'avérer utiles aux fins du rapport que le ministre doit produire tous les cinq ans et déposer à l'Assemblée nationale sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et de la modifier (article 32 de la Loi).

## **1.5 LES ATTENTES ET LES POUVOIRS DE LA COMMISSION**

Dans le rapport d'évaluation qu'elle a produit sur les résultats du programme d'accès à l'égalité de chacune des commissions scolaires assujetties à la Loi après une première période d'implantation, la Commission a formulé des recommandations auxquelles ces dernières doivent se conformer.

Ces recommandations incluent notamment l'application de l'ensemble des mesures considérées comme essentielles par la Commission lors de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

---

<sup>3</sup> On peut consulter le *Rapport triennal 2010-2013, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2014, sur le site Web de la Commission à l'adresse [www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca).

Rappelons qu'à défaut pour les commissions scolaires de se conformer à ces recommandations, sous réserve de justifications raisonnables, la Commission dispose des pouvoirs nécessaires pour s'adresser au Tribunal des droits de la personne. Celui-ci 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 (article 18 de la Loi).

## **2 LE CONTEXTE ET LES PARTICULARITÉS DES COMMISSIONS SCOLAIRES AU QUÉBEC**

Les données présentées dans ce rapport ont été validées et transmises par chacune des commissions scolaires sur leurs emplois et leurs effectifs au terme de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

Lors de cette période, qui s'est échelonnée de 2005 à 2011 selon la commission scolaire, il y a eu une croissance des effectifs pour 82,9 %, soit 58 des 70 commissions scolaires assujetties à la Loi. Dans chacun des réseaux linguistiques et des régions, plus de 80 % des commissions scolaires ont connu une augmentation de leurs effectifs.

Cette croissance a fourni des perspectives d'emploi propices à l'embauche et à la promotion des membres des groupes visés.

### **2.1 LES DEUX RÉSEAUX LINGUISTIQUES**

Au Québec, les commissions scolaires sont regroupées au sein de la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ), qui réunit les commissions scolaires francophones, et de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec (ACSAQ).

Ces deux réseaux disposent des mêmes pouvoirs, mais comportent des structures décisionnelles, des règles et des politiques qui leur sont propres. De plus, les commissions scolaires anglophones sont moins nombreuses et couvrent un plus grand territoire que les francophones.

Les résultats des commissions scolaires francophones et anglophones font l'objet d'une analyse distincte afin de permettre de les comparer.

Parmi les 70 commissions scolaires assujetties à la Loi, on en dénombre 61 dans le réseau francophone et 9 dans le réseau anglophone. L'importance relative de chacun des réseaux linguistiques est la suivante :

- les commissions scolaires du réseau francophone représentent 88,2 % de l'effectif total au Québec;
- les commissions scolaires du réseau anglophone comptent 11,8 % de l'effectif total.

Ces proportions sont demeurées les mêmes entre le début et la fin de la première période d'implantation.

## 2.2 LES RÉGIONS

On dénombre 16 commissions scolaires dans la région métropolitaine de Montréal<sup>4</sup> et 54 à l'extérieur de cette région. L'importance relative de chacune des régions est la suivante :

- la région métropolitaine de Montréal représente 49,4 % de l'effectif total avec 11 commissions scolaires francophones et 5 anglophones;
- dans les autres régions du Québec, les 50 commissions scolaires francophones et les 4 anglophones représentent 50,6 % de l'effectif total.

## 2.3 LA TAILLE DES COMMISSIONS SCOLAIRES

La taille des commissions scolaires varie et elle se répartit ainsi :

- 21 (30 %) ont moins de 1 000 employés;
- 39 (55,7 %) ont entre 1 000 et 4 000 employés;
- 10 (14,3 %) en ont plus de 4 000.

## 2.4 LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

L'effectif total des commissions scolaires du Québec se répartit globalement de la façon suivante :

- plus de la moitié comprend le personnel professionnel, composé majoritairement d'enseignantes et d'enseignants;
- près du quart comprend le personnel de soutien scolaire, qui regroupe notamment les personnes travaillant en service de garde ou en surveillance d'élèves;
- la proportion du personnel dans toutes les autres catégories professionnelles équivaut ou est inférieure à 10 %.

L'augmentation du nombre de personnes employées dans les commissions scolaires a fait varier l'importance relative initiale<sup>5</sup> de certaines catégories professionnelles.

---

<sup>4</sup> La région métropolitaine de recensement de Montréal comprend les îles de Montréal et de Laval ainsi que les villes des couronnes nord et sud.

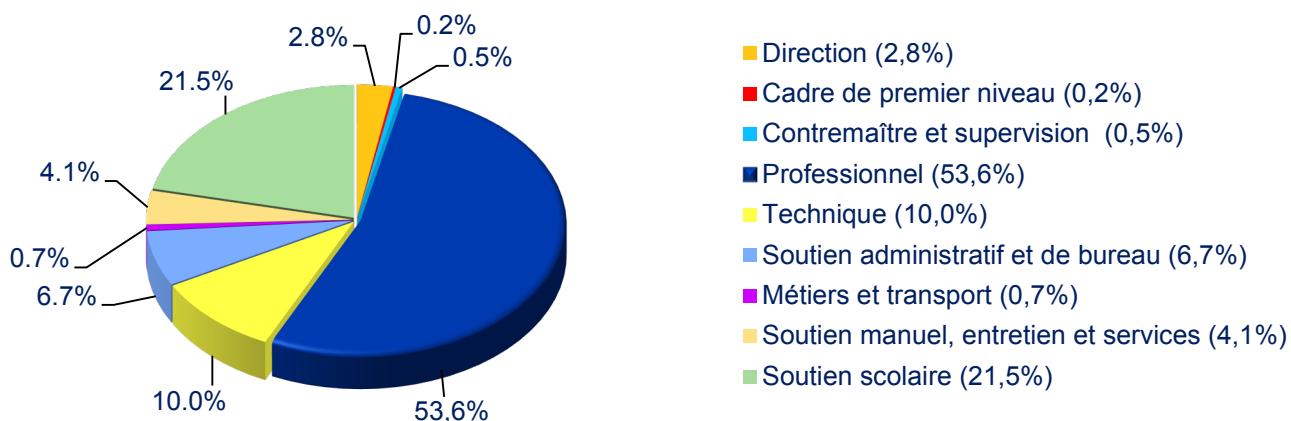
<sup>5</sup> Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009, pour la répartition de l'effectif total, lors de la détermination de la sous-représentation au 31 mars 2007.



Ainsi, entre la détermination initiale de la sous-représentation et celle observée au terme de la première période d'implantation au 31 décembre 2013, l'importance relative de l'effectif total du personnel technique et de soutien scolaire a augmenté d'environ 2 %.

Elle a toutefois diminué pour le personnel professionnel et celui de soutien administratif et de bureau, de l'ordre respectivement de 3 % et de 1 %.

**Figure 1**  
**Répartition de l'effectif total selon les catégories professionnelles au Québec**  
**au 31 décembre 2013**



La répartition des effectifs parmi chacune des catégories professionnelles est relativement semblable dans l'ensemble des réseaux linguistiques et des régions.

Toutefois, dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, on constate une plus grande proportion de personnel professionnel et technique et une moins grande proportion de personnel de soutien scolaire.

## 2.5 LES STATUTS D'EMPLOIS

La plupart des personnes qui obtiennent un premier emploi dans une commission scolaire occupent un poste non régulier, c'est-à-dire un emploi non permanent. Les conditions permettant d'accéder à un poste régulier sont définies dans les conventions collectives.

De plus, les emplois non réguliers comportent généralement des tâches parfois accomplies dans différentes écoles. Ainsi, les personnes peuvent avoir à se déplacer quotidiennement ou plusieurs fois par semaine d'une école à l'autre pour effectuer leur travail.

Ceci a pour effet de rendre plus difficile le recrutement dans les régions éloignées. En effet, les commissions scolaires manquent souvent de candidats ou candidates qualifiés dans leur propre région et elles doivent alors se tourner vers d'autres régions pour les recruter.

### 3 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES

La présence des femmes déjà très importante dans les commissions scolaires a beaucoup augmenté<sup>6</sup>, particulièrement à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

#### 3.1 LES RÉSULTATS : UN APERÇU

- L'effectif total des commissions scolaires a augmenté de 26 438 personnes et, de ce nombre, 22 559 soit 85,3 % sont des femmes.
- La présence des femmes a connu la plus forte augmentation parmi les emplois de direction, de cadres et de supervision, et ce, de façon encore plus marquée à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.
- Par contre, il y a peu ou pas de progrès de leur présence dans les catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, soit le personnel de métiers et transport ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services où leur présence devra encore plus que doubler.

#### 3.2 LE CHEMIN PARCOURU PAR LES FEMMES

La proportion de femmes dans les commissions scolaires est passée de 70,4 % à 72,6 % soit une augmentation globale de 2,2 %. Quant à leur nombre, il est passé de 108 547 à 131 106 femmes.

La très grande majorité, soit quatre commissions scolaires sur cinq, a réussi à augmenter globalement la présence des femmes, dans une proportion variant de 1 % à 14 %.

Plus de la moitié d'entre elles (53,6 %) ont augmenté leur présence dans une proportion de 5 % ou plus. Parmi les 30 commissions scolaires ayant atteint ce niveau :

- on dénombre 47,5 % de celles qui sont francophones comparativement à 11,1 % de celles qui sont anglophones;

---

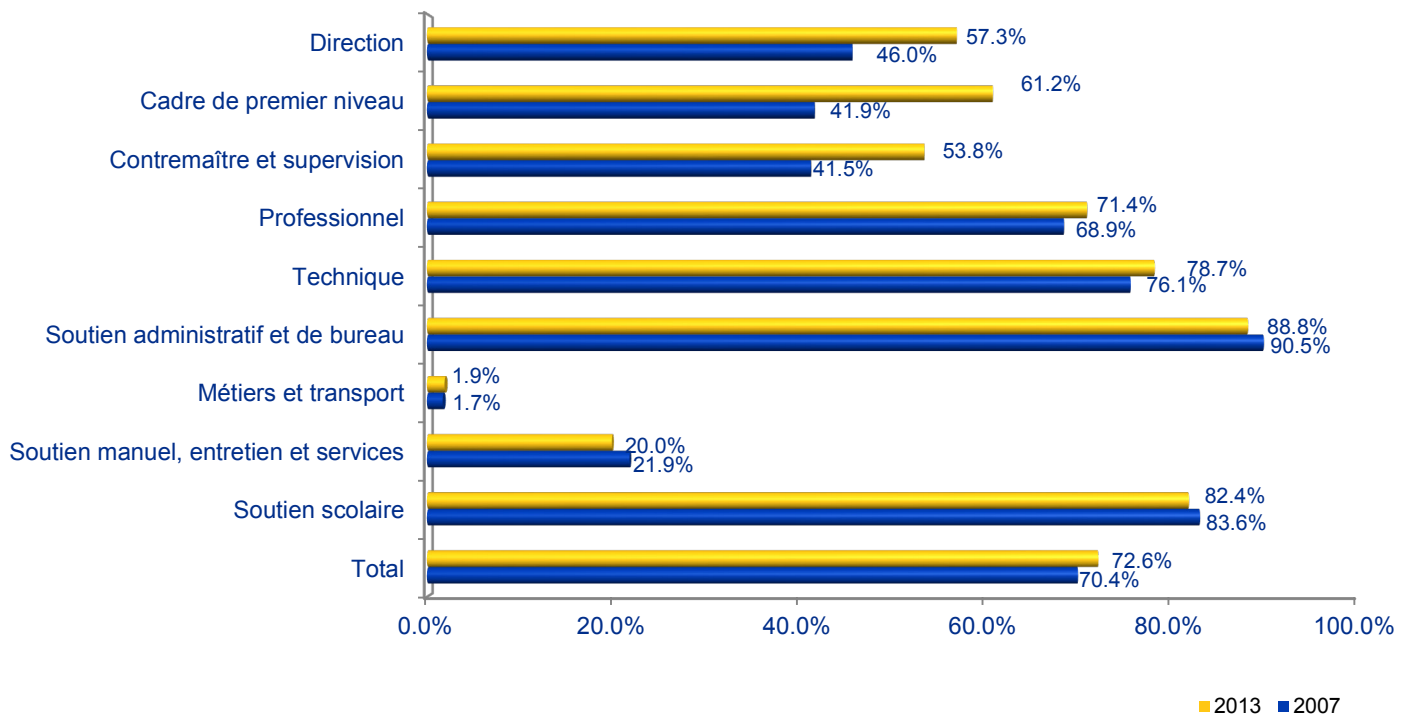
<sup>6</sup> Les augmentations ou les diminutions de l'effectif total ainsi que de la représentation et de la sous-représentation des groupes visés résultent de la comparaison des données de la détermination initiale de la sous-représentation au 31 mars 2007 avec celles de la fin de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité au 31 décembre 2013. On peut consulter les données de la détermination de la sous-représentation dans les commissions scolaires au 31 mars 2007 dans Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009. De plus, la première période d'implantation s'est terminée à des dates différentes selon les commissions scolaires, mais les résultats de cette première période ont été compilés par la Commission au 31 décembre 2013.

- une faible proportion (6,3 %) de commissions scolaires sont situées dans la région métropolitaine de Montréal et plus de la moitié (53,7 %) à l'extérieur de cette région;
- la majorité (63,3 %) sont de taille moyenne et ont entre 1 000 et 4 000 employés;
- quatre commissions scolaires francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal ont réussi à augmenter la représentation globale des femmes, malgré la décroissance de leurs effectifs.

### 3.2.1 Le portrait de la représentation globale des femmes en 2007 et en 2013

Le graphique 1 permet de comparer la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 1**  
**Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013<sup>7</sup>**



<sup>7</sup> Les colonnes du total 2007 et du total 2013 indiquent la représentation globale des femmes dans les commissions scolaires du Québec pour chacune de ces deux années.

Les femmes, traditionnellement bien présentes dans les commissions scolaires et qui constituent plus de 70 % de leur effectif total au Québec, le sont désormais encore plus au terme de la première période d'implantation. Leur présence a augmenté dans six catégories professionnelles.

Elle a toutefois très peu augmenté parmi le personnel de métiers et de transport et elle a même diminué parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, soit deux catégories professionnelles regroupant des emplois traditionnellement occupés par des hommes.

### **3.2.2 L'évolution de la représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle**

Entre 2007 et 2013, la présence des femmes a augmenté dans une proportion encore plus élevée que celle de l'effectif total<sup>8</sup> dans des catégories professionnelles dans lesquelles des objectifs devaient être atteints, selon la détermination initiale de la sous-représentation.

Leur représentation en pourcentage a beaucoup augmenté, et ce, même si le pourcentage de l'effectif total a diminué ou est resté le même, parmi le personnel, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision. Ainsi, les femmes ont davantage bénéficié de nominations dans ces catégories, lors de la dotation de nouveaux emplois ou d'emplois à pourvoir à la suite de départs.

De plus, leur présence a continué de s'accroître en nombre et en pourcentage parmi le personnel professionnel, malgré la décroissance du pourcentage de l'effectif total.

Les femmes sont représentées dans une proportion de 60 % et plus dans cinq catégories professionnelles, soit le personnel cadre de premier niveau, professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau ainsi que de soutien scolaire.

La Commission est d'avis qu'une représentation d'au moins 60 % de femmes dans une catégorie professionnelle est suffisamment importante pour considérer les objectifs atteints pour cette catégorie, même si la disponibilité des femmes est supérieure en pourcentage.

### **3.2.3 L'évolution de la présence des femmes selon le réseau linguistique et la région**

Selon le réseau linguistique ou la région; les femmes sont également plus présentes dans la grande majorité des catégories professionnelles<sup>9</sup>. Voici les principaux constats :

---

<sup>8</sup> Voir le tableau 1 de l'annexe VII sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des femmes entre 2007 et 2013 dans les commissions scolaires du Québec selon le réseau linguistique et la région.

<sup>9</sup> Voir les tableaux 5 à 12 de l'annexe VII sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des femmes entre 2007 et 2013 dans les commissions scolaires du Québec selon le réseau linguistique et la région.

- les femmes sont plus présentes dans le réseau francophone (73,6 %) que dans le réseau anglophone (65,4 %);
- leur représentation parmi les postes de direction et cadre de premier niveau se rapproche désormais de plus en plus de leur représentation globale pour l'ensemble des commissions scolaires (72,6 %).

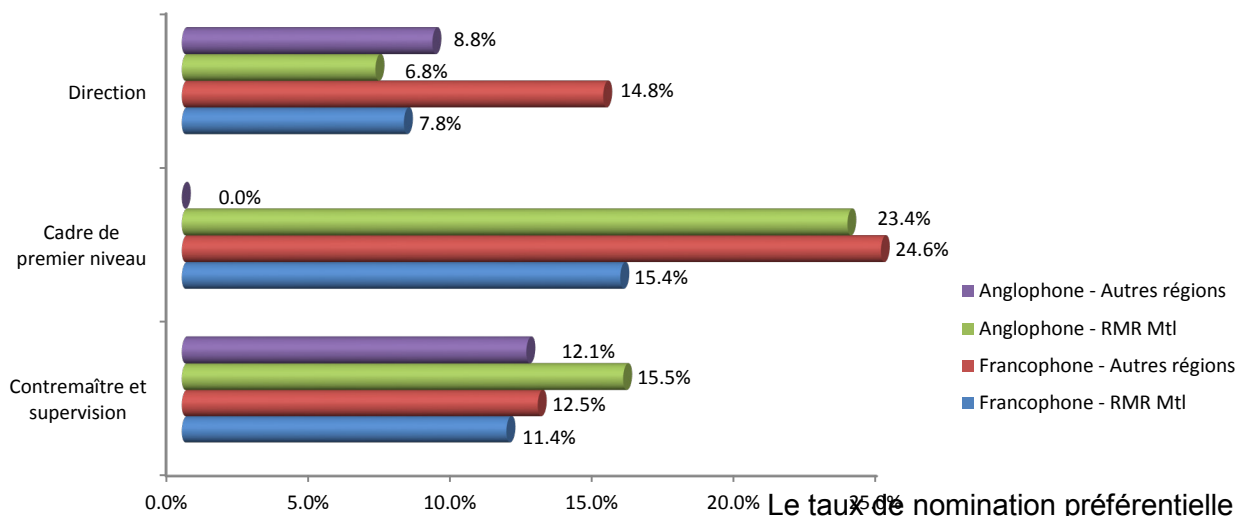
Même si d'autres facteurs peuvent expliquer l'accroissement de la présence des femmes, les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont certes contribué à favoriser une progression plus rapide par l'élimination des obstacles leur permettant d'accéder à ces emplois.

### **3.2.3.1 La progression plus importante des femmes dans les emplois cadres et de gestion**

Les catégories professionnelles ayant connu la plus forte progression des femmes sont les suivantes :

- le personnel de cadre de premier niveau, car la représentation des femmes a augmenté entre 15 % et 25 %, selon la région ou le réseau linguistique. L'augmentation la plus élevée est observée dans les commissions scolaires francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (24,6 %) et la moins élevée dans les commissions scolaires francophones de la région métropolitaine de Montréal (15,4 %);
- le personnel contremaître et de supervision, car la représentation des femmes a également augmenté de façon très importante, soit entre 11 % et 16 %. L'augmentation la plus marquée (15,5 %) est observée dans le réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal et la plus faible (11,4 %) dans le réseau francophone pour la même région;
- le personnel de direction, où l'accroissement de leur représentation varie entre 6,8 % dans le réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal et 14,8 % dans le réseau francophone des régions situées à l'extérieur de celle-ci.

**Graphique 2**  
**Écarts de représentation des femmes entre 2007 et 2013**  
**selon le réseau linguistique et la région dans trois catégories professionnelles**



Le taux de nomination préférentielle indique la proportion de postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie des groupes visés dans les regroupements de types d'emploi où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

L'analyse révèle que l'application de ce taux est plus fréquente dans les commissions scolaires de petite taille et dans celles situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Il en est de même de la diffusion de l'information sur la sous-représentation de l'emploi à pourvoir aux membres des comités de sélection.

Ceci pourrait expliquer, en partie, pourquoi les femmes ont bénéficié d'un nombre beaucoup plus grand de promotions aux emplois de direction et cadres de premier niveau dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Il y a une vingtaine d'années, 40 enseignantes de la Commission scolaire de l'Industrie (CSI), appelée aujourd'hui Commission scolaire des Samares, ont déposé une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>10</sup>.

La plainte de ces dernières dénonçait entre autres diverses pratiques de discrimination directe et indirecte à l'endroit des femmes dans l'embauche, l'attribution des tâches, des groupes d'élèves et des horaires, les mesures administratives et disciplinaires, le maintien et la fermeture de départements, l'accès à la formation ainsi que le soutien matériel et pédagogique.

Les enseignantes se plaignaient également du climat de travail défavorable et dévalorisant pour le personnel féminin. Ces pratiques et conditions les désavantageaient pour accéder aux emplois notamment de direction d'école.

<sup>10</sup> Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité, Bilan et perspectives*, 1998.

Après enquête et à la suite d'une demande introductive devant le Tribunal des droits de la personne, la Commission scolaire acceptait finalement de verser une indemnité de 5 000 \$ à chacune des plaignantes ainsi que d'élaborer et d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi.

### **3.2.3.2 *Peu de progrès dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes***

La présence des femmes a très peu ou pas progressé dans deux catégories professionnelles, soit :

- parmi le personnel de métiers et de transport, où elles représentent environ 2 % des effectifs, sauf dans le réseau anglophone où elles sont toujours absentes;
- parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, parmi lequel les femmes constituent seulement le cinquième environ des effectifs, selon le réseau linguistique ou la région.

Malgré la progression plus importante des femmes parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services dans les commissions scolaires anglophones des autres régions du Québec (6,4 %), leur représentation a diminué dans la région métropolitaine de Montréal, autant dans le réseau anglophone (-3,4 %) que francophone (- 4,5 %).

La représentation des femmes dans ces deux dernières catégories professionnelles qui regroupent des emplois traditionnellement occupés par des hommes a donc diminué selon le réseau linguistique ou la région.

Considérant l'absence ou le peu de progrès réalisé par les femmes parmi le personnel de métiers et de transport ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services,

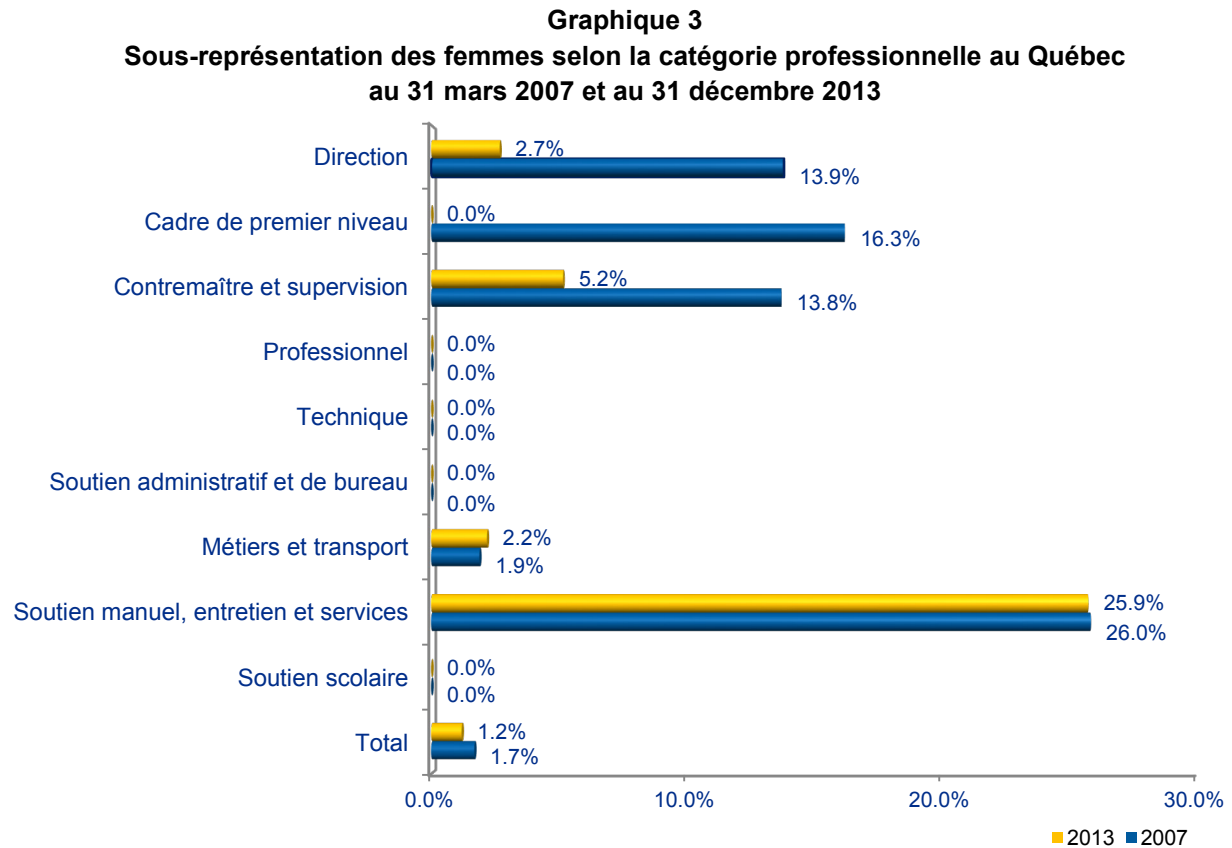
LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

1. **De développer une stratégie de recrutement et de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité et leurs médias, des organismes de concertation – par exemple une concertation régionale, telle la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), [www.cmfemm.org](http://www.cmfemm.org) – ainsi que des établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des femmes dans ces emplois.**

## **3.3 LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS**

### **3.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des femmes en 2007 et en 2013**

Le graphique 3 permet de comparer la sous-représentation globale des femmes selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.



On constate que la sous-représentation :

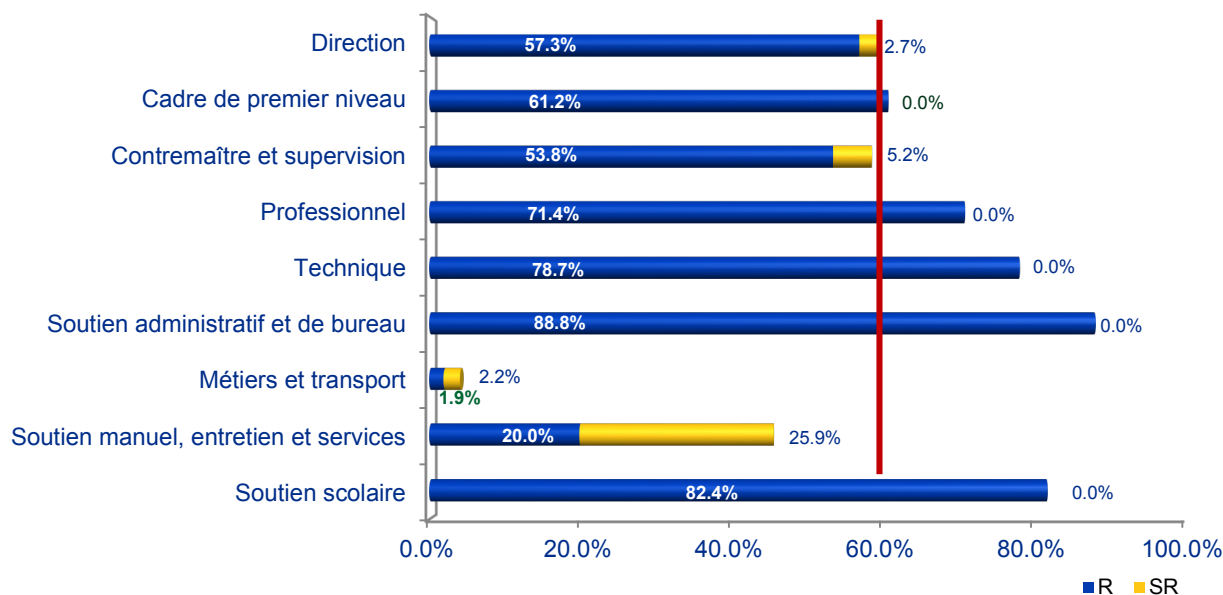
- a augmenté parmi le personnel de métiers et transport;
- est toujours nulle parmi le personnel de soutien administratif, technique, professionnel et de soutien scolaire;
- a diminué parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau, contremaître et de supervision ainsi que de soutien manuel, entretien et services.

### 3.3.2 Le portrait de la représentation des femmes et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs

Le graphique 4 permet de comparer la représentation des femmes en 2013 avec leur sous-représentation, soit le chemin qu'il reste encore à parcourir pour l'atteinte des objectifs de chacune des catégories professionnelles au Québec.



**Graphique 4**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des femmes selon la catégorie professionnelle**  
**au Québec au 31 décembre 2013**



La Commission est d'avis qu'une représentation d'au moins 60 % de femmes dans une catégorie professionnelle est suffisamment importante pour considérer les objectifs atteints pour cette catégorie.

Pour l'ensemble du Québec, les objectifs sont déjà atteints pour les femmes dans plusieurs catégories professionnelles. Le seuil de représentation de 60 % est également déjà atteint ou en voie de l'être pour le personnel de direction ainsi que contremaître et de supervision.

Au Québec :

- le principal enjeu des commissions scolaires au cours de la deuxième période d'implantation consistera surtout à attirer et à intégrer les femmes particulièrement parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, mais également dans des proportions beaucoup moins élevées parmi le personnel de métiers et de transport.

Plus spécifiquement, selon le réseau linguistique et la région, davantage d'efforts doivent être consentis pour atteindre les objectifs :

- dans les commissions scolaires francophones de la région métropolitaine de Montréal, pour trois catégories professionnelles, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, de métiers et de transport ainsi que contremaître et de supervision;
- dans les commissions scolaires anglophones de la région métropolitaine de Montréal, pour quatre catégories professionnelles, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien

et de services, de direction, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision;

- dans les commissions scolaires francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour quatre catégories professionnelles, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, de métiers et de transport, de direction ainsi que contremaître et de supervision;
- dans les commissions scolaires anglophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour deux catégories professionnelles, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de direction.

### 3.4 LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES FEMMES

L'analyse de l'intensité de l'application des mesures essentielles<sup>11</sup> en lien avec les résultats atteints dans les commissions scolaires permet de conclure que, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, les mesures suivantes sont les plus déterminantes pour accroître la présence des femmes :

- l'application du taux de nomination préférentielle<sup>12</sup> dans les cas de promotion pour des emplois cadres ou de supervision;
- la neutralisation des titres d'emploi dans les affichages internes et externes;
- la mention du programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages;
- le recours au Placement en ligne<sup>13</sup> et aux établissements d'enseignement comme sources de recrutement.

Ainsi, l'application plus grande du taux de nomination préférentielle lors de promotions aux emplois cadres ou de supervision explique l'augmentation importante de la représentation des femmes dans ces emplois. Les objectifs de représentation dans ces catégories professionnelles sont atteints ou presque selon le réseau linguistique ou la région.

De plus, dans les commissions scolaires qui ont augmenté la représentation des femmes de 5 % ou plus, certaines mesures ont été appliquées dans une proportion de 15 % à 20 % plus élevée que dans les autres. C'est le cas notamment de :

---

<sup>11</sup> L'annexe VIII présente la liste des mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité.

<sup>12</sup> L'une de ces mesures essentielles consiste à appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.

<sup>13</sup> Le Placement en ligne est un service offert par Emploi-Québec afin de permettre aux organismes et aux entreprises d'annoncer leurs offres d'emplois et aux personnes à la recherche d'un emploi de poser leur candidature pour ces emplois. Le recours à cette source de recrutement varie selon la région, le réseau linguistique ou la taille des commissions scolaires.

- la justification écrite du choix de la décision d'embauche;
- l'information aux personnes chargées de la décision d'embauche concernant la sous-représentation de l'emploi à pourvoir;
- l'information aux personnes chargées de la décision d'embauche concernant l'application du taux de nomination préférentielle.

### **3.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES FEMMES**

Les femmes ont connu les augmentations les plus importantes de leur présence parmi les emplois de direction, cadres et de supervision, particulièrement dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

Par contre, leur présence a très peu ou pas augmenté parmi le personnel de métiers et de transport ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services, deux catégories professionnelles composées d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

Des objectifs de représentation doivent encore être atteints dans certaines catégories professionnelles, selon le réseau linguistique et la région.

Considérant que la Commission a recommandé, dans le rapport d'évaluation du programme d'accès à l'égalité qu'elle a transmis à chaque commission scolaire, d'appliquer systématiquement le taux de nomination préférentielle pour tous les emplois comportant des objectifs à atteindre ainsi que les autres mesures qu'elle considère comme essentielles dans le cadre du programme;

Considérant que la Commission est d'avis que des efforts additionnels doivent être consentis pour recruter davantage de femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes et qu'elle a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les femmes,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 2. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne et aux établissements d'enseignement pour obtenir davantage de candidatures de femmes.**

## **4 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES**

Au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la présence des minorités visibles a également progressé, mais de façon moins importante que pour les femmes, particulièrement dans les commissions scolaires de la région métropolitaine de Montréal.

### **4.1 LES PROGRÈS RÉALISÉS : UN APERÇU**

- L'effectif total des commissions scolaires a augmenté de 26 438 personnes parmi lesquelles 2 623 (9,9 %) font partie des minorités visibles.
- La présence des minorités visibles a progressé de façon plus importante dans le réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal.
- Dans les autres régions, une commission scolaire sur cinq est parvenue à accroître leur représentation.
- Les objectifs à atteindre demeurent élevés dans plusieurs catégories professionnelles, selon le réseau linguistique et la région.

### **4.2 LE CHEMIN PARCOURU PAR LES MINORITÉS VISIBLES**

La présence des minorités visibles est passée de 2,0 % à 3,2 % dans les commissions scolaires du Québec, soit une augmentation globale de 1,2 %. Leur nombre est passé de 3 080 à 5 703 personnes.

Près du tiers des commissions scolaires, soit 22 d'entre elles, ont augmenté leur représentation, dans une proportion variant de 1 % à 6 %. Parmi ces commissions scolaires :

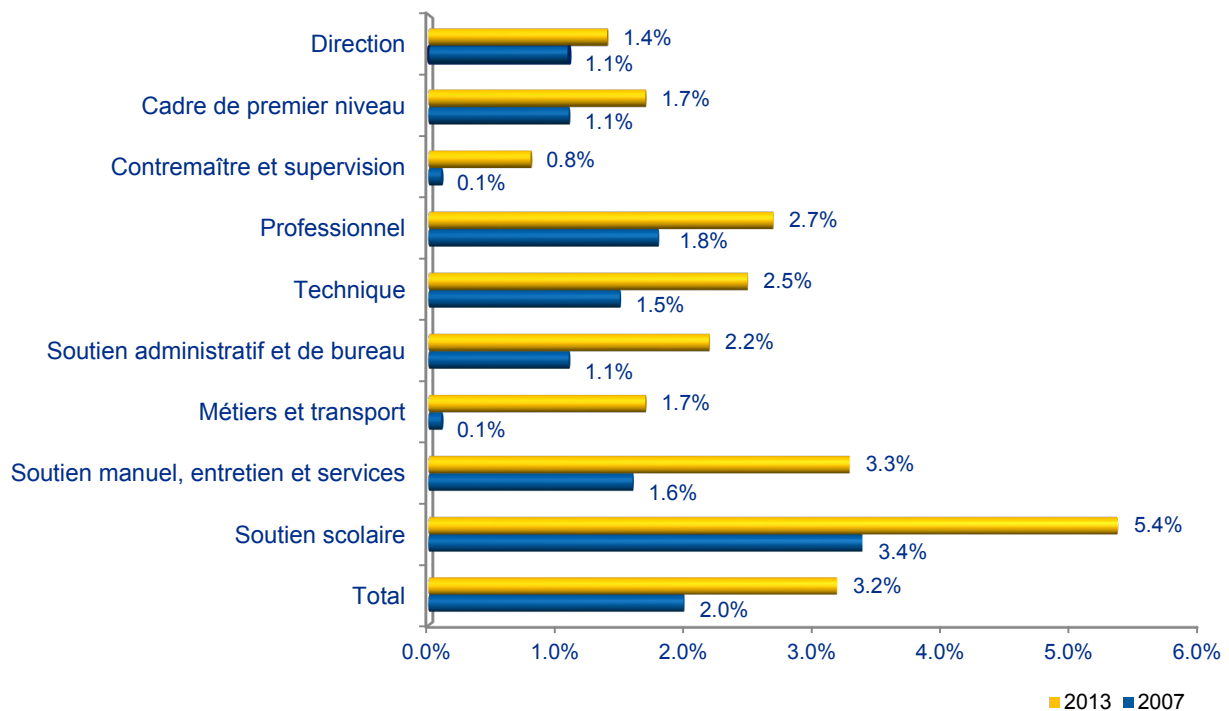
- on dénombre 26,2 % de celles du réseau francophone et 66,7 % de celles du réseau anglophone;
- la majorité (62,5 %) sont situées dans la région métropolitaine de Montréal comparativement à 22,2 % de celles des autres régions du Québec;
- la plupart (63,6 %) sont de taille moyenne et comptent entre 1 000 et 4 000 employés;
- une commission scolaire francophone à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal a réussi à augmenter la représentation des membres de ce groupe visé, malgré la décroissance de ses effectifs.

La progression des minorités visibles est plus importante dans la plupart des commissions scolaires de la région métropolitaine de Montréal.

#### 4.2.1 Le portrait de la représentation globale des minorités visibles en 2007 et en 2013

Le graphique 5 permet de comparer la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d’implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 5**  
**Représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



La représentation des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles au Québec.

#### 4.2.2 L'évolution de la représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle

L'augmentation de la représentation des minorités visibles est plus importante que celle des effectifs dans sept des neuf catégories professionnelles au Québec. Leur présence a augmenté dans l'ensemble des catégories professionnelles.

De plus, leur représentation en pourcentage a augmenté parmi le personnel de direction, professionnel, de soutien administratif, de métiers et de transport ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services, et ce, malgré la décroissance du pourcentage de l'effectif total observé dans ces catégories professionnelles.

Les augmentations les plus importantes en pourcentage se retrouvent parmi le personnel de soutien scolaire, de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de métiers et de transport. Les progressions les plus faibles se situent parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision.

#### **4.2.3 L'évolution de la présence des minorités visibles selon le réseau linguistique et la région**

La progression des minorités visibles est beaucoup plus importante dans la région métropolitaine de Montréal que dans les autres régions du Québec<sup>14</sup>. Par ailleurs, la présence des membres de ce groupe visé est aussi beaucoup plus importante parmi la population de la région métropolitaine de Montréal que dans les autres régions. Voici les principaux constats selon le réseau linguistique ou la région :

- la présence des minorités visibles a progressé dans toutes les catégories professionnelles dans la région métropolitaine de Montréal et dans la plupart d'entre elles, dans les autres régions du Québec, à l'exception du personnel cadre de premier niveau dans le réseau anglophone où il n'y a aucun effectif;
- leur progression est plus importante dans la région métropolitaine de Montréal, où ils représentent respectivement 5,6 % des effectifs du réseau francophone et 6,2 % de ceux du réseau anglophone;
- à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, les membres de ce groupe visé sont trois fois plus présents dans le réseau anglophone (1,8 %) que dans le réseau francophone (0,6 %);
- dans la région métropolitaine de Montréal, les membres des minorités visibles sont toujours présents, dans une proportion beaucoup plus élevée dans le réseau anglophone parmi le personnel technique (9,4 %), cadre de premier niveau (7,3 %), de soutien manuel, d'entretien et de services (7 %), contremaître et de supervision (6,3 %) ainsi que de soutien administratif et de bureau (6,1 %);

---

<sup>14</sup> Voir tableaux 13 à 20 de l'annexe VII sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles entre 2007 et 2013 dans les commissions scolaires du Québec selon le réseau linguistique et la région.

- dans le réseau francophone de cette même région, les proportions sont moins élevées pour ces mêmes catégories professionnelles, soit respectivement de 4,1 %, 1,6 %, 5,2 %, 0,3 % et 4,2 %. Leur présence est toutefois plus grande dans ce réseau linguistique parmi le personnel de soutien scolaire (9,9 %) ainsi que de métiers et transport (3,6 %), comparativement à des proportions respectives de 5,6 % et de 0 % dans le réseau anglophone.

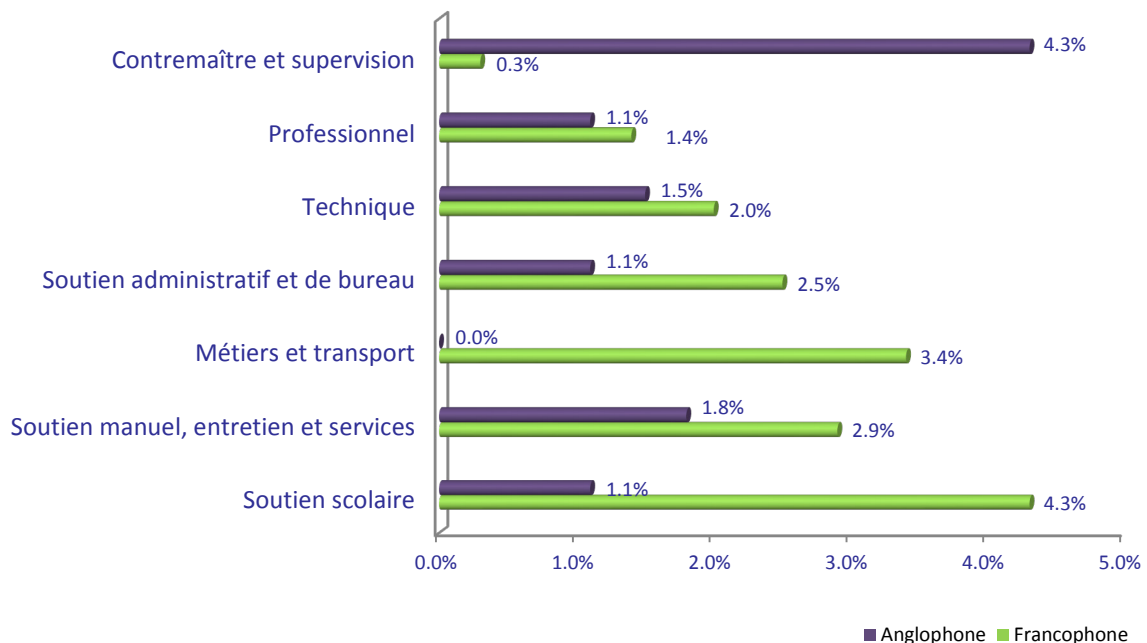
#### 4.2.3.1 Des progrès plus importants dans le réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal

Dans la région métropolitaine de Montréal, la représentation des minorités visibles s'est accrue de façon plus importante dans le réseau francophone que dans le réseau anglophone.

- les résultats observés dans le réseau francophone s'expliquent en grande partie par des augmentations parmi le personnel de soutien scolaire (4,3 %), de métiers et de transport (3,4 %), de soutien manuel, d'entretien et de services (2,9 %), de soutien administratif et de bureau (2,5 %) ainsi que technique (2,0 %);
- dans le réseau anglophone, les augmentations sont beaucoup moins importantes, car elles n'excèdent jamais 1,8 % pour les catégories mentionnées au paragraphe précédent, sauf pour le personnel contremaître et de supervision (4,3 %).

**Graphique 6**

**Écarts de représentation des minorités visibles entre 2007 et 2013 selon le réseau linguistique dans certaines catégories professionnelles dans la région métropolitaine de Montréal**





#### 4.2.3.2 Peu de progrès à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal

Dans les autres régions du Québec, il n'y a que peu ou pas de progrès de la représentation des membres des minorités visibles, à l'exception du personnel de soutien scolaire (1,5 %) dans le réseau anglophone.

Considérant les difficultés évoquées par les commissions scolaires, notamment celles situées loin des grands centres urbains, pour recruter des minorités visibles,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

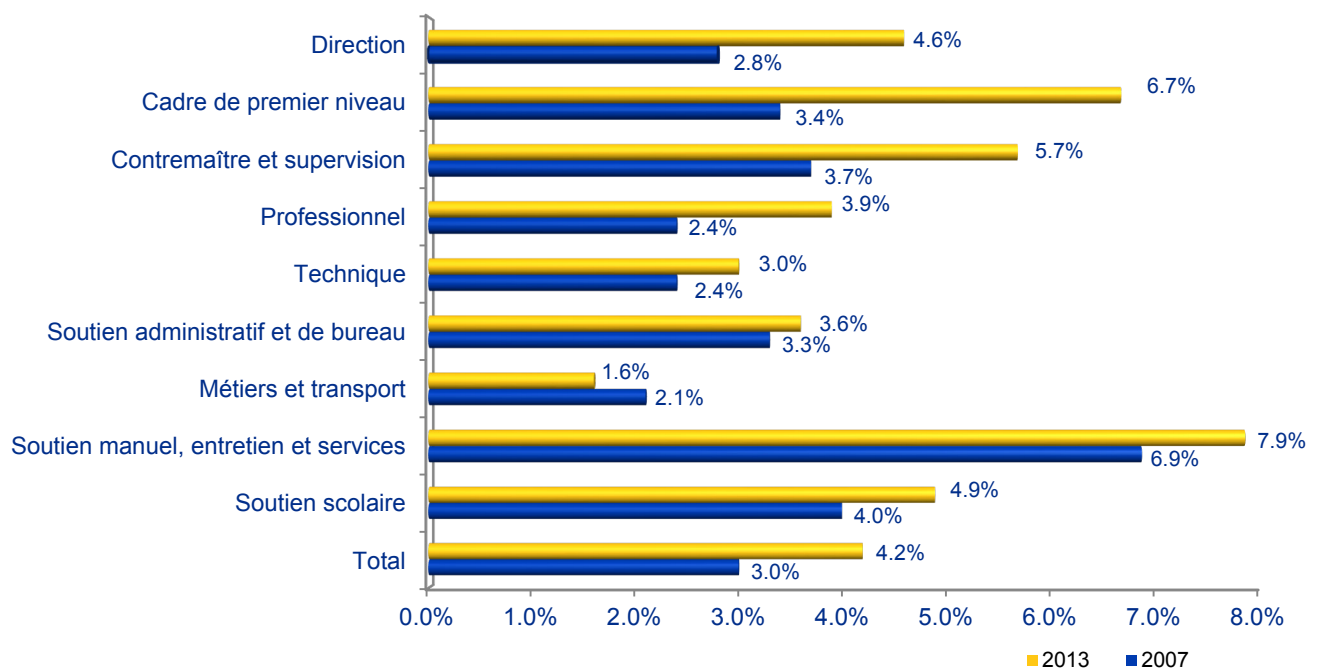
3. De développer des partenariats avec des organismes d'employabilité et leurs médias ainsi que des établissements d'enseignement – par exemple une concertation régionale pour l'accueil et l'intégration des minorités visibles – afin de pallier les difficultés de recrutement.

### 4.3 LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

#### 4.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des minorités visibles en 2007 et en 2013

Le graphique 7 permet de comparer la sous-représentation globale des minorités visibles selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 7**  
**Sous-représentation des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



On constate que :

- la sous-représentation a augmenté parmi toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celle de métiers et transports, où elle a diminué.

L'augmentation de la représentation des minorités visibles n'a toutefois pas permis d'éliminer leur sous-représentation initiale de 2007 pour toutes les catégories professionnelles. De plus, la sous-représentation est devenue encore plus importante, au terme de la première période d'implantation, à l'exception du personnel de métiers et de transport.

Ceci s'explique en partie par le fait que la détermination initiale de la sous-représentation a été effectuée à l'aide des données statistiques du recensement de 2001, alors que celle de la fin de la première période d'implantation se basait sur les données du recensement de 2006.

Une sous-représentation plus grande que la représentation d'un groupe visé dans une catégorie professionnelle signifie qu'il reste encore plus de la moitié du chemin à parcourir pour l'atteinte des résultats<sup>15</sup> dans cette catégorie.

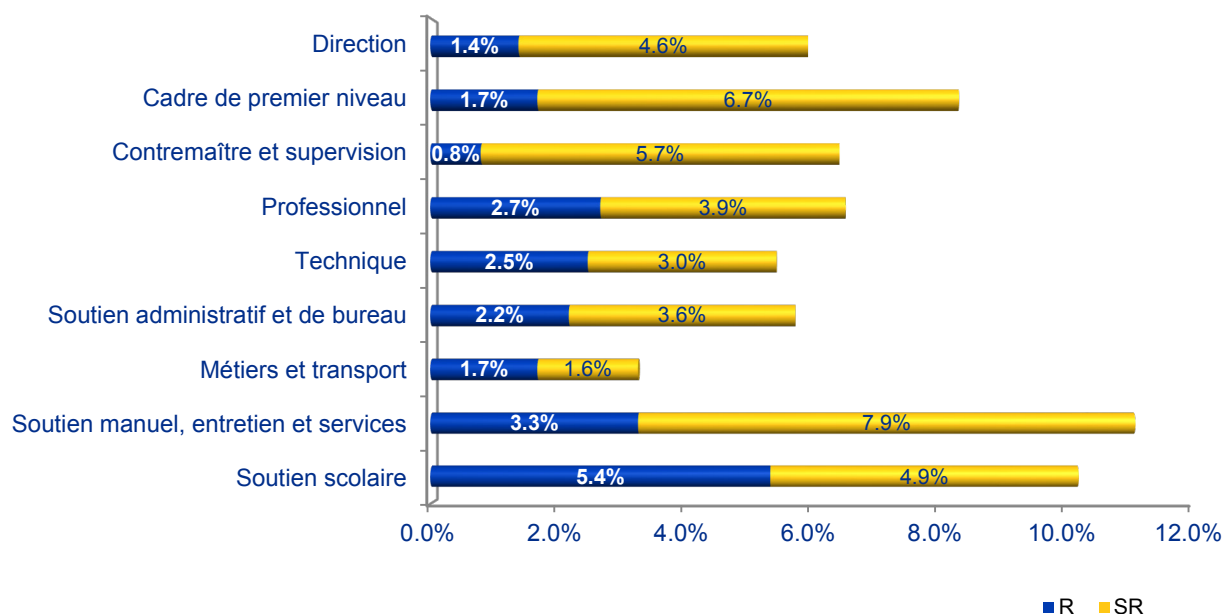
#### **4.3.2 Le portrait de la représentation des minorités visibles et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs**

Le graphique 8 permet de comparer la représentation des minorités visibles en 2013 avec leur sous-représentation, soit le chemin qu'il reste encore à parcourir pour l'atteinte des objectifs de chacune des catégories professionnelles au Québec.

---

<sup>15</sup> Les objectifs sont atteints pour les femmes lorsque leur taux de représentation est égal au taux de disponibilité ou au seuil de représentation d'au moins 60 %. Dans le cas des autres groupes visés, soit les minorités visibles, les minorités ethniques et les Autochtones, les objectifs sont atteints seulement lorsque leur taux de représentation est égal au taux de disponibilité, puisque ce taux est toujours inférieur au seuil de représentation d'au moins 60 %.

**Graphique 8**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités visibles selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 décembre 2013**



Au Québec :

- il reste plus de la moitié du chemin à parcourir pour l'atteinte des objectifs de représentation pour l'ensemble des catégories professionnelles;
- la présence des minorités visibles devra encore plus que doubler parmi le personnel professionnel, technique, de soutien administratif et de bureau et de soutien scolaire;
- leur représentation devra plus que tripler parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi qu'augmenter encore davantage parmi le personnel de direction, de cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision.

Plus spécifiquement, selon le réseau linguistique et la région, davantage d'efforts devront être consentis pour atteindre les objectifs :

- dans les commissions scolaires francophones de la région métropolitaine de Montréal, pour l'ensemble des catégories professionnelles et ce, en dépit de l'importante progression des minorités visibles observée dans ce réseau après une première période d'implantation;

- dans les commissions scolaires anglophones de la région métropolitaine de Montréal, pour six catégories professionnelles, soit le personnel cadre de premier niveau, de soutien manuel, d'entretien et de services, de soutien scolaire, de direction, professionnel ainsi que de soutien administratif et de bureau;
- dans les commissions scolaires francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour l'ensemble des catégories professionnelles;
- dans les commissions scolaires anglophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour quatre catégories professionnelles, soit le personnel professionnel de soutien manuel, d'entretien et de services, de direction ainsi que de soutien administratif et de bureau.

#### **4.4 LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES MINORITÉS VISIBLES**

L'analyse de l'intensité de l'application des mesures essentielles en lien avec les résultats atteints dans les commissions scolaires permet de conclure que, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, les mesures suivantes sont les plus déterminantes pour accroître la présence des minorités visibles :

- l'application du taux de nomination préférentielle, lors de la dotation d'emplois réguliers, saisonniers ou d'été ainsi que pour les stages;
- la mention du programme d'accès à l'égalité dans les affichages;
- le recours au Placement en ligne ainsi qu'aux établissements d'enseignement comme sources de recrutement;
- le recours aux sites Web spécialisés comme source de recrutement.

La plus grande présence des minorités visibles notamment dans des emplois en informatique ou de génie, selon les données du recensement canadien, explique en partie pourquoi le recours aux sites Web spécialisés comme source de recrutement pourrait permettre d'obtenir de meilleurs résultats.

De plus, les commissions scolaires ayant réussi à augmenter leur représentation ont appliqué certaines mesures, dans une proportion de 10 % à 25 % plus élevée que les autres. Par ordre d'importance, ces mesures sont les suivantes :

- l'information annuelle à la haute direction concernant les objectifs de représentation à atteindre;

- l'information au comité de sélection concernant l'application du taux de nomination préférentielle;
- l'application du taux de nomination préférentielle;
- l'information au comité de sélection concernant la sous-représentation de l'emploi à pourvoir;
- l'information à tous les gestionnaires concernant les modalités d'application du taux de nomination préférentielle;
- la formation sur la diversité culturelle.

#### **4.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES MINORITÉS VISIBLES**

Au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité, la présence des minorités visibles a surtout progressé dans les commissions scolaires de la région métropolitaine de Montréal, et de façon plus importante encore dans les commissions scolaires du réseau francophone.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, il n'y a que peu ou pas de progrès dans l'augmentation de la représentation des minorités visibles. Seule une commission scolaire sur cinq est parvenue à augmenter la présence de ce groupe visé.

Les progrès observés demeurent insuffisants : il reste encore plus de la moitié du chemin à parcourir pour l'atteinte des résultats dans toutes les catégories professionnelles au Québec. Considérant que la Commission a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les minorités visibles,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 4. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne, aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux sites Web spécialisés pour obtenir davantage de candidatures de minorités visibles.**

## **5 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS ETHNIQUES**

La représentation globale des minorités ethniques a progressé au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi, particulièrement dans les commissions scolaires anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

### **5.1 LES PROGRÈS RÉALISÉS : UN BREF APERÇU**

- L'effectif total des commissions scolaires a augmenté de 26 438 personnes parmi lesquelles 1 379 (5,2 %) font partie des minorités ethniques.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, on constate la consolidation de leur représentation et des progrès plus importants encore dans le réseau anglophone.
- Dans les autres régions du Québec, une commission scolaire sur cinq est parvenue à accroître leur représentation.
- Dans la région métropolitaine de Montréal, les objectifs seront bientôt atteints dans le réseau anglophone.
- Dans le réseau francophone, la présence des membres de ce groupe visé devra encore beaucoup plus que doubler pour la plupart des catégories professionnelles.

### **5.2 LE CHEMIN PARCOURU PAR LES MINORITÉS ETHNIQUES**

La présence des minorités ethniques est passée de 2,5 % à 2,9 % dans les commissions scolaires du Québec, soit une augmentation globale de 0,4 %. Leur présence en nombre s'est accrue de 3 807 à 5 186 personnes.

Plus du quart (25,7 %) des commissions scolaires ont augmenté la représentation des minorités ethniques, dans une proportion variant de 1 % à 5 %. Parmi les 18 commissions scolaires qui y sont parvenues :

- on dénombre un peu plus de 20 % des commissions scolaires dans le réseau francophone comparativement à 55,6 % de celles du réseau anglophone;
- c'est le cas également de la moitié des commissions scolaires de la région métropolitaine de Montréal et de près d'une sur cinq parmi celles des autres régions du Québec;
- la plupart (61,1 %) d'entre elles sont de taille moyenne et ont entre 1 000 et 4 000 personnes à leur emploi;

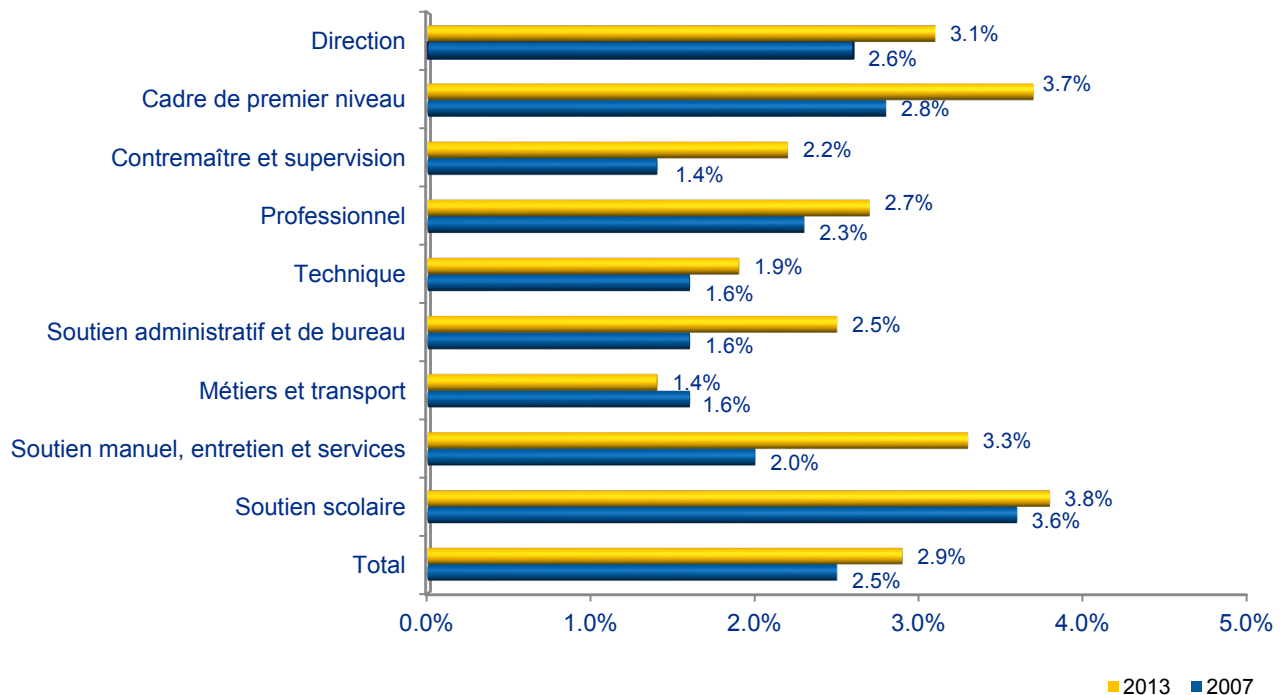
- une commission scolaire francophone à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal a réussi à augmenter la représentation des membres de ce groupe visé, malgré la décroissance de ses effectifs.

Comme nous l'avons constaté pour les membres des minorités visibles, les données indiquent que la progression des membres des minorités ethniques est plus importante dans la plupart des commissions scolaires de la région métropolitaine de Montréal.

### 5.2.1 Le portrait de la représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013

Le graphique 9 permet de comparer la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 9**  
**Représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



La représentation des membres des minorités ethniques a augmenté dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celle de métiers et de transport.

## **5.2.2 L'évolution de la représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle**

L'augmentation de la représentation des membres des minorités ethniques est plus élevée que celle des effectifs dans cinq des neuf catégories professionnelles. De plus, leur présence a augmenté dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celle de métiers et de transports.

Leur représentation en pourcentage a augmenté parmi le personnel de direction, professionnel, de soutien administratif et de bureau ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services, et ce, malgré la décroissance du pourcentage de l'effectif total observée dans ces catégories d'emplois.

Les augmentations les plus importantes en pourcentage se retrouvent parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, de soutien administratif et de bureau, cadre de premier niveau ainsi que contremaître et de supervision. Par contre, leur représentation a beaucoup moins progressé parmi le personnel de soutien scolaire ainsi que technique et professionnel.

## **5.2.3 L'évolution de la présence des minorités ethniques selon le réseau linguistique et la région**

La progression des minorités ethniques est également beaucoup plus importante dans la région métropolitaine de Montréal que dans les autres régions du Québec<sup>16</sup>. Dans ces dernières régions, leur présence parmi la population est aussi beaucoup moins grande en comparaison de celle observée dans la région métropolitaine de Montréal.

Voici les principaux constats sur l'évolution de la présence des minorités ethniques :

- dans la région métropolitaine de Montréal, les membres des minorités ethniques sont représentés dans toutes les catégories professionnelles;
- dans les autres régions du Québec, les membres de ce groupe visé sont également représentés, mais dans une proportion bien moindre dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celle du personnel cadre de premier niveau ainsi que de celle de métiers et de transport; de plus, ils sont plus présents dans le réseau anglophone (2,5 %) que dans le réseau francophone (0,4 %);
- dans la région métropolitaine de Montréal, les membres de ce groupe visé représentent 2,7 % des effectifs du réseau francophone, comparativement à 16,1 % de ceux du réseau anglophone;

---

<sup>16</sup> Voir tableaux 21 à 28 de l'annexe VII sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques entre 2007 et 2013 dans les commissions scolaires du Québec selon le réseau linguistique et la région.



- dans la région métropolitaine de Montréal, leur représentation dans le réseau anglophone est de cinq à quinze fois plus élevée que celle observée dans le réseau francophone pour toutes les catégories professionnelles, sauf pour le personnel de métiers et de transport où elle est équivalente. C'est le cas notamment pour le personnel cadre de premier niveau (24,4 %), de direction (22,8 %), de soutien administratif et de bureau (18,7 %), de soutien scolaire (17,9 %), contremaître et de supervision (16,3 %), de soutien manuel, d'entretien et de services (15,1 %), professionnel (14,9 %) et technique (14,0 %);
- dans le réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal, les proportions les plus élevées dans la représentation des minorités ethniques ne dépassent jamais 3,2 % et se retrouvent parmi le personnel de soutien scolaire (3,2 %), de soutien manuel, entretien et services (3,1 %), de métiers et transport (3,0 %) ainsi que professionnel (2,7 %);
- dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, leur présence dans le réseau francophone (0,4 %) est très peu élevée et varie entre 0 % et 0,7 % selon la catégorie professionnelle alors qu'elle est plus élevée dans le réseau anglophone (2,5 %);
- dans ce dernier réseau linguistique, leur présence est plus grande parmi le personnel contremaître et de supervision (4,8 %), de direction (3,5 %), de soutien administratif et de bureau (3,1 %), technique (2,8 %), professionnel (2,7 %) et de soutien scolaire (2,0 %).

### **5.2.3.1 Des progrès plus importants dans le réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal**

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont surtout bénéficié aux minorités ethniques dans les commissions scolaires du réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal. Les progrès les plus importants dans ce réseau linguistique et cette région sont :

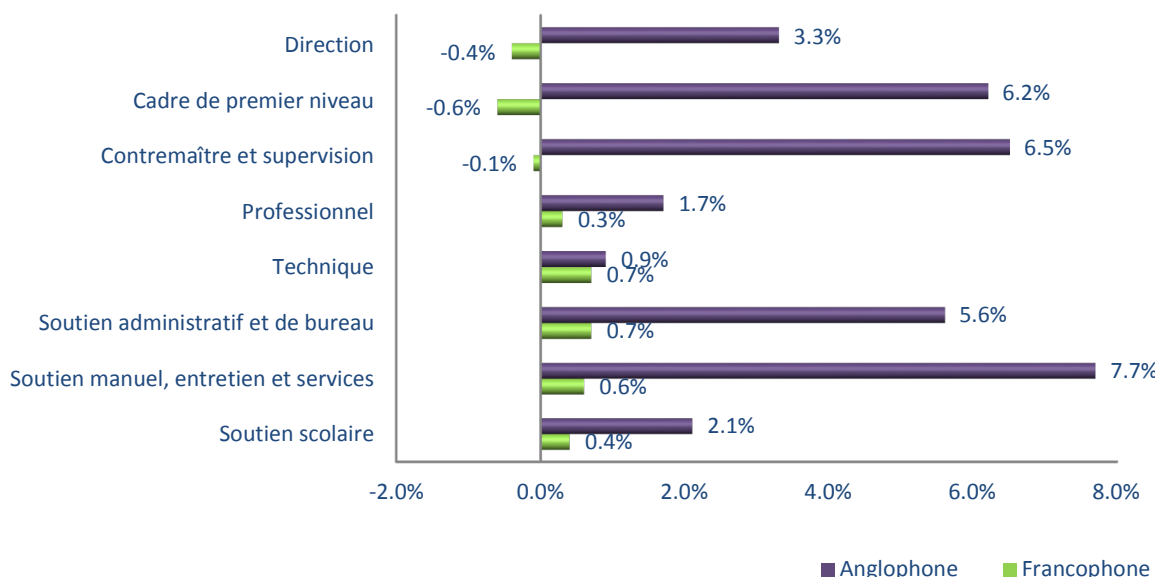
- des augmentations très importantes de leur représentation, notamment parmi le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services (7,7 %), contremaître et de supervision (6,5 %), cadre de premier niveau (6,2 %) ainsi que de soutien administratif et de bureau (5,6 %);
- des augmentations importantes parmi le personnel de direction (3,3 %) ainsi que de soutien scolaire (2,1 %).

La représentation initiale des minorités ethniques était par ailleurs plus grande dans le réseau anglophone que dans le réseau francophone. Les progrès observés permettent de présumer que les membres de ce groupe visé, déjà présents dans les catégories professionnelles donnant accès aux emplois cadres et de supervision, auraient bénéficié de promotions dans le réseau anglophone.

En effet, lors de promotions pour les emplois cadres ou de supervision, le taux de nomination préférentielle est appliqué beaucoup plus fréquemment dans le réseau anglophone que dans le réseau francophone.

Pour ce qui est du réseau francophone dans la même région, la représentation des minorités ethniques a peu ou pas augmenté, soit de 0 % à 1 %, dans six catégories professionnelles et elle a diminué d'autant dans trois catégories liées à des postes de gestion ou d'encadrement.

**Graphique 10**  
**Écarts de représentation des minorités ethniques entre 2007 et 2013 selon le réseau linguistique dans certaines catégories professionnelles dans la région métropolitaine de Montréal**



### 5.2.3.2 *Peu de progrès à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal*

En dépit de l'augmentation de la présence des minorités ethniques dans une commission scolaire sur cinq à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, on constate le peu d'évolution dans leur représentation dans les autres régions du Québec.

En effet, l'augmentation de la représentation est toujours inférieure à 1 %, à l'exception du personnel technique (1,7 %) ainsi que de soutien administratif et de bureau (1,1 %) dans le réseau anglophone.

Considérant les difficultés, évoquées par les commissions scolaires, notamment celles situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour recruter des minorités ethniques,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

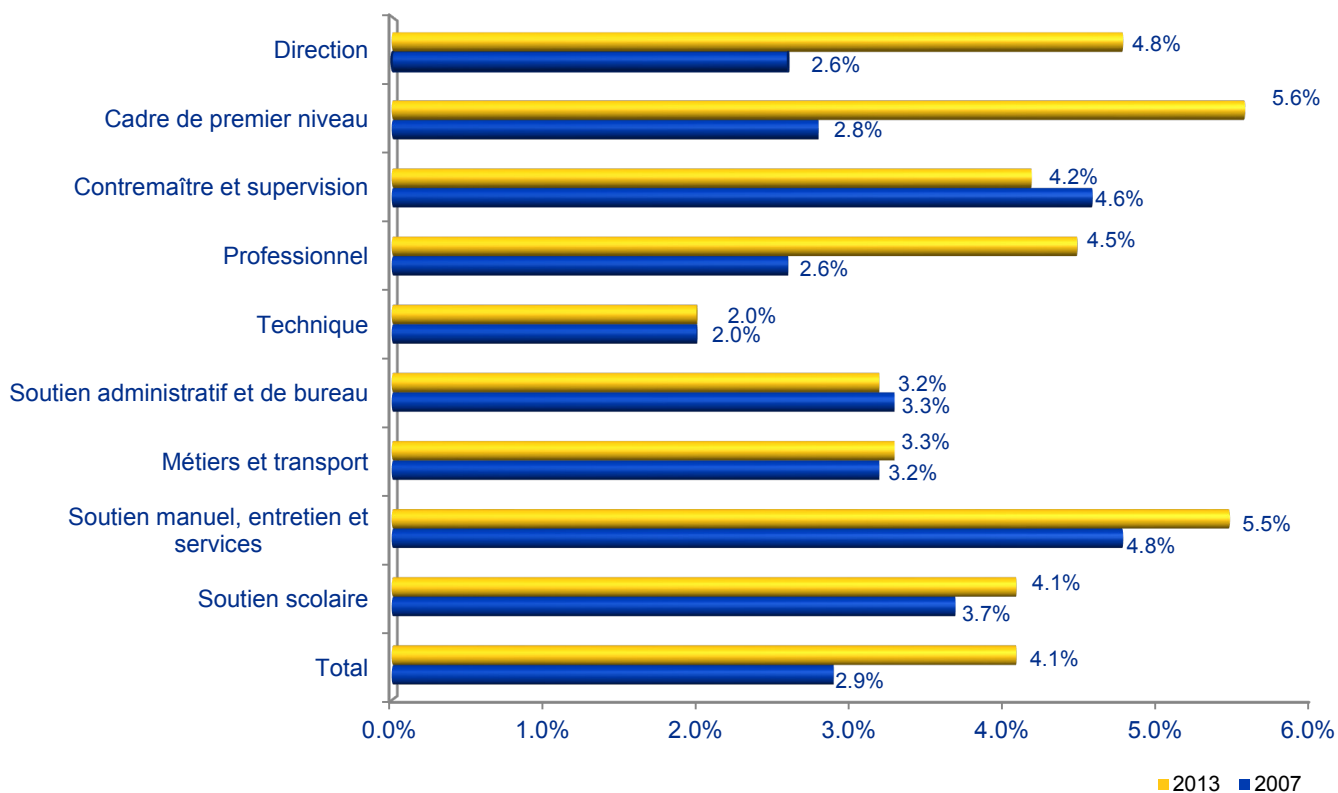
5. De développer davantage de partenariats avec des organismes d'employabilité et leurs médias ainsi que des établissements d'enseignement – par exemple une table de concertation régionale pour l'accueil et l'intégration des minorités ethniques – afin de pallier les difficultés de recrutement.

### 5.3 LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

#### 5.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des minorités ethniques en 2007 et en 2013

Le graphique 11 permet de comparer la sous-représentation globale des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 11**  
Sous-représentation des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 mars 2008 et au 31 décembre 2013



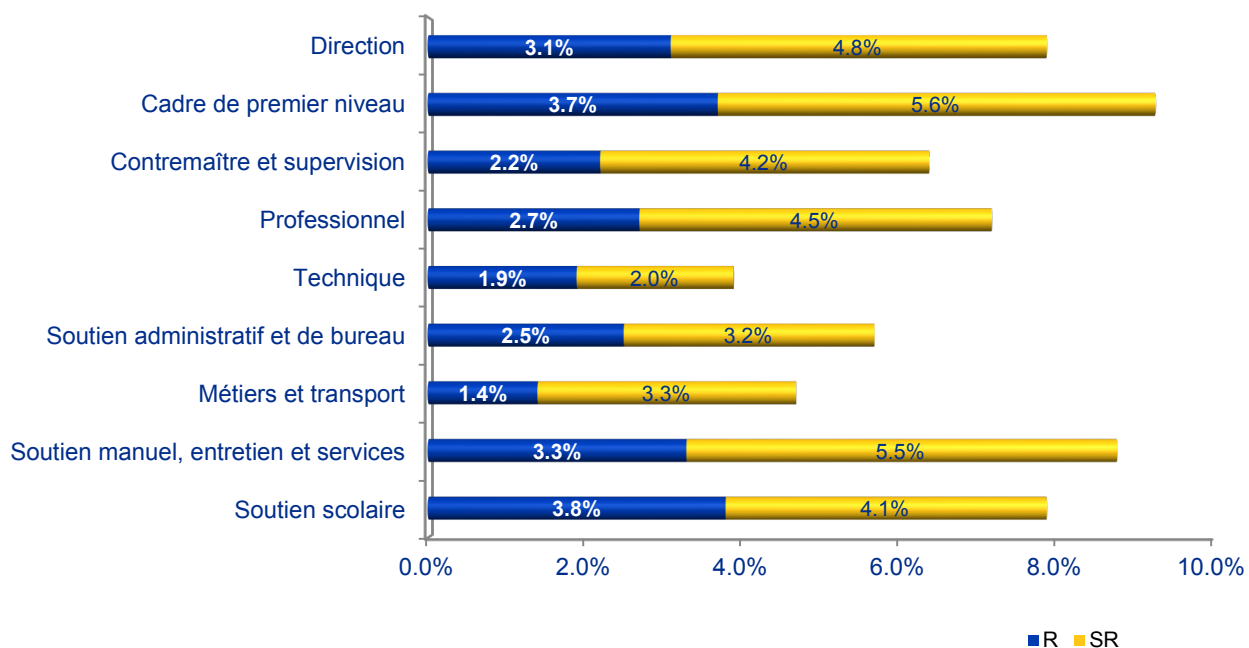
On constate que la sous-représentation :

- a augmenté dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel contremaître et supervision, technique et de soutien administratif;
- est restée la même parmi le personnel technique;
- a diminué parmi le personnel contremaître et supervision ainsi que de soutien administratif.

### 5.3.2 Le portrait de la représentation des minorités ethniques et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs

Le graphique 12 permet de comparer la représentation des minorités ethniques en 2013 avec leur sous-représentation, soit le chemin qu'il reste encore à parcourir pour l'atteinte des objectifs de chacune des catégories professionnelles au Québec.

**Graphique 12**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des minorités ethniques selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 décembre 2013.**



Les hausses de représentation observées pour les membres de ce groupe visé n'auront toutefois pas été suffisantes pour corriger la sous-représentation initiale déterminée en 2007, alors que celle déterminée en 2013 est encore plus importante, en raison notamment de l'utilisation de données statistiques provenant d'un recensement plus récent, soit celui de 2006.

Au Québec :

- moins de la moitié du chemin a été franchi jusqu'ici pour l'atteinte des objectifs de représentation des minorités ethniques, dans chacune des catégories professionnelles;
- la présence des membres de ce groupe visé devra encore plus que doubler parmi le personnel de direction, cadre de premier niveau, technique, de soutien administratif et de bureau, de soutien manuel, d'entretien et de services ainsi que de soutien scolaire;
- les commissions scolaires devront également parvenir à tripler leur représentation parmi le personnel contremaître et de supervision, professionnel ainsi que de métiers et de transport.

Plus spécifiquement, selon le réseau linguistique et la région, davantage d'efforts devront être consentis pour atteindre les objectifs :

- dans les commissions scolaires francophones de la région métropolitaine de Montréal, pour l'ensemble des catégories professionnelles;
- dans les commissions scolaires anglophones de la région métropolitaine de Montréal, seulement pour le personnel de métiers et de transport, en raison de l'important chemin parcouru par les minorités ethniques;
- dans les commissions scolaires francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour l'ensemble des catégories professionnelles;
- dans les commissions scolaires anglophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour une seule catégorie professionnelle, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services.

#### **5.4 LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES MINORITÉS ETHNIQUES**

L'analyse de l'intensité de l'application des mesures essentielles en lien avec les résultats atteints dans les commissions scolaires permet de conclure que, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, les mesures suivantes sont les plus déterminantes pour accroître la présence des minorités ethniques :

- l'application du taux de nomination préférentielle, lors de la dotation d'emplois occasionnels, saisonniers ou d'été ainsi que pour les stages;
- la mention du programme d'accès à l'égalité dans les affichages;

- le recours au Placement en ligne, aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux sites Web spécialisés comme sources de recrutement.

De plus, les commissions scolaires ayant réussi à augmenter la présence des minorités ethniques ont appliqué certaines mesures dans une proportion de 10 % à 15 % plus élevée que dans les autres. Par ordre d'importance, ces mesures sont les suivantes :

- l'information annuelle à la haute direction concernant les objectifs de représentation à atteindre;
- la formation sur la diversité culturelle.

## **5.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES MINORITÉS ETHNIQUES**

L'analyse des résultats atteints au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité a fait ressortir que la présence des minorités ethniques a surtout progressé dans la région métropolitaine de Montréal, et de façon plus importante dans les commissions scolaires du réseau anglophone.

À l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, il n'y a que peu ou pas de progrès dans l'augmentation de la représentation des minorités ethniques. Seule une commission scolaire sur cinq est parvenue à augmenter la présence de ce groupe visé.

Les progrès observés demeurent insuffisants surtout dans le réseau francophone, où le chemin à parcourir pour l'atteinte des résultats demeure important.

Considérant que la Commission a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les minorités ethniques,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 6. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne, aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux sites Web spécialisés pour obtenir davantage de candidatures de minorités ethniques.**

## **6 LA PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES**

La présence des Autochtones n'a pas réellement progressé dans les commissions scolaires, au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

### **6.1 LES PROGRÈS RÉALISÉS : UN BREF APERÇU**

- L'effectif total des commissions scolaires a augmenté de 26 438 personnes et, de ce nombre, 69 (0,3 %) sont des Autochtones.
- On constate peu de progrès, surtout dans les commissions scolaires situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

### **6.2 LE CHEMIN PARCOURU PAR LES AUTOCHTONES**

La représentation des Autochtones est toujours de 0,3 % dans les commissions scolaires du Québec. Leur nombre s'est toutefois accru de 423 à 492 personnes.

Seulement une minorité (12,9 %) de commissions scolaires ont augmenté leur représentation dans une proportion variant de 1 % à 2 %. Parmi les 9 commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal ayant atteint ce niveau de résultats :

- on dénombre une faible proportion (8,2 %) de celles du réseau francophone, mais une proportion beaucoup plus grande (44,4 %) de celles du réseau anglophone;
- on retrouve (16,7 %) des commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal;
- la majorité (77,8 %) sont situées ou ont des établissements dans des régions où la présence autochtone est plus marquée<sup>17</sup>;
- la plupart (55,6 %) sont de petite taille avec moins de 1 000 personnes employées et une plus petite proportion (44,4 %), sont de taille moyenne et en comptent entre 1 000 à 4 000.

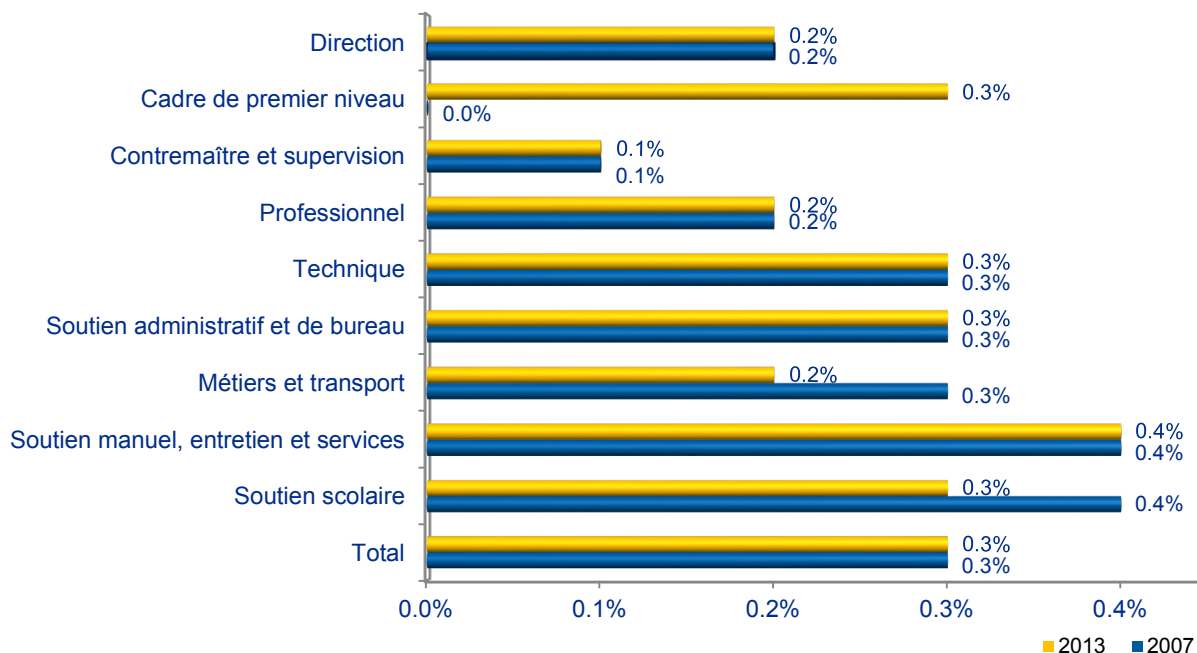
---

<sup>17</sup> Selon les données du Secrétariat aux affaires autochtones du Québec, ces régions sont : l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec, le Saguenay – Lac-Saint-Jean, la Côte-Nord, la Mauricie, l'Outaouais et les Laurentides.

## 6.2.1 Le portrait de la représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013

Le graphique 13 permet de comparer la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 13**  
**Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



On constate le peu de progression et parfois même le recul de leur représentation dans chacune des catégories professionnelles, à l'exception de celle du personnel cadre de premier niveau où elle a légèrement augmenté.

## 6.2.2 L'évolution de la représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle

Entre 2007 et 2013, la représentation des Autochtones a peu augmenté en nombre dans sept catégories professionnelles, mais ces augmentations ont accru la représentation en pourcentage dans une seule catégorie professionnelle, soit celle du personnel cadre de premier niveau. L'augmentation de leur représentation est plus importante que celle des effectifs seulement dans cette dernière catégorie professionnelle.

La décroissance du pourcentage de l'effectif total observé dans cinq catégories d'emplois n'a pas non plus bénéficié aux membres de ce groupe visé, car leur représentation en pourcentage est demeurée la même.



### 6.2.3 L'évolution de la présence des Autochtones selon le réseau linguistique et la région

La présence des Autochtones est beaucoup plus importante parmi la population dans les régions situées à l'extérieur de Montréal, alors qu'elle s'avère très peu élevée dans la région métropolitaine de Montréal. Les principaux constats sur l'évolution de leur présence dans les commissions scolaires sont les suivants :

- les membres de ce groupe visé sont dorénavant présents dans la plupart des catégories professionnelles, mais en nombre beaucoup plus restreint que pour les autres groupes visés, dans l'ensemble des régions au Québec<sup>18</sup>;
- dans chacune des régions et chacun des réseaux linguistiques, le nombre de catégories professionnelles, où il n'y a aucun membre de ce groupe visé, varie de deux à quatre. C'est le cas notamment pour le personnel cadre de premier niveau, contremaître et de supervision ainsi que de métiers et de transport dans le réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal et dans le réseau anglophone de l'ensemble des régions;
- les Autochtones sont plus présents dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région de Montréal, et encore davantage dans le réseau anglophone, notamment parmi le personnel de soutien administratif et de bureau (2,7 %), de direction (2,1 %) ainsi que de soutien scolaire (2,0 %);
- un seul progrès important est observé pour les membres de ce groupe visé, soit dans les commissions scolaires anglophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, où leur représentation a augmenté de 2,1 % parmi le personnel de direction, à la suite d'une augmentation de trois personnes autochtones, dans cette catégorie professionnelle;
- dans les autres régions du Québec, la hausse de la représentation dans le réseau anglophone est modérée parmi le personnel de soutien administratif et de bureau (1,9 %) et faible parmi ceux de soutien scolaire (0,7 %), professionnel (0,6 %) ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services (0,3 %). Du côté francophone, on constate, pour la même région, une faible augmentation de leur représentation parmi le personnel cadre de premier niveau (0,8 %), de soutien manuel, d'entretien et de services (0,3 %) ainsi que contremaître et de supervision (0,2 %);

---

<sup>18</sup> Voir tableaux 29 à 36 de l'annexe VII sur l'évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones entre 2007 et 2013 dans les commissions scolaires du Québec selon le réseau linguistique et la région.

- dans la région métropolitaine de Montréal, leur représentation est demeurée à 0 % ou a diminué pour toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel de direction dans le réseau francophone (0,2 %) et du personnel de soutien administratif et de bureau dans le réseau anglophone (0,1 %). Leur représentation a également diminué de 2,0 %, parmi le personnel contremaître et de supervision du réseau anglophone dans la région métropolitaine de Montréal, en raison de la perte d'une personne autochtone dans cette catégorie professionnelle.

Par ailleurs, il est important de souligner qu'en raison d'une entente intervenue entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le réseau de l'éducation ainsi que des représentants et représentantes autochtones, les résultats de sous-représentation pour la catégorie de personnel en enseignement ne sont plus pris en considération dans le cadre du programme d'accès à l'égalité, afin de maintenir la représentation de ce groupe visé dans les réserves des territoires désignés.

### **6.2.3.1 *Peu de progrès dans l'ensemble des réseaux linguistiques et des régions***

L'absence ou le peu de progrès observé dans la plupart des catégories professionnelles selon le réseau linguistique et la région peut s'expliquer par le fait que les Autochtones sont davantage sollicités ou recrutés par les écoles situées sur les réserves.

Considérant l'absence ou le peu de progrès observé dans la représentation des Autochtones,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

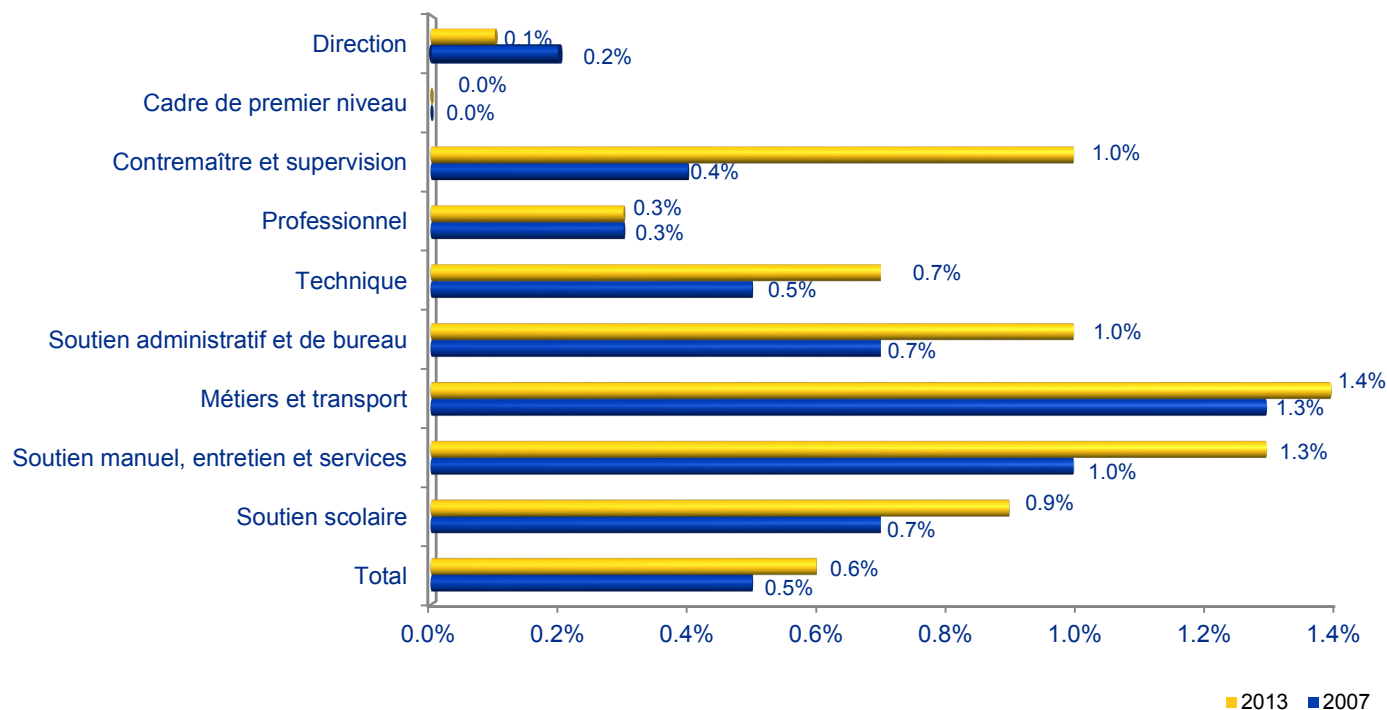
- 7. De développer une stratégie de recrutement et de nouveaux partenariats – par exemple une concertation régionale ou des activités organisées avec des Conseils de bande – afin de favoriser davantage leur accès et leur intégration dans les commissions scolaires assujetties à la Loi.**

## **6.3 LE CHEMIN ENCORE À PARCOURIR POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS**

### **6.3.1 Le portrait de la sous-représentation globale des Autochtones en 2007 et en 2013**

Le graphique 14 permet de comparer la sous-représentation globale des Autochtones selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007, avec celle observée au terme de la première période d'implantation, au 31 décembre 2013.

**Graphique 14**  
**Sous-représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle au Québec**  
**au 31 mars 2007 et au 31 décembre 2013**



La sous-représentation des Autochtones a augmenté, au terme de la première période d'implantation, pour la plupart des catégories professionnelles, en raison principalement de l'utilisation de données statistiques provenant d'un recensement plus récent, soit celui de 2006.

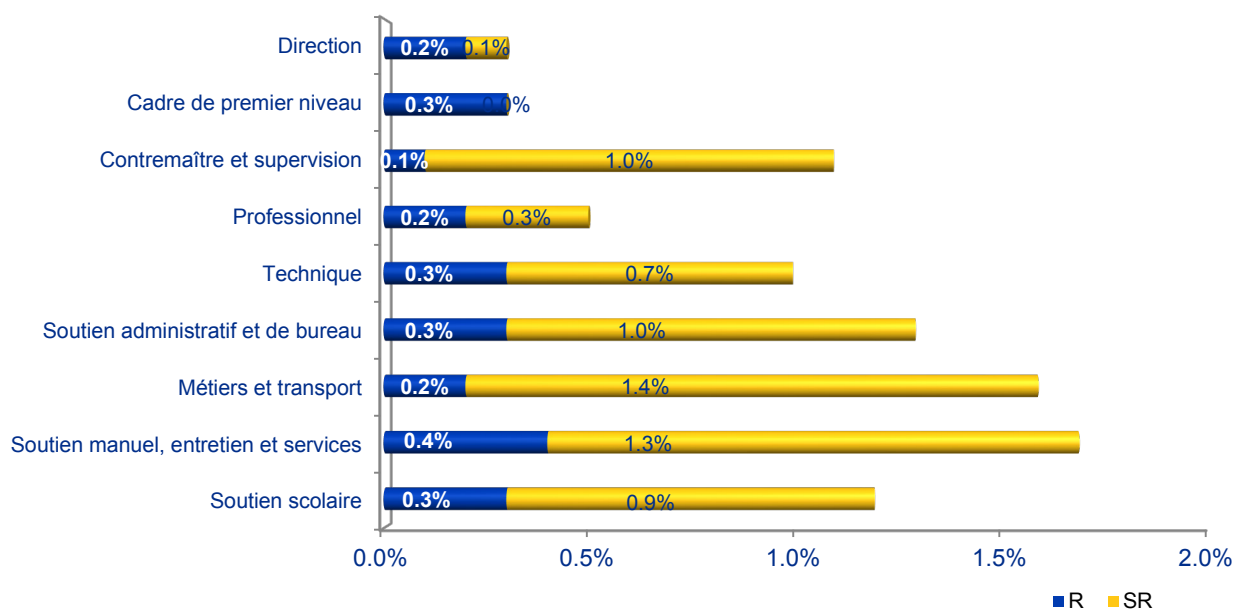
En effet, la sous-représentation :

- a augmenté dans toutes les catégories professionnelles à l'exception du personnel de direction, cadre de premier niveau et professionnel;
- est restée la même parmi le personnel professionnel;
- est toujours nulle parmi le personnel cadre de premier niveau;
- a diminué parmi le personnel de direction.

### 6.3.2 Le portrait de la représentation des Autochtones et du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs

Le graphique 15 permet de comparer la représentation des Autochtones en 2013 avec leur sous-représentation, soit le chemin qu'il reste encore à parcourir pour l'atteinte des objectifs de chacune des catégories professionnelles au Québec.

**Graphique 15**  
**Représentation (R) et sous-représentation (SR) des Autochtones selon la catégorie professionnelle au Québec au 31 décembre 2013**



Au Québec :

- plus de la moitié du chemin doit encore être franchi pour l'atteinte des objectifs de représentation des Autochtones, dans sept des neuf catégories professionnelles;
- des efforts accrus devront ainsi être consentis pour augmenter de plus de deux à dix fois leur présence dans toutes les catégories professionnelles.

Plus spécifiquement, selon le réseau linguistique et la région, davantage d'efforts devront être consentis pour atteindre les objectifs :

- dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal, pour trois catégories professionnelles, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services, de soutien scolaire ainsi que de soutien administratif et de bureau;

- dans les commissions scolaires francophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celle de cadres de premier niveau;
- dans les commissions scolaires anglophones à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour une seule catégorie professionnelle, soit le personnel de soutien manuel, d'entretien et de services.

#### **6.4 LES MESURES LES PLUS DÉTERMINANTES POUR LES AUTOCHTONES**

L'analyse de l'intensité de l'application des mesures essentielles en lien avec les résultats atteints dans les commissions scolaires permet de conclure que, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, les mesures suivantes sont les plus déterminantes pour accroître la présence des Autochtones :

- l'application du taux de nomination préférentielle, lors de la dotation d'emplois occasionnels ainsi que pour les stages;
- la mention du programme d'accès à l'égalité dans les affichages;
- le recours au Placement en ligne ainsi qu'aux établissements d'enseignement comme sources de recrutement.

De plus, les commissions scolaires ayant réussi à augmenter leur représentation ont appliqué certaines mesures, dans une proportion de 10 % à 30 % plus élevée que dans les autres. Par ordre d'importance, ces mesures sont les suivantes :

- l'information aux personnes chargées de la décision d'embauche concernant l'application du taux de nomination préférentielle et la sous-représentation de l'emploi à pourvoir;
- l'information au comité de sélection concernant l'application du taux de nomination préférentielle et la sous-représentation de l'emploi à pourvoir;
- le recours aux Conseils de bande comme source de recrutement;
- l'information annuelle à la haute direction concernant les objectifs de représentation à atteindre et l'application du taux de nomination préférentielle.

## **6.5 LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS POUR LES AUTOCHTONES**

La représentation des Autochtones n'a pas vraiment progressé au terme de la première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité. Seulement un petit nombre de commissions scolaires sont parvenues à accroître leur présence dans une proportion variant entre 1 % et 2 %.

Plus de la moitié du chemin doit être encore franchi dans la plupart des catégories professionnelles au Québec ainsi que selon le réseau linguistique et la région.

Considérant que la Commission a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les Autochtones,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 8. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne et aux établissements d'enseignement pour obtenir davantage de candidatures des Autochtones.**

## **7 L'APPLICATION DES MESURES AU COURS DE LA PREMIÈRE PÉRIODE D'IMPLANTATION**

Les données recueillies notamment sur l'application des mesures essentielles, dans le questionnaire rempli par chacune des commissions scolaires au terme de la première période d'implantation, ont été analysées par la Commission afin d'établir une relation entre l'application de ces mesures et l'atteinte de résultats pour les membres des groupes visés.

Ces analyses ont été effectuées, selon la région, le réseau linguistique et la taille des commissions scolaires, afin de connaître les fréquences d'application des mesures essentielles implantées dans le cadre des programmes.

### **7.1 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES DE REDRESSEMENT**

Les mesures de redressement contribuant davantage à l'augmentation de la représentation des groupes visés sont notamment :

- l'application du taux de nomination préférentielle;
- la transmission d'informations à la haute direction, au comité de sélection et à la personne responsable de l'embauche concernant les objectifs à atteindre et l'application du taux de nomination préférentielle.

#### **7.1.1 Le taux de nomination préférentielle**

Les résultats de l'application du taux de nomination préférentielle d'au moins 50 % dans les regroupements d'emplois où il y avait sous-représentation lors de la première période d'implantation sont les suivants :

- plus des deux tiers des commissions scolaires (68,6 %) affirment l'avoir appliqué;
- ce taux est appliqué dans une plus large proportion dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (73,6 %) que dans celles de cette dernière région (56,3 %);
- il est sensiblement appliqué dans les mêmes proportions dans le réseau francophone (70 %) que dans le réseau anglophone (66,7 %);
- lors de promotions pour les emplois cadres ou de supervision, il est appliqué plus fréquemment dans le réseau anglophone (77,8 %) que dans le réseau francophone (52,5 %).

Le lien entre la plus grande application du taux de nomination préférentielle lors de promotions pour les emplois cadres ou de supervision dans les commissions scolaires anglophones et l'augmentation importante de la représentation des minorités ethniques dans ce réseau linguistique a été établi précédemment dans ce rapport.

Les analyses effectuées ont permis d'établir une relation étroite entre la taille de la commission scolaire et l'application du taux de nomination préférentielle. Ainsi, plus la commission scolaire est de petite taille, et plus la probabilité qu'elle applique le taux de nomination préférentielle est élevée.

- Ce taux est appliqué dans 60 % des commissions scolaires ayant plus de 4 000 personnes à leur emploi, dans 68,4 % de celles en ayant entre 1 000 et 4 000 et dans 76,2 % de celles en ayant moins de 1 000.

La plus grande application de cette mesure dans les commissions scolaires de petite taille et dans celles situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal pourrait donc expliquer, en partie, pourquoi les femmes ont bénéficié d'un nombre beaucoup plus grand de promotions aux emplois de direction, cadres de premier niveau, contremaîtres et de supervision que dans celles de la région métropolitaine de Montréal.

### **7.1.2 L'information à la haute direction**

Voici les résultats de l'analyse de l'application des mesures concernant la transmission d'informations sur les objectifs à atteindre :

- la moitié des commissions scolaires en informent la haute direction annuellement;
- le réseau anglophone (87,5 %) en informe davantage la haute direction que le réseau francophone (65,1 %);
- cette mesure est appliquée plus fréquemment dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (69,0 %) que dans celles de cette dernière région (66,7 %);
- elle est également appliquée davantage dans les commissions scolaires dont la taille est petite (75 %) que dans celles dont la taille est grande (66,7 %) ou moyenne (65,5 %).

Les résultats de l'analyse de l'application des mesures concernant la transmission d'informations sur les modalités d'application du taux de nomination sont les suivants :

- moins de la moitié (45,6 %) des commissions scolaires en informent la haute direction ainsi que les autres gestionnaires;
- le réseau anglophone en informe tous ses gestionnaires dans une plus large proportion (77,8 %), presque le double de celle observée dans le réseau francophone (40,7 %);



- les commissions scolaires situées dans la région métropolitaine de Montréal informent tous les gestionnaires dans une plus large proportion (53,3 %) que celles à l'extérieur de cette région (43,4 %).

### **7.1.3 L'information au comité de sélection**

L'information concernant la sous-représentation de l'emploi à pourvoir est transmise au comité de sélection de la façon suivante :

- plus du tiers (34,3 %) des commissions scolaires l'informent régulièrement alors que 22,9 % d'entre elles ne le font jamais;
- les membres des comités de sélection du réseau anglophone en sont régulièrement informés dans une proportion plus grande (55,5 %) que ceux du réseau francophone (31,1 %);
- deux fois plus de commissions scolaires ne l'informent jamais dans la région métropolitaine de Montréal (37,5 %), en comparaison de celles des autres régions du Québec (18,5 %);
- les commissions scolaires de petite, moyenne ou grande taille l'informent dans des proportions respectives de 42,8 %, 33,3 % et 20 %.

On peut également établir une relation étroite entre l'information sur la sous-représentation et la taille des commissions scolaires. Plus la commission scolaire est grande et moins les membres du comité de sélection sont régulièrement informés.

La plus grande transmission d'informations aux membres des comités de sélection sur la sous-représentation de l'emploi à pourvoir, dans les commissions scolaires de plus petite taille à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pourrait également expliquer, en partie, pourquoi les femmes ont bénéficié d'un nombre beaucoup plus grand de promotions aux emplois de direction, cadres de premier niveau, contremaîtres et de supervision, dans ces régions.

Pour ce qui est de l'information transmise au comité de sélection concernant l'application du taux de nomination préférentielle, voici les résultats :

- près du tiers des commissions scolaires (31,4 %) l'informent régulièrement, mais un peu plus du tiers (34,3 %) d'entre elles ne le font jamais;
- les membres des comités de sélection du réseau anglophone en sont régulièrement informés dans une proportion plus grande (55,5 %) que ceux du réseau francophone (27,9 %);

- les commissions scolaires la région métropolitaine de Montréal (43,8 %) l'informent dans une proportion un peu plus grande que dans les autres régions du Québec (31,5 %);
- il est informé dans les commissions scolaires de petite, moyenne et grande taille dans des proportions respectives de 38,1 %, 30,7 %, et 20 %. Plus la commission scolaire est grande, et moins les membres du comité de sélection sont régulièrement informés.

#### **7.1.4 L'information à la personne responsable de l'embauche**

Concernant l'information transmise à la personne responsable de l'embauche concernant la sous-représentation de l'emploi à pourvoir ainsi que des modalités d'application du taux de nomination préférentielle, l'analyse révèle que :

- la personne responsable de la décision d'embauche est régulièrement informée de la sous-représentation dans l'emploi à pourvoir, dans 55,9 % des commissions scolaires, et de l'application du taux de nomination préférentielle, dans une proportion presque équivalente (52,9 %);
- cette personne est toujours informée de la sous-représentation dans l'emploi à pourvoir dans une plus large proportion dans le réseau anglophone (55,6 %) que dans le réseau francophone (30,5 %);
- cette personne est également toujours informée concernant l'application du taux de nomination préférentielle dans une plus large proportion dans le réseau anglophone (55,6 %) que dans le réseau francophone (35,6 %);
- plus la commission scolaire est petite, plus on l'informe régulièrement; dans les commissions scolaires de grande, moyenne et petite taille, les proportions respectives sont de 20 %, 56,7 % et 71,4 %.

## **7.2 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES MESURES ESSENTIELLES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

Plusieurs mesures d'égalité de chances sont considérées comme essentielles par la Commission. C'est le cas notamment de :

- la mention du programme dans les affichages de postes;
- l'affichage de postes nommant chacun des groupes visés en les encourageant à poser leur candidature;
- la diversification des sources de recrutement;

- l'étape où le questionnaire d'identification est rempli;
- la justification par écrit de la décision de non-embauche;
- la formation sur la gestion de la diversité.

### **7.2.1 La mention du programme dans les affichages de postes**

Dans le cadre de leur programme, les organismes doivent indiquer dans leurs affichages de postes qu'ils appliquent un programme d'accès à l'égalité en emploi, car cette mention contribue à attirer davantage de candidatures de personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés. Selon le questionnaire rempli par les commissions scolaires :

- cette mesure est très largement répandue, car 98,6 %, soit 69 des 70 commissions scolaires le mentionnent toujours.

### **7.2.2 L'affichage de postes nommant chacun des groupes visés et les encourageant à poser leur candidature**

Dans la mention du programme sur les affichages de postes, la Commission est également d'avis qu'il faut indiquer clairement le nom de chacun des groupes visés en les invitant à poser leur candidature. L'analyse a révélé que :

- cette mesure est appliquée par 72,5 % des commissions scolaires;
- 5,8 % d'entre elles en font mention seulement à l'occasion et 21,7 % jamais.

### **7.2.3 La diversification des sources de recrutement**

La diversification des sources de recrutement est importante pour rejoindre les membres des groupes visés. Plusieurs sources peuvent être utilisées, par exemple le site Web des organismes, les établissements d'enseignement, les recommandations des gestionnaires et du personnel ou encore les associations et les ordres professionnels.

Parmi les sources de recrutement qui permettent de rejoindre plus directement les membres des groupes visés, on retrouve notamment le recours au Placement en ligne, mais également aux organismes d'employabilité et aux Conseils de bande, deux sources utilisées moins fréquemment par les commissions scolaires.

Voici les résultats du recours au Placement en ligne comme source de recrutement :

- cette source est plus souvent utilisée par les commissions scolaires francophones (58,3 %) que les commissions scolaires anglophones (33,3 %);

- l'utilisation de cette source est plus fréquente dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal (57,4 %) que dans cette dernière (46,7 %);
- plus la taille de la commission scolaire est petite, et plus on l'utilise; ainsi, pour celles dont la taille est grande, moyenne et petite, les proportions sont respectivement de 44,4 %, 51,3 % et 66,7 %.

Pour ce qui est du recours aux organismes d'employabilité :

- il est plus fréquent dans le réseau anglophone (66,7 %) de ne pas y faire appel que dans le réseau francophone (48,3 %);
- les commissions scolaires dont la taille est grande (10 %) y font moins appel que celles dont la taille est moyenne (41 %) ou petite (35 %).

Quant au recours aux Conseils de bande :

- il constitue une source de recrutement largement sous-utilisée, indépendamment de la région;
- la très grande majorité (88,5 %) des commissions scolaires du réseau francophone et les deux tiers de celles du réseau anglophone ne l'utilisent jamais;
- la proportion des commissions scolaires de petite taille qui n'y font jamais appel est aussi plus faible (71,4 %) que pour celles dont la taille est moyenne (92,3 %) ou grande (90 %);
- dans les régions à forte présence autochtone<sup>19</sup>, seulement 15 % des commissions scolaires ne font jamais appel aux Conseils de bande, alors que cette proportion est de 85 % dans les autres régions.

Concernant les banques de candidatures distinctes pour les membres des groupes visés :

- presque toutes les commissions scolaires, soit 98,6 % d'entre elles (69/70), disent ne pas en maintenir;
- seulement 4,5 % de commissions scolaires ayant réussi la représentation des membres des minorités visibles (1/22) ont recours à cette source de recrutement.

---

<sup>19</sup> Selon le Secrétariat aux affaires autochtones du Québec, ces régions sont l'Abitibi-Témiscamingue, du Nord-du-Québec, du Saguenay — Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord, de la Mauricie, de l'Outaouais et des Laurentides.

#### **7.2.4 L'étape où le questionnaire d'identification est rempli**

Pour que les personnes concernées par le processus de sélection soient en mesure d'appliquer le taux de nomination préférentielle dans les emplois à pourvoir comportant une sous-représentation, il est nécessaire que les candidates et candidats remplissent un questionnaire d'identification pour faire connaître leur appartenance à un groupe visé, dès le moment du recrutement.

Selon les données recueillies dans le questionnaire rempli par les commissions scolaires :

- plus du tiers (34,3 %) des commissions scolaires font remplir le questionnaire d'identification lors du recrutement, dont la moitié à la première convocation à l'entrevue;
- près des deux tiers, soit 65,7 %, des commissions scolaires le font au moment de l'embauche.

#### **7.2.5 La justification par écrit de la décision de non-embauche**

Les candidatures de personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés risquent moins d'être écartées du processus de sélection lorsque les personnes chargées de prendre la décision d'embauche doivent la justifier par écrit. Les résultats de l'application de cette mesure sont les suivants :

- dans plus de la moitié des commissions scolaires (52,9 %), les personnes chargées de prendre la décision d'embauche n'ont jamais à justifier, par écrit au service des ressources humaines, leur décision de ne pas retenir une candidature d'un membre de groupe visé;
- les personnes chargées de l'embauche doivent toujours justifier pourquoi la candidature d'un membre de groupe visé n'est pas retenue, seulement dans 29,4 % des commissions scolaires;
- la justification par écrit de la décision de non-embauche est toujours appliquée dans 37,5 % des commissions scolaires anglophones, alors que cette proportion est seulement de 28,3 % dans le réseau francophone;
- elle est également toujours appliquée dans 32,1 % des commissions scolaires situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, alors que cette proportion s'élève seulement à 20 % dans cette dernière région.

### **7.2.6 La formation sur la gestion de la diversité**

La formation des gestionnaires sur la diversité culturelle est une mesure qui contribue à l'intégration des groupes visés. L'analyse a révélé que :

- près du tiers, soit 31,4 % des commissions scolaires indiquent qu'aucune formation n'est prévue à cet effet;
- 14,3 % des commissions scolaires affirment former tous les gestionnaires sur la diversité culturelle alors que 28,6 % d'entre elles ne forment que certains gestionnaires;
- le quart des commissions scolaires (25,7 %) prévoient former leurs gestionnaires sur la diversité prochainement;
- la proportion de commissions scolaires qui forment tous les gestionnaires sur la diversité est plus grande chez les anglophones (22,2 %) que chez les francophones (13,1 %); cette pratique demeure marginale, même si une proportion pratiquement identique dans les deux réseaux linguistiques déclare avoir l'intention d'offrir ultérieurement cette formation aux gestionnaires;
- on offre davantage la formation dans la région métropolitaine de Montréal : 62,5 % des commissions scolaires de cette région forment tous les gestionnaires ou certains d'entre eux comparativement à 37 % de celles des autres régions;
- les commissions scolaires de petite taille ne prévoient aucune formation dans une plus large proportion (57,1 %) que celles dont la taille est moyenne (20,5 %) ou grande (20 %).

### **7.3 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DE LA FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

L'adhésion de l'ensemble du personnel étant une condition de réussite du programme, les mesures de consultation et d'information ont pour but de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme.

Parmi les mesures pouvant être adoptées à cette fin, la formation d'un comité consultatif sur l'accès à l'égalité en emploi constitue une mesure de consultation particulière. Selon les informations recueillies par la Commission :

- seulement 11,4 % des commissions scolaires ont constitué un comité consultatif sur l'accès à l'égalité;
- la proportion de commissions scolaires ayant un comité consultatif est plus élevée dans le réseau anglophone (22,2 %) que dans le réseau francophone (9,8 %).

Étant donné que le départ de la personne responsable du programme d'accès à l'égalité constitue la troisième plus importante difficulté rencontrée par les commissions scolaires au cours de la première période d'implantation, cette mesure pourrait contribuer à assurer la continuité du programme, si son application était plus fréquente dans les commissions scolaires.

#### **7.4 LES FRÉQUENCES D'APPLICATION DES DEUX MESURES DE CONTRÔLE PARTICULIÈRES À L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

Une des mesures de contrôle prévues par la Loi concerne l'identification d'une personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme. Une autre est également particulière à l'accès à l'égalité, soit l'imputabilité des gestionnaires quant aux résultats atteints dans le cadre du programme.

Voici les résultats de l'identification d'une personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme dans les commissions scolaires :

- la majorité des commissions scolaires, soit 74,3 %, d'entre elles ont désigné une personne responsable de l'application et du suivi de toutes les mesures prévues au programme d'accès à l'égalité;
- plus la commission scolaire est petite, et plus elle désigne une personne pour assurer l'implantation et le suivi de toutes les mesures du programme.

Concernant la mise en place de mécanismes d'imputabilité pour les gestionnaires au regard des résultats du programme d'accès à l'égalité :

- la vaste majorité des commissions scolaires, soit 92,9 % d'entre elles, disent ne pas en avoir.

L'application de cette mesure pourrait cependant contribuer à l'atteinte de meilleurs résultats si son application était plus répandue.

#### **7.5 LES CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS SUR L'APPLICATION DES MESURES**

Les mesures considérées comme essentielles par la Commission sont loin d'être appliquées de façon systématique par l'ensemble des commissions scolaires. Une seule mesure, soit la mention du programme dans les affichages de postes a été appliquée par la très grande majorité des commissions scolaires.

Parmi ces mesures essentielles, l'application du taux de nomination préférentielle constitue celle qui contribue le plus à l'augmentation de la représentation des groupes visés. Par ailleurs, l'analyse révèle que seulement 70 % des commissions scolaires l'ont appliqué au cours de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'application du taux de nomination et des autres mesures essentielles, incluant les mesures considérées comme déterminantes dans ce rapport pour l'augmentation de la représentation de chacun des groupes visés, n'est pas toujours effectuée de façon systématique dans l'ensemble des commissions scolaires.

La Commission considère que la progression des groupes visés aurait été beaucoup plus importante et que leur sous-représentation aurait davantage diminué, si toutes les mesures qu'elle considère comme essentielles avaient été appliquées systématiquement au cours de la première période d'implantation.

Les commissions scolaires ont-elles fait de l'accès à l'égalité une priorité au cours de la première période d'implantation? Les principales difficultés évoquées par les commissions scolaires dans leur rapport d'implantation permettent d'en douter. En effet, ces difficultés sont : le manque de ressources, le manque de temps pour implanter les mesures ou encore pour informer et former les personnes concernées ainsi que le départ de la personne responsable du programme d'accès à l'égalité.

Selon l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics,

« Tout organisme tenu d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi, doit à cette fin, prendre les mesures raisonnables pour atteindre les objectifs poursuivis selon l'échéancier prévu.

Il fait rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de ce programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus. »

La Commission a déjà transmis à chacune des commissions scolaires assujetties à la Loi un rapport d'évaluation de leur programme d'accès avec des recommandations pour la prochaine période d'implantation, et auxquelles elles doivent se conformer.

En effet, selon l'article 18 de la Loi,

« À défaut par 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.

Le programme est déposé devant ce Tribunal qui peut y apporter les modifications qu'il juge adéquates. »



Considérant l'importance, pour l'atteinte des objectifs, de l'engagement de la haute direction ainsi que de la mise en place de mécanismes d'imputabilité et pour assurer la continuité du programme,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 9. D'informer sur une base régulière la haute direction sur les résultats des objectifs et des mesures mises en place dans le cadre du programme.**
- 10. De prévoir des mécanismes d'imputabilité des gestionnaires au regard de l'atteinte des résultats du programme.**
- 11. De mettre en place un comité sur l'accès à l'égalité afin d'assurer la continuité du programme lors du départ de la personne responsable.**

## **8 LES PRINCIPAUX CONSTATS ET LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR L'ENSEMBLE DES GROUPES VISÉS**

L'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité après une première période d'implantation dans les commissions scolaires démontre, selon la Commission, que ces programmes demeurent nécessaires pour corriger la situation des personnes faisant partie des groupes visés par la Loi. Ils constituent en effet un outil privilégié de lutte contre la discrimination en emploi.

### **8.1 LES PRINCIPAUX CONSTATS**

La croissance des effectifs dans bon nombre de commissions scolaires a bénéficié aux femmes, aux minorités visibles ou aux minorités ethniques, selon la région et le réseau linguistique.

Ainsi, la représentation des femmes a connu une augmentation importante dans les emplois de direction, cadres et de supervision, particulièrement dans les commissions scolaires à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Quant aux membres des minorités visibles et des minorités ethniques, leur présence s'est accrue davantage respectivement dans les commissions scolaires francophones et anglophones de la région métropolitaine de Montréal, de même que dans une commission scolaire sur cinq, parmi celles des autres régions du Québec.

Dans la région métropolitaine de Montréal, les actions et les stratégies des commissions scolaires ont davantage porté des fruits à l'endroit des minorités visibles et des minorités ethniques alors que, dans les autres régions du Québec, ce sont surtout les femmes qui en ont bénéficié.

Par ailleurs, aucune commission scolaire n'a connu d'augmentation de la représentation de l'ensemble des groupes visés<sup>20</sup>. En effet, au terme de la première période d'implantation, la majorité des commissions scolaires étaient parvenues à augmenter la représentation d'un seul groupe visé.

D'autre part, l'analyse de l'application des mesures a permis à la Commission d'identifier les mesures les plus déterminantes pour favoriser la progression des groupes visés au sein des commissions scolaires.

Or, l'analyse des fréquences et de l'intensité d'application de ces mesures ainsi que de celles considérées comme essentielles par la Commission révèle qu'elles sont bien loin d'être appliquées de façon systématique par l'ensemble des commissions scolaires. On peut certainement affirmer que la progression des groupes visés aurait été beaucoup plus importante si tel avait été le cas.

---

<sup>20</sup> Voir l'annexe VI sur les écarts de représentation et de sous-représentation des groupes visés entre 2007 et 2013 dans les commissions scolaires du Québec.

En effet, la Commission est d'avis que l'application systématique de ces mesures ainsi que de celles identifiées par la Commission comme plus déterminantes pour les groupes visés aurait permis l'atteinte de meilleurs résultats pour chacun d'eux, au terme de la première période d'implantation. C'est pourquoi elle formule une quinzaine de recommandations, à l'intention notamment des commissions scolaires.

## **8.2 LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION POUR LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION**

### **8.2.1 Les recommandations concernant les femmes**

Considérant l'absence ou le peu de progrès réalisé par les femmes parmi le personnel de métiers et de transport ainsi que de soutien manuel, d'entretien et de services,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 1. De développer une stratégie de recrutement et de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité et leurs médias, des organismes de concertation – par exemple une concertation régionale telle la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), [www.cmfemm.org](http://www.cmfemm.org) – ainsi que des établissements d'enseignement pour favoriser davantage l'accès et l'intégration des femmes dans ces emplois.**

Considérant que la Commission a recommandé, dans le rapport d'évaluation du programme d'accès à l'égalité qu'elle a transmis à chaque commission scolaire, d'appliquer systématiquement le taux de nomination préférentielle pour tous les emplois comportant des objectifs à atteindre ainsi que les autres mesures qu'elle considère comme essentielles dans le cadre du programme;

Considérant que la Commission est d'avis que des efforts additionnels doivent être consentis pour recruter davantage de femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes et qu'elle a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les femmes,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 2. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne et aux établissements d'enseignement pour obtenir davantage de candidatures de femmes.**

### **8.2.2 Les recommandations concernant les minorités visibles**

Considérant les difficultés évoquées par les commissions scolaires, notamment celles situées loin des grands centres urbains, pour recruter des minorités visibles,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 3. De développer des partenariats avec des organismes d'employabilité et leurs médias ainsi que des établissements d'enseignement – par exemple une concertation régionale pour l'accueil et l'intégration des minorités visibles – afin de pallier les difficultés de recrutement.**

Considérant que la commission a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les minorités visibles,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 4. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne, aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux sites Web spécialisés pour obtenir davantage de candidatures de minorités visibles.**

### **8.2.3 Les recommandations concernant les minorités ethniques**

Considérant les difficultés, évoquées par les commissions scolaires, notamment celles situées à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, pour recruter des minorités ethniques,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 5. De développer davantage de partenariats avec des organismes d'employabilité et leurs médias ainsi que des établissements d'enseignement – par exemple une concertation régionale pour l'accueil et l'intégration des minorités ethniques – afin de pallier les difficultés de recrutement.**

Considérant que la commission a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les minorités ethniques,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 6. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne, aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux sites Web spécialisés pour obtenir davantage de candidatures de minorités ethniques.**

### **8.2.4 Les recommandations concernant les Autochtones**

Considérant l'absence ou le peu de progrès observé dans la représentation des Autochtones,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 7. De développer une stratégie de recrutement et de nouveaux partenariats – par exemple une table de concertation régionale ou des activités organisées avec des Conseils de bande – afin de favoriser davantage leur accès et leur intégration dans les commissions scolaires assujetties à la Loi.**

Considérant que la Commission a identifié, parmi les mesures essentielles plus déterminantes, des sources de recrutement permettant d'atteindre de meilleurs résultats pour les Autochtones,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 8. De recourir systématiquement, lors de recrutement externe, au Placement en ligne et aux établissements d'enseignement pour obtenir davantage de candidatures des Autochtones.**

### **8.2.5 Les recommandations concernant l'application des mesures**

Considérant l'importance, pour l'atteinte des objectifs, de l'engagement de la haute direction ainsi que de la mise en place de mécanismes d'imputabilité et pour assurer la continuité du programme,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 9. D'informer sur une base régulière la haute direction sur les résultats des objectifs et des mesures mises en place dans le cadre du programme.**
- 10. De prévoir des mécanismes d'imputabilité des gestionnaires au regard de l'atteinte des résultats du programme.**
- 11. De mettre en place un comité sur l'accès à l'égalité afin d'assurer la continuité du programme lors du départ de la personne responsable.**

### **8.2.6 Les recommandations pour l'ensemble des groupes visés**

Afin d'accroître l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité et de poursuivre de façon plus soutenue les efforts pour l'atteinte des objectifs de tous les groupes visés, la Commission est d'avis que les commissions scolaires devront s'assurer que leur plan d'action cible dorénavant l'ensemble des groupes visés, soit les femmes, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées.

C'est dans cette perspective que la Commission formule des recommandations, afin que chaque commission scolaire puisse appliquer un programme d'accès à l'égalité qui rencontre l'ensemble des dispositions de la Loi pour sa mise en œuvre, de manière uniforme et complète, au cours de la prochaine période d'implantation.

Considérant la progression de la représentation d'un seul groupe visé et non de l'ensemble d'entre eux dans la très grande majorité des commissions scolaires,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 12. D'appliquer, sous réserve de justifications raisonnables, l'ensemble des mesures de leur programme d'accès à l'égalité notamment les mesures essentielles et d'atteindre des résultats pour tous les groupes visés.**

Considérant le peu de progrès réalisé et les difficultés rencontrées pour recruter des membres de groupes visés dans certains emplois ou dans certaines régions du Québec,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 13. De diffuser le questionnaire d'identification sur le site Web des commissions scolaires afin de le rendre facilement accessible aux personnes désirant postuler un emploi et de mentionner systématiquement dans les offres d'emploi que les équivalences d'études sont considérées.**

Considérant l'importance pour la stabilité et la continuité des programmes d'accès à l'égalité de désigner une ou des personnes responsables de l'implantation des mesures,

LA COMMISSION RECOMMANDE AUX COMMISSIONS SCOLAIRES :

- 14. D'accorder les ressources humaines et financières nécessaires à l'implantation et à l'application des mesures de même que de prévoir des mécanismes de transfert, lors du départ d'une personne responsable du programme d'accès à l'égalité.**

#### **8.2.7 Les recommandations au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)**

Considérant les difficultés rencontrées par les commissions scolaires, notamment le manque de ressources, le manque de temps et le départ de la personne responsable du programme d'accès à l'égalité,

LA COMMISSION RECOMMANDE AU MELS :

- 15. De maintenir le comité de soutien aux employeurs afin que ce comité continue d'assister les commissions scolaires dans l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi et de l'ensemble des recommandations de la Commission.**

Considérant l'obligation d'obtenir une autorisation d'enseigner pour occuper un emploi d'enseignement dans les commissions scolaires du Québec et pour en favoriser l'accès à certains groupes visés,

LA COMMISSION RECOMMANDE AU MELS :

- 16. De poursuivre les réflexions et les travaux en vue de la reconnaissance des expériences de travail en plus de celle de la formation des personnes nouvellement arrivées au Québec, aux fins d'obtention d'une autorisation d'enseigner.**

## CONCLUSION

L'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité en emploi au terme d'une première période d'implantation dans les commissions scolaires démontre que ces programmes demeurent un outil privilégié de lutte contre la discrimination à l'endroit des groupes visés.

Toutefois, malgré les progrès importants constatés selon chaque groupe visé, les résultats atteints demeurent insuffisants. Dans les commissions scolaires du Québec, les actions ont en effet donné davantage de résultats pour un seul groupe visé. De plus, les mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité n'ont pas été appliquées de façon systématique.

En raison du contexte qui s'annonce difficile lors de la prochaine période d'implantation, les commissions scolaires devront s'assurer d'appliquer intégralement leurs mesures et de cibler, lorsque le contexte sera favorable à l'embauche et aux promotions, l'ensemble des groupes visés, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées.

Il reste encore un long chemin à parcourir pour les groupes visés atteignent un réel accès à l'égalité dans les commissions scolaires du Québec. De plus, les programmes d'accès à l'égalité devront se déployer encore plus largement à l'ensemble des régions et des réseaux linguistiques.

Pour relever ces défis, les commissions scolaires devront faire preuve d'innovations et d'ouverture dans la recherche de nouveaux partenariats et de nouvelles solutions pour contrer notamment le manque de candidatures des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes ou encore des autres groupes visés à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

La concertation avec les partenaires concernés par les actions gouvernementales pour favoriser la régionalisation de l'immigration pourrait s'avérer bénéfique pour attirer et intégrer les membres des minorités visibles et des minorités ethniques dans ces régions.

Les commissions scolaires doivent se conformer aux recommandations formulées par la Commission lors de l'évaluation de leur programme d'accès à l'égalité en emploi. À défaut pour ces dernières de s'y conformer, la commission pourra s'adresser au Tribunal des droits de la personne.

Pour sa part, la Commission continuera de soutenir les organismes en leur offrant des services-conseils et en leur fournissant les outils et les informations nécessaires, particulièrement sur les mesures les plus garantées de succès ainsi que les stratégies pour maintenir le dynamisme des programmes.

La diversification de la société québécoise va se poursuivre dans les prochaines années. Dans ce contexte, les programmes d'accès à l'égalité continueront de constituer un levier important pour assurer une intégration harmonieuse des membres des groupes visés et pour refléter davantage à la population québécoise l'image d'un secteur public et parapublic où la diversité de la société est représentée.



## **ANNEXE I**

### **LES GROUPES VISÉS PAR LA LOI**

Les groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé. Ainsi, une femme peut être à la fois une personne handicapée et une personne appartenant à une minorité visible.

Par ailleurs, les définitions des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut appartenir qu'à un seul de ces trois groupes.

#### **Les femmes**

La définition de ce groupe visé est très explicite en soi et elle inclut toute personne de sexe féminin.

#### **Les Autochtones**

Les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

Cette définition est celle qui est utilisée aux fins de l'application de la Loi et elle provient du questionnaire utilisé dans le cadre du recensement effectué tous les cinq ans au Canada.

#### **Les minorités visibles**

Selon l'article 1 de la Loi, les membres de ce groupe visé comprennent les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau.

La définition des minorités visibles s'appuie également sur celle utilisée par Statistique Canada, à savoir : des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Le questionnaire utilisé pour le recensement fournit des exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains...)
- personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde...)
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie...)
- Coréens
- Japonais
- personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens...)

- Philippins
- autres personnes originaires des îles du Pacifique
- personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes<sup>21</sup> (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs...)
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques...)

### **Les minorités ethniques**

En vertu de l'article 1 de la Loi, les membres de ce groupe visé correspondent aux personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier pendant l'enfance et qu'une personne peut encore comprendre.

Aux fins de l'application de la Loi, ces personnes sont désignées sous l'appellation de minorités ethniques.

La définition des minorités ethniques est dictée par la Loi, mais elle est également tirée d'un ensemble d'informations que Statistique Canada utilise afin d'identifier, parmi les données du recensement, les personnes autres que les Autochtones et les personnes faisant partie d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais. Selon Statistique Canada, voici quelques exemples de langues maternelles des personnes faisant partie d'une minorité ethnique :

- Allemand
- Bulgare
- Espagnol
- Grec
- Hongrois
- Italien
- Polonais
- Portugais
- Roumain
- Russe
- Ukrainien

---

<sup>21</sup> Selon Statistique Canada, les Maghrébins (Tunisiens, Algériens, Marocains...) sont considérés comme faisant partie d'une minorité visible.

## Les 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 intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Cette dernière loi définit une « personne handicapée » comme suit :

« ... 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**. »

Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- une **déficience** soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie;
- entraînant une **incapacité** soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique ou dans des limites considérées comme normales;
- **significative** dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou, encore, d'une orthèse telles des semelles ou des chaussures orthopédiques;
- **persistante** dont on ne peut pas prévoir la disparition;
- sujette à rencontrer des **obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes**.

La liste qui suit n'est pas exhaustive et il ne s'agit pas de définitions légales. Cette liste fournit quelques exemples de situations problématiques que les personnes ayant des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.

Il est important de préciser que c'est la personne elle-même qui doit s'identifier comme personne handicapée. De plus, il s'agit du seul groupe visé où cette identification peut être modifiée ultérieurement. En effet, une personne peut être handicapée à la naissance ou le devenir au cours de sa vie.

## **ANNEXE II**

### **LE CONTENU DE LA LOI**

#### **L'OBJET DE LA LOI**

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi.

Ces groupes sont 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 personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible ainsi que les personnes handicapées (article 1 de la Loi).

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 (article 2 de la Loi).

Par ailleurs, il convient de rappeler que le Gouvernement du Québec et ses ministères ne sont pas soumis à l'application de la Loi.

#### **LES ÉTAPES DE RÉALISATION DÉFINIES DANS LA LOI**

##### **1. L'analyse des effectifs**

La première étape de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité consiste pour les organismes à procéder, dans le délai fixé par la Commission, à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés (articles 3 et 6 de la Loi).

Pour ce faire, la Commission propose aux organismes un questionnaire d'identification destiné aux membres du personnel. Ce questionnaire n'est pas anonyme, mais il demeure confidentiel et ne doit servir qu'aux fins de l'application de la Loi. Une personne ne peut être incluse dans plus d'un groupe visé, sauf une femme ou d'une personne handicapée qui ferait également partie d'un autre groupe.

Les organismes doivent produire un rapport d'analyse de leurs effectifs. Celui-ci doit comprendre, pour chaque type d'emploi, les données sur les compétences et l'expérience nécessaires ainsi que la zone appropriée de recrutement de l'organisme (article 5 de la Loi).

Enfin, les organismes doivent transmettre leur rapport à la Commission, après consultation de leur personnel ou de leurs représentants et représentantes (article 5 de la Loi).

## **2. La détermination de la sous-représentation**

La Commission détermine s'il y a sous-représentation des groupes visés par la Loi, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse des effectifs de chacun des organismes.

Pour y parvenir, elle procède à une comparaison des données de l'organisme avec les données statistiques les plus récentes sur la main-d'œuvre compétente ou apte à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement, par type d'emploi et par groupe visé. Une fois cette comparaison effectuée pour chaque type d'emploi, la Commission peut, après consultation de l'organisme concerné, procéder à des regroupements par type d'emploi (article 7 de la Loi).

Lorsque la Commission estime qu'il y a sous-représentation, elle en informe les organismes qui doivent, dans un délai de douze mois suivant cet avis, élaborer un programme d'accès à l'égalité (articles 8, 9 et 10 de la Loi).

Lorsqu'il n'y a pas de sous-représentation, les organismes n'ont pas à élaborer de programme. Cependant, ils doivent veiller au maintien d'une représentation des groupes visés par la Loi équivalente à leur disponibilité sur le marché du travail (article 9 de la Loi).

## **3. L'élaboration du programme d'accès à l'égalité**

Avant d'être transmis à la Commission, le programme d'accès à l'égalité élaboré par chaque organisme doit avoir fait l'objet d'une consultation auprès du personnel ou de ses représentants et représentantes (article 10 de la Loi).

Ce programme doit comprendre les éléments suivants (article 13 de la Loi) :

- une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et les pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- les objectifs quantitatifs poursuivis, par type d'emploi ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé par la Loi;
- des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type d'emploi ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;
- un échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;
- des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants et représentantes;

- l'identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme.

#### **4. L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité**

La Commission doit vérifier la teneur des programmes élaborés pour s'assurer de leur conformité avec les exigences de la Loi et, le cas échéant, aviser les organismes des modifications qui doivent être apportées à leur programme (articles 15 et 16 de la Loi).

#### **5. Le rapport d'implantation des organismes**

Tous les trois ans, les organismes doivent faire rapport à la Commission sur l'implantation de leur programme (article 20 de la Loi). Les organismes qui auront atteint les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité devront veiller au maintien de l'égalité pour les groupes visés et produire un rapport, tous les trois ans, sur l'état de leur situation (article 21 de la Loi).

### **LE RAPPORT TRIENNAL DE LA COMMISSION**

Pour sa part, la Commission doit publier, tous les trois ans, un rapport qui comprend 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).

### **LES POUVOIRS DE LA COMMISSION**

La Commission peut faire des recommandations aux organismes en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme ou, encore, leur demander de modifier la teneur de leur programme (article 17 de la Loi).

Si ces recommandations ne sont pas suivies, la Commission peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne. Celui-ci peut ordonner à l'organisme, dans un délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité (article 18 de la Loi). Enfin, tout membre de la Commission désigné par le président peut exercer seul le pouvoir de faire des recommandations à un organisme ou de s'adresser au Tribunal des droits de la personne (article 24 de la Loi).

### **LE RAPPORT DU MINISTRE**

Le ministre doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2006, et par la suite tous les cinq ans faire un rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et de la modifier (article 32 de la Loi).

## **ANNEXE III**

### **LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DES RAPPORTS SECTORIELS**

En vertu de l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les organismes tenus d'implanter un programme d'accès à l'égalité si un ou des membres des groupes visés sont sous-représentés parmi leurs effectifs doivent rendre compte des résultats de leur programme dans un rapport, transmis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse après une première période d'implantation d'une durée de trois ans.

#### **Les avantages d'une analyse par secteur ou par réseau**

Afin d'évaluer si les résultats obtenus par ces programmes ont permis ou non de corriger la sous-représentation des membres des groupes visés par la Loi, la Commission analyse les résultats atteints et produit des rapports sectoriels, pour chacun des secteurs ou des réseaux auxquels appartiennent les organismes publics assujettis à la Loi.

L'analyse des résultats de l'ensemble des organismes publics d'un même secteur ou réseau offre l'avantage de comparer des milieux semblables, tant au niveau des types d'emplois et de la répartition de leur effectif total que des structures décisionnelles, des règles et des politiques de dotation ainsi que des unités syndicales que l'on y retrouve. Cette analyse permet aussi d'évaluer si l'ensemble des organismes de ces secteurs ou réseaux ont corrigé la situation des groupes victimes de discrimination en emploi visés par la Loi.

À l'exception de la Sûreté du Québec, seul organisme nommé expressément dans la Loi pour ses effectifs policiers, tous les autres organismes qui y sont assujettis sont rattachés à neuf réseaux ou secteurs. Ceux-ci regroupent 70 commissions scolaires, 48 cégeps, 38 établissements d'enseignement privés, 19 établissements d'enseignement universitaire, 209 établissements du réseau de la santé et des services sociaux, 55 municipalités, 6 sociétés de transport, 27 sociétés d'État ainsi que 3 régies intermunicipales de police.

#### **Les outils de cueillette de données**

La Commission a développé des outils à l'intention des organismes pour faciliter la production de leur rapport, notamment celui sur l'implantation du programme après une première période de trois ans, comme prévu à l'article 20 de la Loi. Ces outils lui permettent également de colliger des données pour analyser les résultats des programmes d'accès à l'égalité par secteur ou par réseau. Les éléments que les organismes doivent transmettre à la Commission sont les suivants :

1. La mise à jour des données de l'analyse des effectifs dans chacun des emplois ou des types d'emploi de l'organisme.



Cette mise à jour permet à la Commission de procéder à la comparaison des données de l'analyse des effectifs utilisées pour déterminer la sous-représentation initiale de chacun des groupes visés avec celles utilisées pour la détermination de leur sous-représentation au terme de la première période d'implantation. Les écarts de représentation des membres des groupes visés dans un même emploi ou un même type d'emploi indiquent si leur présence a progressé ou non.

## 2. Le rapport d'implantation<sup>22</sup> de l'organisme

- a) Partie 1 – Mesures et résultats : cette partie du rapport d'implantation permet à l'organisme de rendre compte des résultats obtenus pour chacune des mesures adoptées lors de l'élaboration de son programme d'accès à l'égalité. L'organisme y indique également les mesures qui seront reportées ou ajoutées au cours de la deuxième période d'implantation ainsi que des précisions concernant le contexte, l'environnement, la consultation et les mesures de contrôle du programme.
- b) Partie 2 – Questionnaire d'analyse du programme : ce questionnaire comprend 111 questions, pour la plupart à choix de réponses multiples. Il sert à recueillir des informations sur l'application des mesures en vigueur ainsi que sur les obstacles rencontrés par l'organisme lors de l'implantation de son programme.

## L'ANALYSE DES RÉSULTATS QUANTITATIFS

Afin de comprendre les résultats atteints dans le cadre de ces programmes, il convient de rappeler la méthodologie utilisée par la Commission pour déterminer la sous-représentation des membres des groupes visés.

### La méthode de calcul pour déterminer la sous-représentation

La détermination de la sous-représentation pour chacun des groupes visés est établie par les analyses de disponibilité effectuées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en vertu de l'article 7 de la Loi.

Ces dernières sont réalisées à partir de l'analyse des effectifs que chaque organisme doit fournir par type d'emploi, en précisant pour chacun d'eux le nombre de personnes faisant partie de ces groupes. Afin de déterminer la sous-représentation de chacun des groupes visés, la Commission doit comparer leur disponibilité sur le marché du travail pour chacun des types d'emploi avec leur représentation dans l'organisme.

---

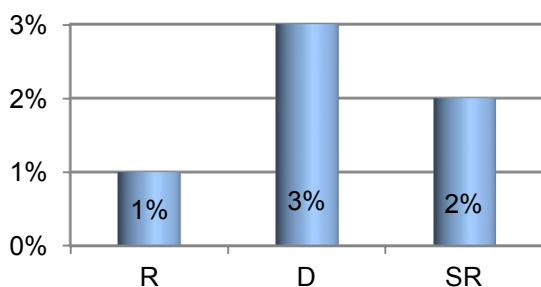
<sup>22</sup> Les outils et le modèle mis à la disposition des organismes pour produire leur rapport d'implantation peuvent être consultés sur le site de la Commission à l'adresse : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

Le taux de disponibilité (D) correspond à la proportion des membres d'un groupe visé ayant les compétences requises pour occuper chaque type d'emploi au sein d'un organisme dans la zone appropriée de recrutement ou qui sont aptes à acquérir ces compétences dans un délai raisonnable.

Le taux de représentation (R) indique le pourcentage que représentent les membres de ce groupe parmi les effectifs de chacun des types d'emploi de l'organisme.

Quant au taux de sous-représentation (SR), il correspond à l'écart à combler entre le taux de disponibilité (D) et le taux de représentation (R). Les membres d'un groupe visé sont sous-représentés dans un type d'emploi lorsque le taux de disponibilité est plus grand que le taux de représentation. L'objectif de représentation à atteindre pour chaque type d'emploi d'un organisme correspond donc au taux de disponibilité établi pour chacun d'eux.

Par exemple, dans un type d'emploi d'un organisme, si le taux de représentation (R) des membres d'un groupe visé correspond à 1 % des effectifs et que le taux de disponibilité (D) est de 3 %, le taux de sous-représentation (SR) est alors de 2 %.



Pour chaque type d'emploi de l'organisme, la Commission détermine, après validation avec l'organisme, l'exigence requise la plus appropriée pour établir le taux de disponibilité.

Ainsi, pour chacun des types d'emploi requérant un an d'expérience, la Commission s'assure que cette exigence est absolument essentielle, car le choix de la source statistique pour le calcul de la disponibilité varie si c'est le cas ou non. De même, si un type d'emploi requiert un diplôme de Sec V et un permis de conduire, mais aucune expérience, le choix de la source statistique sera les personnes titulaires de ce permis de conduire si cette exigence est requise dès l'embauche ou les personnes ayant obtenu leur diplôme de Sec V, si un délai de quelques mois est accordé au moment de l'entrée en fonction pour obtenir ce permis.

Le taux de disponibilité établi pour chacun des types d'emploi dans le but de déterminer la sous-représentation s'appuie sur des données statistiques<sup>23</sup> relativement précises. Ces données portent sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP), les niveaux et les domaines de formation, les ordres professionnels et les classes de permis de conduire.

---

<sup>23</sup> Voir l'annexe V sur les statistiques utilisées pour déterminer la sous-représentation des membres des groupes visés.

De telles données existent pour quatre des groupes visés par la Loi, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Quant aux personnes handicapées, les données statistiques utilisées pour déterminer leur sous-représentation proviennent d'autres sources et sont disponibles seulement par catégories professionnelles.

L'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité après une première période d'implantation est effectuée pour les quatre groupes visés initialement par la Loi en 2001, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.

Comme les personnes handicapées ont été ajoutées à la Loi en 2005, elles n'étaient pas incluses au début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité dans la plupart des organismes publics.

Les catégories professionnelles retenues aux fins de l'analyse des résultats quantitatifs varient selon le secteur ou le réseau concerné. Pour tous les groupes visés, ces catégories sont toutefois les mêmes que celles utilisées pour présenter les résultats de la détermination initiale de la sous-représentation<sup>24</sup>. Ceci facilite la comparaison de ces résultats avec ceux atteints au terme d'une première période d'implantation des programmes d'accès à l'égalité.

L'analyse des résultats des programmes des organismes d'un même secteur ou réseau tient compte également des deux indicateurs prévus par la Loi pour mesurer la situation des membres des groupes visés. Il s'agit de la représentation et de la sous-représentation des membres de ces groupes.

### **La représentation : l'indicateur le plus fiable sur le plan statistique<sup>25</sup> pour mesurer les progrès réalisés**

La disponibilité des membres des groupes visés établie par la Commission pour chacun des groupes visés et pour chacun des types d'emploi fluctue dans le temps. Elle peut augmenter ou diminuer pour un type d'emploi ou pour un groupe visé, à la suite de l'utilisation de données statistiques plus récentes ou encore d'un changement de zone de recrutement ou de choix de sources statistiques.

Il en va de même pour la sous-représentation qui est calculée à partir de la disponibilité pour chacun des types d'emploi et pour chacun des groupes visés. Ainsi, malgré une augmentation de la représentation des membres d'un groupe visé au cours d'une période donnée, la sous-représentation peut également augmenter, si la disponibilité des membres d'un groupe visé devient plus élevée avec les années.

---

<sup>24</sup> Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2004-2007, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2009.

<sup>25</sup> Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité, Bilan et perspectives*, 1998. La plus grande fiabilité de la représentation sur le plan statistique a été reconnue par la Commission dans le cadre de ce rapport.

**La Commission est d'avis que la représentation des membres d'un groupe visé constitue l'indicateur le plus fiable sur le plan statistique pour mesurer le chemin réellement parcouru par ces derniers au cours d'une période donnée. En effet, seule la représentation des membres des groupes visés n'est pas affectée dans le temps par les variations découlant du choix des données statistiques ou d'une zone de recrutement.**

Les écarts de représentation, soit les variations de la présence des membres de groupes visés entre la détermination initiale de la sous-représentation et celle effectuée au terme de la première période d'implantation, font l'objet d'une analyse. Ces écarts permettent de mesurer la progression ou non de la présence des groupes visés dans chacune des catégories professionnelles.

Ces écarts sont également analysés en fonction de l'augmentation ou de la réduction des effectifs de chacune des catégories professionnelles. Ceci permet notamment de déterminer, pour chacune d'elles, si les membres des groupes visés ont bénéficié du programme d'accès à l'égalité, c'est-à-dire si leur présence, en nombre ou en pourcentage, a augmenté en fonction d'une hausse des effectifs globaux ou alors, en dépit d'une baisse de ces mêmes effectifs. De même, l'analyse vérifiera si les membres des groupes visés ont fait ou non les frais des baisses d'effectifs, le cas échéant, dans les catégories professionnelles concernées.

La sous-représentation : un indicateur permettant de mesurer le chemin encore à parcourir pour atteindre les objectifs

La sous-représentation révèle le chemin qu'il reste encore à parcourir pour atteindre les objectifs fixés pour chacun des groupes visés. L'analyse de la sous-représentation permet de savoir si un rattrapage doit être effectué pour une ou plusieurs catégories professionnelles.

L'ampleur de la sous-représentation, en pourcentage ou en nombre, permet également de repérer les catégories d'emplois ayant une sous-représentation plus marquée. Celle-ci permet de mieux cibler les catégories qui devront faire l'objet d'efforts accrus en priorité, sans pour autant mettre de côté les efforts requis pour celles où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

## **L'ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'IMPLANTATION DES MESURES**

Les mesures<sup>26</sup> du programme d'accès à l'égalité sont adoptées par les organismes afin de favoriser l'atteinte des objectifs quantitatifs fixés, mais également d'éliminer ou de modifier des pratiques discriminatoires ou susceptibles d'avoir des effets préjudiciables à l'endroit des membres de groupes visés.

---

<sup>26</sup> Une liste de mesures a été dressée par la Commission et peut être consultée sur son site à l'adresse suivante : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

La plupart des mesures constituent de saines pratiques de gestion des ressources humaines. Toutefois, certaines d'entre elles sont particulières à l'accès à l'égalité et sont considérées, par la Commission, comme essentielles<sup>27</sup> pour l'atteinte des résultats. C'est le cas notamment de la diversification des sources de recrutement ou encore de la mention du programme d'accès à l'égalité dans les affichages de postes vacants des organismes assujettis à la Loi.

Dans les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi, le 1<sup>er</sup> avril 2001, la Commission avait identifié quatre mesures essentielles devant être appliquées, en plus de celles retenues par l'organisme. Depuis lors, le travail de vérification du contenu des programmes par la Commission a beaucoup progressé, ce qui l'a amené à porter à treize le nombre de mesures essentielles qui doivent dorénavant être appliquées par les organismes publics, lors de la première période d'implantation de leur programme d'accès à l'égalité pour une durée de trois ans.

Ainsi, l'information aux personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle ou encore la demande à toutes les personnes posant leur candidature de répondre au questionnaire d'identification font partie des nouvelles mesures essentielles qui ont été ajoutées au fil du temps par la Commission.

Les données recueillies dans la partie 1 du rapport d'implantation des organismes publics fournissent des précisions sur les résultats de l'application des mesures. Il faut toutefois faire appel aux informations contenues dans la partie 2 du rapport d'implantation, soit le questionnaire d'analyse du programme, pour apprécier la fréquence ou l'intensité d'application des mesures par les organismes publics.

### **Le portrait des mesures pour tous les groupes visés**

Les informations contenues dans la partie 1 du rapport d'implantation transmis par les organismes ont permis à la Commission d'effectuer une compilation des mesures<sup>28</sup> déjà implantées ou en voie de l'être ainsi que de celles recommandées<sup>29</sup> pour l'ensemble des groupes visés, par type de mesure pour chacun des secteurs ou des réseaux.

Cette compilation a été réalisée à partir des rapports transmis par les organismes publics et des informations additionnelles recueillies lors d'échanges avec ces derniers. Elle permet d'identifier les mesures implantées ou en voie de l'être dans la majorité des organismes publics.

---

<sup>27</sup> Voir l'annexe VIII sur les mesures essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité.

<sup>28</sup> Une compilation de l'ensemble des mesures des programmes d'accès à l'égalité mises en place par les organismes publics est présentée en annexe dans chacun des rapports sectoriels.

<sup>29</sup> Les mesures recommandées par la Commission correspondent à l'ensemble des recommandations, incluant celles portant sur l'application systématique des mesures essentielles, qui sont indiquées dans le rapport d'évaluation de la première période d'implantation du programme qu'elle fait parvenir à chacun des organismes publics.

La compilation des mesures comprend également l'ensemble des mesures particulières aux personnes handicapées. En effet, le rapport d'élaboration des mesures particulières pour les personnes handicapées<sup>30</sup> qui a été transmis par les organismes fait l'objet d'une vérification de la part de la Commission en même temps qu'elle procède à l'évaluation du rapport d'implantation de leur programme après une première période de trois ans. Lors de la prochaine période d'implantation du programme d'accès à l'égalité, les mesures particulières pour les personnes handicapées seront ainsi appliquées et ajoutées aux mesures déjà en place dans l'organisme pour les autres groupes visés par la Loi.

Il est toutefois important de souligner qu'un certain temps s'est écoulé, deux ans ou plus selon le secteur ou le réseau concerné, depuis l'évaluation, par la Commission, de la mise en œuvre des mesures au terme de la première période d'implantation de même que de l'élaboration des mesures pour les personnes handicapées.

Depuis lors, de nouvelles mesures peuvent avoir été négociées, adoptées ou encore mises en place. De même, des mesures considérées comme déjà en place ou implantées par les organismes publics peuvent avoir fait l'objet de recommandations de la part de la Commission, comme prévu aux articles 17 et 24 de la Loi.

### **L'analyse de l'application des mesures**

Quant à la partie 2 du rapport d'implantation des organismes, soit le questionnaire rempli par les organismes, elle a fourni les données permettant à la Commission de développer un modèle d'analyse<sup>31</sup> de l'application des mesures des programmes d'accès à l'égalité. Ces analyses ont été effectuées afin d'établir un lien entre l'application notamment des mesures essentielles et l'atteinte des objectifs de représentation des membres des groupes visés.

Ces analyses permettent d'affiner le portrait en fonction de certaines variables notamment la région, la taille et, pour les commissions scolaires, le réseau linguistique. Des questions font aussi l'objet d'une analyse plus approfondie dans certaines régions administratives, notamment des questions concernant davantage les Autochtones<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Le guide, les outils et le modèle mis à la disposition des organismes pour produire le rapport d'élaboration des personnes handicapées peuvent être consultés sur le site de la Commission à l'adresse :

<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/Pages/organismes-publics.aspx>.

<sup>31</sup> Ce modèle d'analyse est présenté dans l'annexe IV sur le lien de causalité entre l'application d'un programme d'accès à l'égalité et la progression des groupes visés.

<sup>32</sup> La région administrative est la plus petite unité territoriale pour laquelle il est possible d'obtenir des données. À titre d'exemple, bien que la majorité des réserves autochtones de la région de la Côte-Nord se retrouvent en basse Côte-Nord, il est impossible d'obtenir des données fragmentées qui permettraient de dénombrer la population autochtone de cette sous-région. Ceci explique pourquoi les réponses à ces questions ont été examinées plus attentivement dans les régions administratives à forte présence autochtone selon le Secrétariat des affaires autochtones du Québec, soit l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec, le Saguenay – Lac Saint-Jean, les Laurentides, la Mauricie et l'Outaouais.

Les fréquences de l'application des mesures essentielles et particulières à l'accès à l'égalité sont examinées plus attentivement dans les organismes ayant réussi à augmenter la représentation des membres des groupes visés.

Dans les secteurs ou les réseaux comportant un nombre suffisamment élevé<sup>33</sup> d'organismes, par exemple celui des 70 commissions scolaires assujetties à la Loi au Québec, les fréquences de l'application de ces mesures dans les organismes ayant augmenté la représentation des membres des groupes visés font ensuite l'objet d'une comparaison avec celles des organismes n'y étant pas parvenu. Cette comparaison permet ainsi d'identifier des mesures plus déterminantes, c'est-à-dire qui ont un impact plus grand, pour l'atteinte des objectifs quantitatifs de chacun des groupes visés dans les organismes d'un même secteur ou réseau.

---

<sup>33</sup> Pour que les résultats d'une analyse soient significatifs sur le plan statistique, il faut avoir un nombre suffisamment grand d'organismes, par exemple une soixantaine, pour être en mesure de généraliser les tendances qui se dégagent de l'analyse à l'ensemble des organismes d'un même secteur ou réseau.

## **ANNEXE IV**

### **LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET LA PROGRESSION DES GROUPES VISÉS**

#### **Les analyses de l'impact de l'application des mesures sur la représentation des groupes visés**

Les résultats de la mise à jour de l'analyse des effectifs<sup>34</sup> ainsi que les informations recueillies dans les rapports d'implantation des organismes publics après une première période d'implantation<sup>35</sup> permettent de mesurer, lorsqu'ils sont croisés, l'impact des mesures retenues par les organismes sur la représentation et la sous-représentation des groupes visés.

C'est pourquoi la Commission a décidé de tester un certain nombre d'analyses dans le but de développer un modèle d'analyse. Un premier type d'analyse, soit les analyses de fréquences d'application des mesures par les organismes publics permet d'obtenir des statistiques descriptives sur l'application des mesures ainsi que sur l'intensité d'application de celles-ci.

Un autre type d'analyse, soit les analyses bivariées ou multivariées, c'est-à-dire croisées à l'aide de deux ou plusieurs variables, sert à mesurer l'impact de l'application des mesures par les organismes sur l'augmentation de la représentation des groupes visés. Les variables retenues pour ces analyses sont notamment la région (région métropolitaine de Montréal ou autres régions du Québec) et la taille (petite, moyenne ou grande) des organismes publics.

Ces tests ont été réalisés par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils en collaboration avec le Service de la recherche de la Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications. Ils ont donné des résultats significatifs sur le plan statistique.

Ceci a permis à la Commission de développer un modèle d'analyse des résultats des programmes d'accès à l'égalité après une première période d'implantation pour chacun des secteurs ou réseaux auxquels appartiennent les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

#### **Le modèle d'analyse**

Le modèle d'analyse développé par la Commission repose sur plusieurs analyses. Ces analyses sont d'abord réalisées pour l'ensemble des organismes d'un même réseau ou secteur, puis en tenant compte de certaines variables. Ces variables sont : la région métropolitaine de recensement de Montréal ou les autres régions du Québec, la taille de l'organisme ainsi que le réseau linguistique, dans le cas des commissions scolaires, en raison du contexte linguistique

---

<sup>34</sup> L'analyse des effectifs a été effectuée initialement lors de la détermination de la sous-représentation des groupes visés (article 7 de la Loi).

<sup>35</sup> Tel que prévu à l'article 20 de la Loi.



particulier à ce réseau au Québec. Les analyses proposées dans ce modèle sont présentées ci-après.

Tout d'abord, des analyses de fréquence sur l'application des mesures sont effectuées, à l'aide des données recueillies dans le questionnaire d'analyse du programme rempli par les organismes, pour mesurer, en nombre et en proportion (%), si les mesures retenues par les organismes ont été implantées, reportées ou annulées.

Par la suite, des analyses de fréquence sur l'intensité d'application des mesures sont effectuées pour l'ensemble des organismes et avec les mêmes variables pour mesurer, en nombre et en proportion (%), si les mesures retenues ont été appliquées systématiquement, régulièrement, rarement ou jamais par les organismes.

Puis, des analyses bivariées croisant les fréquences d'application des mesures avec la représentation des groupes visés sont ensuite réalisées pour identifier les mesures les plus déterminantes, soit celles qui sont le plus fréquemment mises de l'avant par les organismes qui enregistrent une progression des membres des groupes visés dans leurs effectifs.

De plus, des analyses bivariées de fréquence sur l'intensité d'application des mesures et les résultats de représentation des groupes visés sont effectuées afin de voir si l'intensité d'application des mesures a un impact sur les résultats obtenus par les organismes d'un même secteur ou réseau. Dans ce dernier type d'analyse, il faut rechercher une relation linéaire entre ces deux variables pour statuer si une mesure a un réel impact sur la représentation des groupes visés. En d'autres termes, plus la mesure est appliquée systématiquement, plus la représentation des groupes visés devrait augmenter.

Ce modèle d'analyse constitue le modèle retenu pour les rapports sectoriels que la Commission produit sur les résultats des programmes d'accès à l'égalité après une première période d'implantation pour chacun des secteurs ou réseaux des organismes assujettis à la Loi.

La Commission aurait souhaité être en mesure de réaliser une analyse de régression logistique<sup>36</sup> pour l'intégrer au modèle d'analyse retenu pour les rapports sectoriels. Cette analyse aurait en effet permis de dégager, par ordre d'importance selon chaque secteur ou réseau et selon chaque groupe visé, les mesures ayant le plus d'impact, c'est-à-dire celles qui sont les plus susceptibles d'avoir un impact sur la croissance de la représentation des groupes visés.

Toutefois, pour que cette analyse soit significative sur le plan statistique, il faudrait un nombre très élevé d'organismes, par exemple plus d'une centaine et même davantage. Or, ce n'est pas le cas de la plupart des réseaux et des secteurs, car aucun d'eux, à l'exception de celui de la santé et des services sociaux, n'excède 70 organismes.

---

<sup>36</sup> Une analyse de régression logistique permet d'analyser la relation d'une variable par rapport à plusieurs autres. Par exemple, quelles sont les mesures du programme d'accès à l'égalité qui contribuent le plus à la progression des groupes visés.

C'est pourquoi une telle analyse de régression logistique ne pourra être réalisée, pour chaque groupe visé ainsi que pour l'ensemble d'entre eux, que lorsque les données auront été colligées et traitées pour l'ensemble des secteurs et des réseaux des organismes visés par la Loi.

### **Les bénéfices à tirer de ces analyses**

L'ensemble des analyses proposées jusqu'à présent permet les mesures susceptibles de constituer les meilleures pratiques pour la progression des groupes visés et de ce fait, de bonifier les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Elles offrent l'occasion de cibler les mesures qui sont plus déterminantes pour ces groupes et qui leur procurent des effets bénéfiques. Ce faisant, elles permettent de solidifier les assises sur lesquelles reposent les recommandations qui sont faites aux organismes assujettis à la Loi, en les fondant sur une démonstration statistique qui permet de dégager des perspectives d'avenir à partir de données probantes.

De telles analyses font partie d'un processus d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité et s'inscrivent dans une démarche visant à accroître l'impact de ces programmes sur la représentation des groupes visés.

### **Est-il réellement possible d'établir un lien de causalité entre l'application d'un programme d'accès à l'égalité et la progression des groupes visés?**

Malgré les bénéfices des analyses énoncées précédemment, celles-ci ne permettent pas d'établir avec précision si l'augmentation de la représentation des groupes visés est essentiellement attribuable au programme d'accès à l'égalité.

Il faut voir ici le programme d'accès à l'égalité comme une mesure systémique visant à lutter contre un problème de nature systémique. En ce sens, il constitue certainement un facteur contributif de l'amélioration de la représentation des groupes visés dans les organismes publics, mais il ne peut l'expliquer à lui seul.

Pour parvenir à cerner l'influence réelle du programme d'accès à l'égalité sur la progression des groupes visés, il faudrait développer une analyse statistique qui intégrerait des facteurs externes au programme d'accès à l'égalité et qui sont liés à l'évolution du marché du travail.

Ces facteurs externes comprendraient notamment l'évolution de l'organisation du travail, les changements démographiques, l'évolution de la main-d'œuvre, les développements technologiques et les offres de formation.

D'autres facteurs pourraient aussi être explorés dans une telle analyse : secteurs d'activités en croissance ou décroissance, conditions d'emplois plus ou moins avantageuses dans le secteur privé, régime de travail proposé (temps plein ou temps partiel), abondance ou pénurie de travailleurs dans certaines catégories d'emploi, contexte organisationnel (restructurations, fusions, départs massifs à la retraite, impartitions, attritions de postes, gel d'embauches, etc.).

Ce type d'analyse viserait à vérifier si le programme d'accès à l'égalité joue effectivement un rôle déterminant dans la croissance de la représentation des groupes visés.

Toutefois, aucune analyse ne parviendrait à tenir compte de tous les facteurs pouvant potentiellement avoir un impact sur la croissance de la représentation de ces groupes.

Peu importe les facteurs retenus, il faudrait recueillir des données sur chacun d'eux. De plus, la liste des facteurs ne pourrait jamais être exhaustive et l'on pourra se faire objecter, avec raison, que certains facteurs n'ont pas été considérés dans l'analyse.

Par ailleurs, il faut rester à l'affût de la situation. En effet, même si l'on ne peut prévoir l'influence qu'exercera chaque facteur dans le cadre d'une analyse, certains d'entre eux joueront un rôle plus important à certains moments, alors qu'à d'autres moments, leur influence sera limitée. De même, de nouveaux facteurs pourraient s'ajouter, ce qui rendrait caduques les comparaisons dans le temps.

En somme, une telle analyse représenterait une entreprise hasardeuse. En effet, il serait impossible de dégager avec précision l'influence du programme d'accès à l'égalité sur la croissance des groupes visés par rapport à celle exercée par les autres facteurs externes évoqués précédemment, par exemple les changements démographiques ou encore les développements technologiques.

La réalité du marché du travail étant dynamique et en constante évolution, ceci explique aussi pourquoi aucune analyse du genre n'a été développée jusqu'à présent au Québec ou au Canada, ni d'ailleurs dans aucun autre pays.

## **ANNEXE V**

### **LES STATISTIQUES UTILISÉES POUR DÉTERMINER LA SOUS-REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES VISÉS**

#### **Les sources statistiques pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques**

Les statistiques les plus largement utilisées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour effectuer une analyse de disponibilité et déterminer la sous-représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques proviennent du recensement de 2006 de Statistique Canada, car les données du recensement de 2011 ne sont pas encore disponibles.

D'autres statistiques proviennent du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Société de l'assurance automobile du Québec et de l'Office des professions du Québec.

Certaines de ces statistiques sont produites à la fois pour les régions métropolitaines de recensement, les régions économiques, le Québec et le Canada. D'autres statistiques le sont uniquement pour le Québec, par exemple les personnes diplômées d'une université ou les membres d'une corporation professionnelle.

Par ailleurs, quelques-unes sont disponibles pour un groupe visé seulement; c'est le cas des données statistiques relatives aux permis de conduire ou aux membres d'une corporation qui sont fournies uniquement pour les femmes.

Le choix des sources statistiques pour chacun des types d'emploi se fait en tenant compte principalement des facteurs suivants :

- les exigences de l'emploi indiquées dans le rapport de l'organisme notamment la formation ou encore l'expérience;
- les statistiques disponibles selon le groupe de personnes visées;
- la zone de recrutement appropriée pour l'emploi.

La zone géographique des statistiques est déterminée, en bonne partie, par la zone de recrutement indiquée dans le rapport de l'organisme ainsi que par la disponibilité des statistiques. Toutefois, la Commission peut réviser et redéfinir la zone de recrutement identifiée par l'organisme pour chaque type d'emploi afin de s'assurer que celle-ci soit appropriée et respecte l'ensemble des dispositions de manière uniforme et complète, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

## Les sources statistiques pour les personnes handicapées

Les seules données statistiques fiables disponibles pour les personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)<sup>37</sup>.

Ces données ne sont pas fournies par types d'emploi, comme c'est le cas pour les autres groupes visés, mais pour chacune des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). De plus, ces données sont produites globalement pour le Québec ou pour le Canada.

Les quatorze CPEME sont établies en fonction des niveaux de compétence qui sont définis dans la Classification nationale des professions<sup>38</sup> (CNP) et elles sont définies dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi<sup>39</sup> du gouvernement fédéral. L'annexe II du Règlement fournit la liste des codes de la CNP pour chacune de ces catégories.

C'est donc le code de la CNP alloué à chaque type d'emploi dans l'analyse des effectifs de l'organisme qui détermine la catégorie professionnelle à laquelle ce type d'emploi appartient.

Le taux de disponibilité correspond au nombre de personnes handicapées occupant un emploi dans une CPEME qui comprend plusieurs types d'emploi. Par exemple, pour la catégorie du personnel professionnel, on retrouve des enseignants et enseignantes, des psychologues, des comptables, des avocats et avocates, des ingénieurs et ingénieures, des biologistes ou encore des architectes.

Le taux de représentation d'une CPEME correspond au pourcentage de personnes qui se sont identifiées comme personnes handicapées dans chacun des emplois compris dans cette catégorie. Enfin, le taux de sous-représentation est obtenu par l'écart entre le taux de disponibilité et le taux de représentation de la CPEME concernée.

## Les perspectives d'avenir

L'abandon, par le gouvernement fédéral, de l'obligation de répondre au questionnaire long du recensement canadien de 2011 a brisé en quelque sorte la chaîne historique des données statistiques utilisées pour les analyses de disponibilité de la Commission.

---

<sup>37</sup> Source : *Politique, rapports et élaboration des données, Normes du travail et équité en milieu de travail*, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences. Il s'agit d'une enquête postcensitaire, car ce sont les données du recensement de 2006 qui ont servi de base de sondage pour repérer la population cible. Financée par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), cette enquête s'est déroulée de novembre 2006 à février 2007. Elle a permis de recueillir des renseignements sur les personnes avec incapacité et dont les activités sont limitées à cause d'un état ou d'un problème relié à la santé.

<sup>38</sup> On peut consulter le site de la Classification nationale des professions, à l'adresse suivante : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/>.

<sup>39</sup> On peut consulter l'annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi, à l'adresse suivante : <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/page-11.html#h-21>.

Ceci a d'ailleurs fait l'objet de vives critiques de la part des organismes et des groupes qui utilisent les données du recensement aux fins de leurs programmes, de leurs bilans ou encore de leurs études.

Les données du recensement de 2011 ne sont toujours pas disponibles. D'autre part, la Commission canadienne des droits de la personne procédera éventuellement à une analyse de leur fiabilité pour déterminer les objectifs à atteindre dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi.

Les données statistiques utilisées pour les programmes fédéraux sont les mêmes que celles utilisées pour les programmes d'accès à l'égalité au Québec. La Commission attend donc de connaître les résultats de cette analyse avant de prendre une décision relativement à l'utilisation des données statistiques du recensement de 2011 pour le traitement des analyses de disponibilité.

## ANNEXE VI

### ÉCARTS DE REPRÉSENTATION ET DE SOUS-REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS ENTRE 2007 ET 2013 DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC

| Attestation | Nom du dossier                                      | Effectif total |      |       | Femmes  |      |          |     | Autochtones |     |          |     | Minorités visibles |     |          |     | Minorités ethniques |     |          |     |
|-------------|---|----------------|------|-------|---------|------|----------|-----|-------------|-----|----------|-----|--------------------|-----|----------|-----|---------------------|-----|----------|-----|
|             |   | 2007           | 2013 | Écart | Écart R |      | Écart SR |     | Écart R     |     | Écart SR |     | Écart R            |     | Écart SR |     | Écart R             |     | Écart SR |     |
|             |   |                |      |       | %       | Nb   | %        | Nb  | %           | Nb  | %        | Nb  | %                  | Nb  | %        | Nb  | %                   | Nb  | %        | Nb  |
| E3001       | Commission scolaire au Coeur-des-Vallées            | 1212           | 1250 | 38    | 3%      | 68   | -3%      | -34 | 1%          | 5   | 1%       | 13  | 1%                 | 4   | 1%       | 9   | 1%                  | 4   | 0%       | 6   |
| E3002       | Commission scolaire Central Québec                  | 619            | 1215 | 596   | 4%      | 462  | -3%      | -7  | 1%          | 20  | 0%       | 1   | 1%                 | 20  | 1%       | 11  | 1%                  | 22  | 0%       | 5   |
| E3003       | Commission scolaire de Charlevoix                   | 690            | 659  | -31   | 8%      | 34   | -2%      | -20 | 0%          | 0   | 0%       | -1  | 0%                 | 1   | 1%       | 11  | 0%                  | 0   | 3%       | 18  |
| E3004       | Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup   | 1231           | 1401 | 170   | 5%      | 180  | -3%      | -32 | 0%          | 0   | 0%       | 2   | 0%                 | 6   | 3%       | 34  | 0%                  | 2   | 3%       | 37  |
| E3005       | Commission scolaire des Appalaches                  | 930            | 791  | -139  | 7%      | -46  | -1%      | -20 | 0%          | 0   | 0%       | -1  | 0%                 | 0   | 3%       | 22  | 0%                  | 0   | 4%       | 25  |
| E3006       | Commission scolaire de l'Énergie                    | 1709           | 1893 | 184   | 5%      | 218  | -1%      | -17 | 0%          | 1   | 1%       | 8   | 0%                 | 1   | 2%       | 45  | 0%                  | 1   | 3%       | 41  |
| E3007       | Commission scolaire de l'Estuaire                   | 1050           | 1159 | 109   | 1%      | 88   | -2%      | -22 | 0%          | 8   | -4%      | -38 | 0%                 | 2   | 2%       | 22  | 0%                  | 1   | 2%       | 25  |
| E3008       | Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois             | 1048           | 1097 | 49    | 1%      | 51   | -2%      | -17 | 0%          | 1   | 0%       | 0   | 0%                 | 0   | 3%       | 27  | 0%                  | -6  | 3%       | 25  |
| E3009       | Commission scolaire de la Baie James                | 527            | 408  | -119  | -3%     | -102 | -1%      | -9  | 0%          | -1  | 5%       | 9   | -1%                | -1  | 1%       | 5   | 0%                  | 0   | 3%       | 11  |
| E3010       | Commission scolaire de la Beauce-Etchemin           | 2677           | 3036 | 359   | 8%      | 503  | -3%      | -69 | 0%          | 0   | 0%       | 4   | 0%                 | 4   | 2%       | 61  | 0%                  | 0   | 3%       | 80  |
| E3011       | Commission scolaire de la Capitale                  | 3877           | 5165 | 1288  | 4%      | 1101 | -2%      | -55 | -1%         | -2  | 0%       | 10  | 0%                 | 16  | 1%       | 64  | 0%                  | 12  | 2%       | 111 |
| E3012       | Commission scolaire de la Côte-du-Sud               | 1528           | 1416 | -112  | 8%      | 37   | -4%      | -56 | 0%          | 0   | -1%      | -4  | 0%                 | 2   | 1%       | 9   | 0%                  | -1  | 2%       | 13  |
| E3013       | Commission scolaire de la Jonquière                 | 1425           | 1501 | 76    | 7%      | 153  | -2%      | -26 | -1%         | -11 | 1%       | 13  | 0%                 | 0   | 2%       | 31  | 1%                  | 5   | 2%       | 33  |
| E3014       | Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord         | 187            | 258  | 71    | 14%     | 82   | -4%      | -8  | 0%          | 1   | -14%     | -20 | 0%                 | 0   | 1%       | 3   | 0%                  | 1   | 2%       | 6   |
| E3015       | Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île           | 5157           | 5902 | 745   | -3%     | 353  | 0%       | -5  | 0%          | -1  | 0%       | 4   | 5%                 | 302 | 0%       | 6   | 1%                  | 78  | 1%       | 57  |
| E3016       | Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke      | 2663           | 3395 | 732   | 4%      | 651  | -2%      | -38 | 0%          | 0   | 1%       | 21  | 1%                 | 17  | 1%       | 64  | 1%                  | 15  | 2%       | 59  |
| E3017       | Commission scolaire de la Rivéraine                 | 1027           | 1027 | 0     | 3%      | 31   | -1%      | -10 | 0%          | 1   | 0%       | -1  | 0%                 | 3   | 3%       | 25  | 0%                  | 0   | 3%       | 28  |
| E3018       | Commission scolaire de la Rivière-du-Nord           | 3313           | 4496 | 1183  | 0%      | 790  | 0%       | 83  | 0%          | -4  | 0%       | 13  | 0%                 | 13  | 2%       | 167 | 0%                  | -1  | 0%       | 111 |
| E3019       | Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles | 5859           | 5513 | -346  | 3%      | -100 | -1%      | -71 | 0%          | -6  | 0%       | 6   | 0%                 | 27  | 1%       | 61  | 0%                  | -10 | 1%       | 28  |
| E3020       | Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands     | 1469           | 1712 | 243   | 4%      | 234  | -2%      | -16 | 0%          | -1  | 0%       | 2   | -1%                | -2  | 2%       | 56  | 0%                  | 4   | 1%       | 36  |

| Attestation | Nom du dossier                                    | Effectif total |       |       | Femmes  |      |          |     | Autochtones |     |          |    | Minorités visibles |      |          |     | Minorités ethniques |     |          |     |
|-------------|---|----------------|-------|-------|---------|------|----------|-----|-------------|-----|----------|----|--------------------|------|----------|-----|---------------------|-----|----------|-----|
|             |   | 2007           | 2013  | Écart | Écart R |      | Écart SR |     | Écart R     |     | Écart SR |    | Écart R            |      | Écart SR |     | Écart R             |     | Écart SR |     |
|             |   |                |       |       | %       | Nb   | %        | Nb  | %           | Nb  | %        | Nb | %                  | Nb   | %        | Nb  | %                   | Nb  | %        | Nb  |
| E3021       | Commission scolaire de Laval                      | 6487           | 7604  | 1117  | -1%     | 723  | -1%      | -10 | 0%          | -1  | 0%       | 13 | 4%                 | 343  | -1%      | -18 | 1%                  | 52  | 1%       | 116 |
| E3022       | Commission scolaire de Montréal                   | 14480          | 17079 | 2599  | -4%     | 1046 | 0%       | 73  | 0%          | 18  | 0%       | 1  | 6%                 | 1179 | 0%       | -21 | 1%                  | 335 | 0%       | 119 |
| E3023       | Commission scolaire de Portneuf                   | 946            | 1139  | 193   | 7%      | 214  | -2%      | -20 | 0%          | 1   | 0%       | 2  | 0%                 | 0    | 2%       | 24  | 0%                  | 3   | 2%       | 25  |
| E3024       | Commission scolaire de Rouyn-Noranda              | 917            | 1116  | 199   | 6%      | 219  | -2%      | -17 | 0%          | 6   | -1%      | 1  | 0%                 | 2    | 2%       | 24  | 0%                  | 0   | 3%       | 24  |
| E3025       | Commission scolaire de Saint-Hyacinthe            | 1967           | 2364  | 397   | 1%      | 322  | 0%       | -4  | -1%         | 0   | 0%       | 3  | 1%                 | 17   | 0%       | 29  | 0%                  | 3   | 1%       | 30  |
| E3026       | Commission scolaire de Sorel-Tracy                | 954            | 1111  | 157   | 7%      | 184  | -2%      | -19 | 0%          | 0   | 1%       | 4  | 0%                 | 1    | 1%       | 15  | 1%                  | 4   | 1%       | 9   |
| E3027       | Commission scolaire des Affluents                 | 5006           | 6498  | 1492  | 2%      | 1216 | -1%      | -28 | 0%          | -7  | 0%       | 6  | 1%                 | 55   | 2%       | 241 | 1%                  | 67  | 0%       | 135 |
| E3028       | Commission scolaire des Bois-Francs               | 2017           | 2315  | 298   | 6%      | 349  | -2%      | -28 | 0%          | -1  | 0%       | 4  | 1%                 | 14   | 2%       | 52  | 0%                  | 1   | 3%       | 56  |
| E3029       | Commission scolaire des Chênes                    | 1652           | 2296  | 644   | 4%      | 574  | -2%      | -28 | 0%          | 0   | 1%       | 6  | 1%                 | 15   | 0%       | 10  | 0%                  | -2  | 0%       | 23  |
| E3030       | Commission scolaire des Chic-Chocs                | 762            | 865   | 103   | 2%      | 85   | -1%      | -7  | 0%          | 1   | 0%       | 1  | 0%                 | 0    | 1%       | 7   | 0%                  | 0   | 1%       | 10  |
| E3031       | Commission scolaire des Découvreurs               | 2257           | 2509  | 252   | 7%      | 343  | -3%      | -45 | 0%          | 0   | -1%      | -6 | -1%                | -9   | 1%       | 44  | 0%                  | 3   | 2%       | 48  |
| E3032       | Commission scolaire des Draveurs                  | 2556           | 2715  | 159   | 4%      | 230  | -2%      | -34 | 0%          | -11 | 1%       | 25 | 1%                 | 26   | 0%       | 16  | 0%                  | 7   | 2%       | 36  |
| E3033       | Commission scolaire des Grandes-Seigneuries       | 3012           | 4689  | 1677  | 6%      | 1528 | -2%      | -28 | 0%          | 0   | 0%       | 7  | 0%                 | 23   | 2%       | 235 | 0%                  | 21  | 1%       | 170 |
| E3034       | Commission scolaire des Hautes-Rivières           | 2676           | 2975  | 299   | 4%      | 337  | -1%      | -29 | 0%          | 2   | 1%       | 21 | 0%                 | 1    | 0%       | -5  | 0%                  | 4   | -2%      | -29 |
| E3035       | Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais | 657            | 677   | 20    | 5%      | 51   | -1%      | -5  | -4%         | -27 | 1%       | 3  | 0%                 | 0    | 2%       | 10  | 0%                  | 0   | 1%       | 7   |
| E3036       | Commission scolaire des Hauts-Cantons             | 1290           | 1685  | 395   | 3%      | 348  | -2%      | -19 | 0%          | -1  | 1%       | 12 | 0%                 | 0    | 2%       | 36  | 1%                  | 9   | 2%       | 33  |
| E3037       | Commission scolaire des Îles                      | 291            | 376   | 85    | 14%     | 110  | -7%      | -18 | 0%          | 0   | 1%       | 2  | 0%                 | 0    | 3%       | 10  | 0%                  | 0   | 3%       | 12  |
| E3038       | Commission scolaire des Laurentides               | 1316           | 1802  | 486   | 5%      | 439  | -2%      | -24 | 0%          | -1  | 1%       | 7  | 0%                 | 5    | 1%       | 23  | 1%                  | 5   | 1%       | 26  |
| E3039       | Commission scolaire des Monts-et-Marées           | 1007           | 1225  | 218   | 9%      | 253  | -2%      | -22 | 0%          | -1  | 0%       | -2 | 0%                 | 5    | 2%       | 21  | 0%                  | 0   | 2%       | 28  |
| E3040       | Commission scolaire des Navigateurs               | 3450           | 3428  | -22   | 2%      | 53   | -1%      | -52 | 0%          | 2   | 1%       | 7  | 0%                 | 4    | 1%       | 57  | 0%                  | 3   | 3%       | 75  |
| E3041       | Commission scolaire des Patriotes                 | 4384           | 5413  | 1029  | 4%      | 1014 | -1%      | -29 | 0%          | 1   | 0%       | 7  | 0%                 | -2   | 4%       | 253 | 0%                  | 12  | 2%       | 152 |
| E3042       | Commission scolaire des Phares                    | 1365           | 1570  | 205   | 7%      | 238  | -1%      | -9  | 0%          | 0   | 0%       | 0  | 0%                 | 2    | 3%       | 40  | 0%                  | 1   | 3%       | 41  |
| E3043       | Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais   | 1827           | 2370  | 543   | -1%     | 374  | -2%      | -26 | 0%          | 13  | 1%       | 24 | 1%                 | 40   | 0%       | 14  | 0%                  | 12  | 0%       | 18  |
| E3044       | Commission scolaire des Premières-Seigneuries     | 3477           | 5251  | 1774  | 7%      | 1591 | -2%      | -57 | 0%          | -2  | 0%       | 12 | 0%                 | 17   | 1%       | 81  | 0%                  | 6   | 2%       | 118 |
| E3045       | Commission scolaire des Rives-du-Saguenay         | 1986           | 2217  | 231   | 8%      | 314  | -3%      | -62 | 0%          | 4   | 0%       | 14 | 0%                 | 6    | 2%       | 46  | 0%                  | 1   | 3%       | 61  |



| Attestation | Nom du dossier                            | Effectif total |      |       | Femmes  |      |          |     | Autochtones |    |          |     | Minorités visibles |      |          |     | Minorités ethniques |     |          |     |
|-------------|---|----------------|------|-------|---------|------|----------|-----|-------------|----|----------|-----|--------------------|------|----------|-----|---------------------|-----|----------|-----|
|             |   | 2007           | 2013 | Écart | Écart R |      | Écart SR |     | Écart R     |    | Écart SR |     | Écart R            |      | Écart SR |     | Écart R             |     | Écart SR |     |
|             |   |                |      |       | %       | Nb   | %        | Nb  | %           | Nb | %        | Nb  | %                  | Nb   | %        | Nb  | %                   | Nb  | %        | Nb  |
| E3046       | Commission scolaire des Samares           | 3180           | 4165 | 985   | 5%      | 945  | -2%      | -47 | 0%          | 1  | 1%       | 37  | 0%                 | 5    | 2%       | 99  | 0%                  | 3   | 2%       | 104 |
| E3047       | Commission scolaire des Sommets           | 1329           | 1615 | 286   | 3%      | 255  | -1%      | -7  | 0%          | -1 | 1%       | 10  | 0%                 | 4    | 1%       | 31  | 0%                  | 6   | 1%       | 26  |
| E3048       | Commission scolaire des Trois-Lacs        | 1633           | 1676 | 43    | -1%     | 22   | -1%      | -12 | 0%          | -2 | 0%       | 0   | 1%                 | 14   | 1%       | 23  | 1%                  | 7   | 1%       | 16  |
| E3049       | Commission scolaire du Chemin-du-Roy      | 2815           | 3648 | 833   | 3%      | 701  | -1%      | 5   | 0%          | 4  | 1%       | 42  | 0%                 | -4   | 2%       | 80  | 0%                  | 1   | 3%       | 87  |
| E3050       | Commission scolaire du Fer                | 850            | 869  | 19    | 2%      | 31   | -1%      | -10 | 1%          | 2  | -5%      | -44 | 0%                 | 0    | 2%       | 15  | 0%                  | 0   | 3%       | 21  |
| E3051       | Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs | 829            | 905  | 76    | 4%      | 92   | -3%      | -23 | 0%          | -1 | 0%       | 0   | 0%                 | 0    | 2%       | 20  | 0%                  | 1   | 2%       | 20  |
| E3052       | Commission scolaire du Lac-Abitibi        | 672            | 749  | 77    | 9%      | 121  | -4%      | -23 | 1%          | 2  | 0%       | -2  | 0%                 | 1    | 2%       | 15  | -1%                 | -3  | 3%       | 16  |
| E3053       | Commission scolaire du Lac-Saint-Jean     | 1297           | 1357 | 60    | 8%      | 146  | -4%      | -43 | 0%          | -3 | 0%       | 4   | 0%                 | 1    | 3%       | 33  | 0%                  | 0   | 3%       | 33  |
| E3054       | Commission scolaire du Lac-Témiscamingue  | 434            | 416  | -18   | 6%      | 11   | -1%      | -4  | -1%         | -4 | 0%       | 0   | 0%                 | 2    | 2%       | 9   | 0%                  | 1   | 2%       | 9   |
| E3055       | Commission scolaire du Littoral           | 265            | 185  | -80   | -1%     | -58  | 2%       | 1   | 0%          | -3 | -1%      | -9  | 1%                 | 1    | 0%       | -2  | 1%                  | 2   | -1%      | -3  |
| E3056       | Commission scolaire du Pays-des-Bleuets   | 1162           | 1530 | 368   | 11%     | 408  | -4%      | -38 | 2%          | 26 | 0%       | -3  | 0%                 | 4    | 2%       | 33  | 0%                  | 3   | 3%       | 39  |
| E3057       | Commission scolaire du Val-des-Cerfs      | 2333           | 2750 | 417   | 6%      | 437  | -2%      | -46 | 0%          | 7  | 1%       | 12  | 1%                 | 8    | 1%       | 41  | 1%                  | 10  | 1%       | 39  |
| E3058       | Commission scolaire Eastern Shores        | 360            | 468  | 108   | 4%      | 86   | -5%      | -16 | 1%          | 4  | -2%      | -5  | 0%                 | 3    | 1%       | 6   | 0%                  | 3   | 0%       | 3   |
| E3059       | Commission scolaire Eastern Townships     | 1072           | 1094 | 22    | 5%      | 69   | -2%      | -17 | 1%          | 4  | 0%       | 1   | 0%                 | -1   | 2%       | 17  | 0%                  | -4  | 1%       | 18  |
| E3060       | Commission scolaire English-Montréal      | 5230           | 6093 | 863   | -5%     | 245  | 1%       | 61  | 0%          | 4  | 0%       | 10  | 2%                 | 184  | 0%       | 33  | 4%                  | 408 | 0%       | -4  |
| E3061       | Commission scolaire Harricana             | 728            | 844  | 116   | 8%      | 147  | -3%      | -21 | 0%          | 3  | 0%       | -3  | 0%                 | -1   | 3%       | 22  | 0%                  | -2  | 3%       | 20  |
| E3062       | Commission scolaire Lester-B.-Pearson     | 4741           | 5038 | 297   | -2%     | 139  | -1%      | -45 | 0%          | -6 | 0%       | 12  | 1%                 | 71   | 1%       | 63  | 1%                  | 92  | 0%       | 0   |
| E3063       | Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys  | 6692           | 6397 | -295  | 0%      | -195 | -1%      | -37 | 0%          | 0  | 0%       | 9   | -1%                | -111 | 3%       | 178 | -1%                 | -38 | 2%       | 86  |
| E3064       | Commission scolaire Marie-Victorin        | 5652           | 6775 | 1123  | 1%      | 934  | -1%      | -53 | 0%          | 5  | 0%       | 5   | 2%                 | 142  | 0%       | 133 | -1%                 | -20 | 2%       | 186 |
| E3065       | Commission scolaire New Frontiers         | 783            | 1038 | 255   | 1%      | 186  | -1%      | -5  | -1%         | -1 | 0%       | 1   | 1%                 | 14   | 1%       | 26  | -2%                 | -2  | 2%       | 31  |
| E3066       | Commission scolaire Pierre-Neveu          | 947            | 818  | -129  | 0%      | -91  | -1%      | -19 | 1%          | 6  | 0%       | 0   | 0%                 | 2    | 1%       | 3   | 0%                  | 0   | 1%       | -1  |
| E3067       | Commission scolaire René-Lévesque         | 851            | 1246 | 395   | 6%      | 347  | -5%      | -29 | 0%          | 2  | 0%       | 4   | 5%                 | 59   | 0%       | 9   | 0%                  | 0   | 3%       | 30  |
| E3068       | Commission scolaire Riverside             | 2047           | 1933 | -114  | 2%      | -44  | 0%       | -16 | 0%          | -1 | 0%       | 1   | -1%                | -11  | 2%       | 30  | -2%                 | -36 | 1%       | 24  |
| E3069       | Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier   | 2105           | 3114 | 1009  | -1%     | 637  | -1%      | -1  | 0%          | 5  | 0%       | 5   | 1%                 | 64   | 1%       | 83  | 5%                  | 259 | 0%       | -1  |
| E3070       | Commission scolaire Western Québec        | 1239           | 1315 | 76    | 0%      | 45   | -2%      | -18 | 1%          | 9  | 0%       | 3   | 1%                 | 13   | 1%       | 11  | 1%                  | 14  | 0%       | 2   |

## ANNEXE VII

### ÉVOLUTION DE L'FFECTIF TOTAL ET DE LA SITUATION DE CHACUN DES GROUPES VISÉS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES AU QUÉBEC AINSI QUE SELON LE RÉSEAU LINGUISTIQUE ET LA RÉGION

| Tableau 1   |                 |                 |                                |                  |                  |                  |                                   |                |                  |
|---|-----------------|-----------------|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------------------------|----------------|------------------|
| Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires au Québec du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013 |                 |                 |                                |                  |                  |                  |                                   |                |                  |
| Catégories professionnelles   | Effectif total  |                 |                                | Représentation   |                  |                  | Sous-représentation <sup>40</sup> |                |                  |
|   | 2007            | 2013            | Écarts <sup>41</sup> 2007-2013 | 2007             | 2013             | Écarts 2007-2013 | 2007                              | 2013           | Écarts 2007-2013 |
|   | Nombre<br>%     | Nombre<br>%     | Nombre<br>%                    | Nombre<br>%      | Nombre<br>%      | Nombre<br>%      | Nombre<br>%                       | Nombre<br>%    | Nombre<br>%      |
| Personnel de direction  | 4 689<br>3,0%   | 5 028<br>2,8%   | 339<br>-0,2%                   | 2 156<br>46,0%   | 2 883<br>57,3%   | 727<br>11,3%     | 654<br>13,9%                      | 136<br>2,7%    | -518<br>-11,2%   |
| Personnel cadre de premier niveau   | 356<br>0,2%     | 356<br>0,2%     | 0<br>0,0%                      | 149<br>41,9%     | 218<br>61,2%     | 69<br>19,3%      | 58<br>16,3%                       | ---            | 58<br>16,3%      |
| Personnel contremaître et de supervision  | 703<br>0,5%     | 878<br>0,5%     | 175<br>0,0%                    | 292<br>41,5%     | 472<br>53,8%     | 180<br>12,3%     | 97<br>13,8%                       | 46<br>5,2%     | -51<br>-8,6%     |
| Personnel professionnel   | 86 744<br>56,3% | 96 800<br>53,6% | 10 056<br>-2,7%                | 59 752<br>68,9%  | 69 137<br>71,4%  | 9 385<br>2,5%    | ---                               | ---            | ---              |
| Personnel technique   | 11 845<br>7,7%  | 18 024<br>10,0% | 6 179<br>2,3%                  | 9 010<br>76,1%   | 14 176<br>78,7%  | 5 166<br>2,6%    | ---                               | ---            | ---              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau   | 11 613<br>7,5%  | 12 126<br>6,7%  | 513<br>-0,8%                   | 10 511<br>90,5%  | 10 766<br>88,8%  | 255<br>-1,7%     | ---                               | ---            | ---              |
| Personnel de métiers et de transport  | 1 190<br>0,8%   | 1 236<br>0,7%   | 46<br>-0,1%                    | 20<br>1,7%       | 24<br>1,9%       | 4<br>0,2%        | 23<br>1,9%                        | 27<br>2,2%     | 4<br>0,3%        |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services   | 7 010<br>4,5%   | 7 410<br>4,1%   | 400<br>-0,4%                   | 1 536<br>21,9%   | 1 484<br>20,0%   | -52<br>-1,9%     | 1 821<br>26,0%                    | 1 917<br>25,9% | 96<br>-0,1%      |
| Personnel de soutien scolaire   | 30 033<br>19,5% | 38 763<br>21,5% | 8 730<br>2,0%                  | 25 121<br>83,6%  | 31 946<br>82,4%  | 6 825<br>-1,2%   | ---                               | ---            | ---              |
| TOTAL   | 154 183<br>100% | 180 621<br>100% | 26 438<br>0,0%                 | 108 547<br>70,4% | 131 106<br>72,6% | 22 559<br>2,2%   | 2 653<br>1,7%                     | 2 126<br>1,2%  | -527<br>-0,5%    |

<sup>40</sup> Les tirets indiquent que les femmes sont présentes dans une proportion de 60 % et plus dans cette catégorie professionnelle. Or, la Commission est d'avis qu'une représentation d'au moins 60 % de femmes dans une catégorie professionnelle est suffisamment importante pour considérer les objectifs atteints pour cette catégorie.

<sup>41</sup> L'importance relative d'une catégorie professionnelle peut diminuer en pourcentage même si le nombre de personnes qui en font partie augmente et vice versa.

**Tableau 2**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                                | Effectif total |         |                         | Représentation |        |                         | Sous-représentation |        |                         |
|---|----------------|---------|-------------------------|----------------|--------|-------------------------|---------------------|--------|-------------------------|
|   | 2007           | 2013    | Écarts<br>2007-<br>2013 | 2007           | 2013   | Écarts<br>2007-<br>2013 | 2007                | 2013   | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre  | Nombre                  | Nombre         | Nombre | Nombre                  | Nombre              | Nombre | Nombre                  |
|   | %              | %       | %                       | %              | %      | %                       | %                   | %      | %                       |
| Personnel de<br>direction                                     | 4 689          | 5 028   | 339                     | 51             | 69     | 18                      | 129                 | 231    | 102                     |
|   | 3,0%           | 2,8%    | -0,2%                   | 1,1%           | 1,4%   | 0,3%                    | 2,8%                | 4,6%   | 1,8%                    |
| Personnel cadre de<br>premier niveau                          | 356            | 356     | 0                       | 4              | 6      | 2                       | 12                  | 24     | 12                      |
|   | 0,2%           | 0,2%    | 0,0%                    | 1,1%           | 1,7%   | 0,6%                    | 3,4%                | 6,7%   | 3,3%                    |
| Personnel<br>contremaître et de<br>supervision                | 703            | 878     | 175                     | 1              | 7      | 6                       | 26                  | 50     | 24                      |
|   | 0,5%           | 0,5%    | 0,0%                    | 0,1%           | 0,8%   | 0,7%                    | 3,7%                | 5,7%   | 2,0%                    |
| Personnel<br>professionnel                                    | 86 744         | 96 800  | 10 056                  | 1 579          | 2 573  | 994                     | 2 042               | 3 806  | 1 764                   |
|   | 56,3%          | 53,6%   | -2,7%                   | 1,8%           | 2,7%   | 0,9%                    | 2,4%                | 3,9%   | 1,5%                    |
| Personnel technique   | 11 845         | 18 024  | 6 179                   | 178            | 442    | 264                     | 286                 | 532    | 246                     |
|   | 7,7%           | 10,0%   | 2,3%                    | 1,5%           | 2,5%   | 1,0%                    | 2,4%                | 3,0%   | 0,6%                    |
| Personnel de soutien<br>administratif et de<br>bureau         | 11 613         | 12 126  | 513                     | 125            | 269    | 144                     | 388                 | 436    | 48                      |
|   | 7,5%           | 6,7%    | -0,8%                   | 1,1%           | 2,2%   | 1,1%                    | 3,3%                | 3,6%   | 0,3%                    |
| Personnel de métiers<br>et de transport                       | 1 190          | 1 236   | 46                      | 1              | 21     | 20                      | 25                  | 20     | -5                      |
|   | 0,8%           | 0,7%    | -0,1%                   | 0,1%           | 1,7%   | 1,6%                    | 2,1%                | 1,6%   | -0,5%                   |
| Personnel de soutien<br>manuel, d'entretien<br>et de services | 7 010          | 7 410   | 400                     | 110            | 241    | 131                     | 484                 | 587    | 103                     |
|   | 4,5%           | 4,1%    | -0,4%                   | 1,6%           | 3,3%   | 1,7%                    | 6,9%                | 7,9%   | 1,0%                    |
| Personnel de soutien<br>scolaire                              | 30 033         | 38 763  | 8 730                   | 1 031          | 2 075  | 1 044                   | 1 205               | 1 911  | 706                     |
|   | 19,5%          | 21,5%   | 2,0%                    | 3,4%           | 5,4%   | 2,0%                    | 4,0%                | 4,9%   | 0,9%                    |
| TOTAL   | 154 183        | 180 621 | 26 438                  | 3 080          | 5 703  | 2 623                   | 4 597               | 7 597  | 3 000                   |
|   | 100%           | 100%    | 0,0%                    | 2,0%           | 3,2%   | 1,2%                    | 3,0%                | 4,2%   | 1,2%                    |

**Tableau 3**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                 |                         | Représentation |               |                         | Sous-représentation |               |                         |
|---|-----------------|-----------------|-------------------------|----------------|---------------|-------------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
|   | 2007            | 2013            | Écarts<br>2007-<br>2013 | 2007           | 2013          | Écarts<br>2007-<br>2013 | 2007                | 2013          | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre          | Nombre                  | Nombre         | Nombre        | Nombre                  | Nombre              | Nombre        | Nombre                  |
|   | %               | %               | %                       | %              | %             | %                       | %                   | %             | %                       |
| Personnel de direction                                  | 4 689<br>3,0%   | 5 028<br>2,8%   | 339<br>-0,2%            | 124<br>2,6%    | 158<br>3,1%   | 34<br>0,5%              | 122<br>2,6%         | 240<br>4,8%   | 118<br>2,2%             |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 356<br>0,2%     | 356<br>0,2%     | 0<br>0,0%               | 10<br>2,8%     | 13<br>3,7%    | 3<br>0,9%               | 10<br>2,8%          | 20<br>5,6%    | 10<br>2,8%              |
| Personnel contremaître et de supervision                | 703<br>0,5%     | 878<br>0,5%     | 175<br>0,0%             | 10<br>1,4%     | 19<br>2,2%    | 9<br>0,8%               | 32<br>4,6%          | 37<br>4,2%    | 5<br>-0,4%              |
| Personnel professionnel                                 | 86 744<br>56,3% | 96 800<br>53,6% | 10 056<br>-2,7%         | 2 037<br>2,3%  | 2 625<br>2,7% | 588<br>0,4%             | 2 234<br>2,6%       | 4 360<br>4,5% | 2 126<br>1,9%           |
| Personnel technique                                     | 11 845<br>7,7%  | 18 024<br>10,0% | 6 179<br>2,3%           | 186<br>1,6%    | 336<br>1,9%   | 150<br>0,3%             | 236<br>2,0%         | 363<br>2,0%   | 127<br>0,0%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 11 613<br>7,5%  | 12 126<br>6,7%  | 513<br>-0,8%            | 188<br>1,6%    | 307<br>2,5%   | 119<br>0,9%             | 384<br>3,3%         | 391<br>3,2%   | 7<br>-0,1%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 1 190<br>0,8%   | 1 236<br>0,7%   | 46<br>-0,1%             | 19<br>1,6%     | 17<br>1,4%    | -2<br>-0,2%             | 38<br>3,2%          | 41<br>3,3%    | 3<br>0,1%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 7 010<br>4,5%   | 7 410<br>4,1%   | 400<br>-0,4%            | 139<br>2,0%    | 242<br>3,3%   | 103<br>1,3%             | 338<br>4,8%         | 409<br>5,5%   | 71<br>0,7%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 30 033<br>19,5% | 38 763<br>21,5% | 8 730<br>2,0%           | 1 094<br>3,6%  | 1 469<br>3,8% | 375<br>0,2%             | 1 123<br>3,7%       | 1 582<br>4,1% | 459<br>0,4%             |
| TOTAL   | 154 183<br>100% | 180 621<br>100% | 26 438<br>0,0%          | 3 807<br>2,5%  | 5 186<br>2,9% | 1 379<br>0,4%           | 4 517<br>2,9%       | 7 443<br>4,1% | 2 926<br>1,2%           |

**Tableau 4**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                                | Effectif total |         |                         | Représentation |        |                         | Sous-représentation |        |                         |
|---|----------------|---------|-------------------------|----------------|--------|-------------------------|---------------------|--------|-------------------------|
|   | 2007           | 2013    | Écarts<br>2007-<br>2013 | 2007           | 2013   | Écarts<br>2007-<br>2013 | 2007                | 2013   | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre  | Nombre                  | Nombre         | Nombre | Nombre                  | Nombre              | Nombre | Nombre                  |
|   | %              | %       | %                       | %              | %      | %                       | %                   | %      | %                       |
| Personnel de<br>direction                                     | 4 689          | 5 028   | 339                     | 8              | 12     | 4                       | 9                   | 6      | -3                      |
|   | 3,0%           | 2,8%    | -0,2%                   | 0,2%           | 0,2%   | 0,0%                    | 0,2%                | 0,1%   | -0,1%                   |
| Personnel cadre de<br>premier niveau                          | 356            | 356     | 0                       | 0              | 1      | 1                       | 0                   | 0      | 0                       |
|   | 0,2%           | 0,2%    | 0,0%                    | 0,0%           | 0,3%   | 0,3%                    | 0,0%                | 0,0%   | 0,0%                    |
| Personnel<br>contremaître et de<br>supervision                | 703            | 878     | 175                     | 1              | 1      | 0                       | 3                   | 9      | 6                       |
|   | 0,5%           | 0,5%    | 0,0%                    | 0,1%           | 0,1%   | 0,0%                    | 0,4%                | 1,0%   | 0,6%                    |
| Personnel<br>professionnel                                    | 86 744         | 96 800  | 10 056                  | 203            | 234    | 31                      | 289                 | 329    | 40                      |
|   | 56,3%          | 53,6%   | -2,7%                   | 0,2%           | 0,2%   | 0,0%                    | 0,3%                | 0,3%   | 0,0%                    |
| Personnel technique   | 11 845         | 18 024  | 6 179                   | 39             | 53     | 14                      | 57                  | 120    | 63                      |
|   | 7,7%           | 10,0%   | 2,3%                    | 0,3%           | 0,3%   | 0,0%                    | 0,5%                | 0,7%   | 0,2%                    |
| Personnel de soutien<br>administratif et de<br>bureau         | 11 613         | 12 126  | 513                     | 34             | 41     | 7                       | 69                  | 125    | 56                      |
|   | 7,5%           | 6,7%    | -0,8%                   | 0,3%           | 0,3%   | 0,0%                    | 0,7%                | 1,0%   | 0,3%                    |
| Personnel de métiers<br>et de transport                       | 1 190          | 1 236   | 46                      | 3              | 3      | 0                       | 15                  | 17     | 2                       |
|   | 0,8%           | 0,7%    | -0,1%                   | 0,3%           | 0,2%   | -0,1%                   | 1,3%                | 1,4%   | 0,1%                    |
| Personnel de soutien<br>manuel, d'entretien<br>et de services | 7 010          | 7 410   | 400                     | 28             | 32     | 4                       | 67                  | 97     | 30                      |
|   | 4,5%           | 4,1%    | -0,4%                   | 0,4%           | 0,4%   | 0,0%                    | 1,0%                | 1,3%   | 0,3%                    |
| Personnel de soutien<br>scolaire                              | 30 033         | 38 763  | 8 730                   | 107            | 115    | 8                       | 213                 | 335    | 122                     |
|   | 19,5%          | 21,5%   | 2,0%                    | 0,4%           | 0,3%   | -0,1%                   | 0,7%                | 0,9%   | 0,2%                    |
| TOTAL   | 154 183        | 180 621 | 26 438                  | 423            | 492    | 69                      | 722                 | 1 038  | 316                     |
|   | 100%           | 100%    | 0,0%                    | 0,3%           | 0,3%   | 0,0%                    | 0,5%                | 0,6%   | 0,1%                    |

**Tableau 5**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires de la  
région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation  |                  |                         | Sous-représentation <sup>42</sup> |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007                      | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre                            | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %               | %                | %                       | %                                 | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 107<br>2,8%   | 2 362<br>2,6%    | 255<br>-0,2%            | 1 104<br>52,4%  | 1 411<br>59,7%   | 307<br>7,3%             | 160<br>7,6%                       | 7<br>0,3%        | -153<br>-7,3%           |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 213<br>0,3%     | 230<br>0,3%      | 17<br>0,0%              | 90<br>42,3%     | 135<br>58,7%     | 45<br>16,4%             | 34<br>16,0%                       | 3<br>1,3%        | -31<br>-14,7%           |
| Personnel contremaître et de supervision                | 320<br>0,4%     | 425<br>0,5%      | 105<br>0,1%             | 140<br>43,8%    | 236<br>55,5%     | 96<br>11,7%             | 42<br>13,1%                       | 16<br>3,8%       | -26<br>-9,3%            |
| Personnel professionnel                                 | 40 955<br>53,5% | 47 030<br>52,7%  | 6 075<br>-0,8%          | 28 363<br>69,3% | 32 760<br>69,7%  | 4 397<br>0,4%           | ---                               | ---              | ---                     |
| Personnel technique                                     | 4 861<br>6,3%   | 7 507<br>8,4%    | 2 646<br>2,1%           | 3 552<br>73,1%  | 5 662<br>75,4%   | 2 110<br>2,3%           | ---                               | ---              | ---                     |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 5 280<br>6,9%   | 5 593<br>6,3%    | 313<br>-0,6%            | 4 684<br>88,7%  | 4 745<br>84,8%   | 61<br>-3,9%             | ---                               | ---              | ---                     |
| Personnel de métiers et de transport                    | 562<br>0,7%     | 563<br>0,6%      | 1<br>-0,1%              | 12<br>2,1%      | 13<br>2,3%       | 1<br>0,2%               | 14<br>2,5%                        | 13<br>2,3%       | -1<br>-0,2%             |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 761<br>4,9%   | 4 251<br>4,8%    | 490<br>-0,1%            | 835<br>22,2%    | 764<br>18,0%     | -71<br>-4,2%            | 1 022<br>27,2%                    | 1 227<br>28,9%   | 205<br>1,7%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 18 522<br>24,2% | 21 297<br>23,9%  | 2 775<br>-0,3%          | 15 124<br>81,7% | 16 672<br>78,3%  | 1 548<br>-3,4%          | ---                               | ---              | ---                     |
| TOTAL   | 76 581<br>100%  | 89 258<br>100%   | 12 677<br>0,0%          | 53 904<br>70,4% | 62 398<br>69,9%  | 8 494<br>-0,5%          | 1 272<br>1,7%                     | 1 266<br>1,4%    | -6<br>-0,3%             |

<sup>42</sup> Les tirets indiquent que les femmes sont présentes dans une proportion de 60 % et plus dans cette catégorie professionnelle. Or, la Commission est d'avis qu'une représentation d'au moins 60 % de femmes dans une catégorie professionnelle est suffisamment importante pour considérer les objectifs atteints pour cette catégorie.

**Tableau 6**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires des  
régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation  |                  |                                  | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|----------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>entre<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre<br>%     | Nombre<br>%      | Nombre<br>%             | Nombre<br>%     | Nombre<br>%      | Nombre<br>%                      | Nombre<br>%         | Nombre<br>%      | Nombre<br>%             |
| Personnel de direction                                  | 2 582<br>3,3%   | 2 666<br>2,9%    | 84<br>-0,4%             | 1 052<br>40,7%  | 1 472<br>55,2%   | 420<br>14,5%                     | 483<br>18,7%        | 128<br>4,8%      | -355<br>-13,9%          |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%            | 59<br>41,3%     | 83<br>65,9%      | 24<br>24,6%                      | 24<br>16,8%         | ---<br>---       | -24<br>-16,8%           |
| Personnel contremaître et de supervision                | 383<br>0,5%     | 453<br>0,5%      | 70<br>0,0%              | 152<br>39,7%    | 236<br>52,1%     | 84<br>12,4%                      | 55<br>14,4%         | 30<br>6,6%       | -25<br>-7,8%            |
| Personnel professionnel                                 | 45 789<br>59,0% | 49 770<br>54,5%  | 3 981<br>-4,5%          | 31 389<br>68,6% | 36 377<br>73,1%  | 4 988<br>4,5%                    | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel technique                                     | 6 984<br>9,0%   | 10 517<br>11,5%  | 3 533<br>2,5%           | 5 458<br>78,2%  | 8 514<br>81,0%   | 3 056<br>2,8%                    | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 333<br>8,2%   | 6 533<br>7,2%    | 200<br>-1,0%            | 5 827<br>92,0%  | 6 021<br>92,2%   | 194<br>0,2%                      | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 628<br>0,8%     | 673<br>0,7%      | 45<br>-0,1%             | 8<br>1,3%       | 11<br>1,6%       | 3<br>0,3%                        | 9<br>1,4%           | 14<br>2,1%       | 5<br>0,7%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 249<br>4,2%   | 3 159<br>3,5%    | -90<br>-0,7%            | 701<br>21,6%    | 720<br>22,8%     | 19<br>1,2%                       | 799<br>24,6%        | 690<br>21,8%     | -109<br>-2,8%           |
| Personnel de soutien scolaire                           | 11 511<br>14,8% | 17 466<br>19,1%  | 5 955<br>4,3%           | 9 997<br>86,9%  | 15 274<br>87,4%  | 5 277<br>0,5%                    | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| TOTAL   | 77 602<br>100%  | 91 363<br>100%   | 13 761<br>0,0%          | 54 643<br>70,4% | 68 708<br>75,2%  | 14 065<br>4,8%                   | 1 370<br>1,8%       | 862<br>0,9%      | -508<br>-0,9%           |

**Tableau 7**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation  |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %               | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 4 147<br>3,0%   | 4 379<br>2,7%    | 232<br>-0,3%            | 1 924<br>46,4%  | 2 558<br>58,4%   | 634<br>12,0%            | 564<br>13,6%        | 70<br>1,6%       | -494<br>-12,0%          |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 323<br>0,2%     | 315<br>0,2%      | -8<br>0,0%              | 139<br>43,0%    | 196<br>62,2%     | 57<br>19,2%             | 49<br>15,2%         | ---<br>---       | -49<br>-15,2%           |
| Personnel contremaître et de supervision                | 632<br>0,5%     | 777<br>0,5%      | 145<br>0,0%             | 266<br>42,1%    | 421<br>54,2%     | 155<br>12,1%            | 86<br>13,6%         | 42<br>5,4%       | -44<br>-8,2%            |
| Personnel professionnel                                 | 77 140<br>56,7% | 85 740<br>53,8%  | 8 600<br>-2,9%          | 53 442<br>69,3% | 61 896<br>72,2%  | 8 454<br>2,9%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel technique                                     | 10 605<br>7,8%  | 16 374<br>10,3%  | 5 769<br>2,5%           | 8 154<br>76,9%  | 13 069<br>79,8%  | 4 915<br>2,9%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 10 323<br>7,6%  | 10 722<br>6,7%   | 399<br>-0,9%            | 9 454<br>91,6%  | 9 715<br>90,6%   | 261<br>-1,0%            | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 1 156<br>0,9%   | 1 199<br>0,8%    | 43<br>-0,1%             | 20<br>1,7%      | 24<br>2,0%       | 4<br>0,3%               | 22<br>1,9%          | 25<br>2,1%       | 3<br>0,2%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 6 009<br>4,4%   | 6 299<br>4,0%    | 290<br>-0,4%            | 1 323<br>22,0%  | 1 258<br>20,0%   | -65<br>-2,0%            | 1 585<br>26,4%      | 1 664<br>26,4%   | 79<br>0,0%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 25 652<br>18,9% | 33 508<br>21,0%  | 7 856<br>2,1%           | 21 722<br>84,7% | 28 041<br>83,7%  | 6 319<br>-1,0%          | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| TOTAL   | 135 987<br>100% | 159 313<br>100%  | 23 326<br>0,0%          | 96 444<br>70,9% | 117 178<br>73,6% | 20 734<br>2,7%          | 2 306<br>1,7%       | 1 801<br>1,1%    | -505<br>-0,6%           |



**Tableau 8**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                                | Effectif total |                  |                         | Représentation  |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %               | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction  | 542<br>3,0%    | 649<br>3,0%      | 107<br>0,0%             | 232<br>42,8%    | 325<br>50,1%     | 93<br>7,3%              | 90<br>16,6%         | 64<br>9,9%       | -26<br>-6,7%            |
| Personnel cadre de<br>premier niveau                          | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 10<br>30,3%     | 22<br>53,7%      | 12<br>23,4%             | 9<br>27,3%          | 3<br>6,3%        | -6<br>-21,0%            |
| Personne contremaître<br>et de supervision                    | 71<br>0,4%     | 101<br>0,5%      | 30<br>0,1%              | 26<br>36,6%     | 51<br>50,5%      | 25<br>13,9%             | 11<br>15,5%         | 4<br>4,0%        | -7<br>-11,5%            |
| Personnel<br>professionnel                                    | 9 604<br>52,8% | 11 060<br>51,9%  | 1 456<br>-0,9%          | 6 310<br>65,7%  | 7 241<br>65,5%   | 931<br>-0,2%            | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel technique   | 1 240<br>6,8%  | 1 650<br>7,7%    | 410<br>0,9%             | 856<br>69,0%    | 1 107<br>67,1%   | 251<br>-1,9%            | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel de soutien<br>administratif et de<br>bureau         | 1 290<br>7,1%  | 1 404<br>6,6%    | 114<br>-0,5%            | 1 057<br>81,9%  | 1 051<br>74,9%   | -6<br>-7,0%             | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel de métiers<br>et de transport                       | 34<br>0,2%     | 37<br>0,2%       | 3<br>0,0%               | 0<br>0,0%       | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 1<br>2,9%           | 2<br>5,4%        | 1<br>2,5%               |
| Personnel de soutien<br>manuel, d'entretien et<br>de services | 1 001<br>5,5%  | 1 111<br>5,2%    | 110<br>-0,3%            | 213<br>21,3%    | 226<br>20,3%     | 13<br>-1,0%             | 236<br>23,6%        | 253<br>22,8%     | 17<br>-0,8%             |
| Personnel de soutien<br>scolaire                              | 4 381<br>24,1% | 5 255<br>24,7%   | 874<br>0,6%             | 3 399<br>77,6%  | 3 905<br>74,3%   | 506<br>-3,3%            | ---                 | ---              | ---                     |
| TOTAL   | 18 196<br>100% | 21 308<br>100%   | 3 112<br>0,0%           | 12 103<br>66,5% | 13 928<br>65,4%  | 1 825<br>-1,1%          | 347<br>1,9%         | 326<br>1,5%      | -21<br>-0,4%            |

**Tableau 9**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation  |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %               | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 1 701<br>2,8%   | 1 857<br>2,6%    | 156<br>-0,2%            | 930<br>54,7%    | 1 160<br>62,5%   | 230<br>7,8%             | 90<br>5,3%          | ---<br>---       | -90<br>-5,3%            |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 180<br>0,3%     | 189<br>0,3%      | 9<br>0,0%               | 80<br>44,4%     | 113<br>59,8%     | 33<br>15,4%             | 25<br>13,9%         | 0<br>0,2%        | -25<br>-13,7%           |
| Personnel contremaître et de supervision                | 269<br>0,4%     | 345<br>0,5%      | 76<br>0,1%              | 123<br>45,7%    | 197<br>57,1%     | 74<br>11,4%             | 32<br>11,9%         | 10<br>2,9%       | -22<br>-9,0%            |
| Personnel professionnel                                 | 33 171<br>53,8% | 38 097<br>52,9%  | 4 926<br>-0,9%          | 23 298<br>70,2% | 27 040<br>71,0%  | 3 742<br>0,8%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel technique                                     | 3 902<br>6,3%   | 6 289<br>8,7%    | 2 387<br>2,4%           | 2 912<br>74,6%  | 4 887<br>77,7%   | 1 975<br>3,1%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 4 235<br>6,9%   | 4 450<br>6,2%    | 215<br>-0,7%            | 3 856<br>91,1%  | 3 924<br>88,2%   | 68<br>-2,9%             | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 535<br>0,9%     | 535<br>0,7%      | 0<br>-0,2%              | 12<br>2,2%      | 13<br>2,4%       | 1<br>0,2%               | 13<br>2,4%          | 12<br>2,2%       | -1<br>-0,2%             |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 015<br>4,9%   | 3 408<br>4,7%    | 393<br>-0,2%            | 659<br>21,9%    | 594<br>17,4%     | -65<br>-4,5%            | 827<br>27,4%        | 999<br>29,3%     | 172<br>1,9%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 14 667<br>23,8% | 16 872<br>23,4%  | 2 205<br>-0,4%          | 12 183<br>83,1% | 13 456<br>79,8%  | 1 273<br>-3,3%          | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| TOTAL   | 61 675<br>100%  | 72 042<br>100%   | 10 367<br>0,0%          | 44 053<br>71,4% | 51 384<br>71,3%  | 7 331<br>-0,1%          | 987<br>1,6%         | 1021<br>1,4%     | 34<br>-0,2%             |

**Tableau 10**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 406<br>2,7%    | 505<br>2,9%      | 99<br>0,2%              | 174<br>42,9%   | 251<br>49,7%     | 77<br>6,8%              | 68<br>16,7%         | 52<br>10,3%      | -16<br>-6,4%            |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 10<br>30,3%    | 22<br>53,7%      | 12<br>23,4%             | 9<br>27,3%          | 3<br>6,3%        | -6<br>-21,0%            |
| Personnel contremaître et de supervision                | 51<br>0,3%     | 80<br>0,5%       | 29<br>0,2%              | 17<br>33,3%    | 39<br>48,8%      | 22<br>15,5%             | 10<br>19,6%         | 4<br>5,0%        | -6<br>-14,6%            |
| Personnel professionnel                                 | 7 784<br>52,2% | 8 933<br>51,9%   | 1 149<br>-0,3%          | 5 065<br>65,1% | 5 720<br>64,0%   | 655<br>-1,1%            | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel technique                                     | 959<br>6,4%    | 1 218<br>7,1%    | 259<br>0,7%             | 640<br>66,7%   | 775<br>63,6%     | 135<br>-3,1%            | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 045<br>7,0%  | 1 143<br>6,6%    | 98<br>-0,4%             | 828<br>79,2%   | 821<br>71,8%     | -7<br>-7,4%             | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel de métiers et de transport                    | 27<br>0,2%     | 28<br>0,2%       | 1<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 1<br>3,7%           | 1<br>3,6%        | 0<br>-0,1%              |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 746<br>5,0%    | 843<br>4,9%      | 97<br>-0,1%             | 176<br>23,6%   | 170<br>20,2%     | -6<br>-3,4%             | 195<br>26,1%        | 228<br>27,0%     | 33<br>0,9%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 3 855<br>25,9% | 4 425<br>25,7%   | 570<br>-0,2%            | 2 941<br>76,3% | 3 216<br>72,7%   | 275<br>-3,6%            | ---                 | ---              | ---                     |
| TOTAL   | 14 906<br>100% | 17 216<br>100%   | 2 310<br>0,0%           | 9 851<br>66,1% | 11 014<br>64,0%  | 1 163<br>-2,1%          | 283<br>1,9%         | 288<br>1,7%      | 5<br>-0,2%              |

**Tableau 11**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation  |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %               | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 446<br>3,3%   | 2 522<br>2,9%    | 76<br>-0,4%             | 994<br>40,6%    | 1 398<br>55,4%   | 404<br>14,8%            | 461<br>18,9%        | 116<br>4,6%      | -345<br>-14,3%          |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%            | 59<br>41,3%     | 83<br>65,9%      | 24<br>24,6%             | 24<br>16,8%         | ---<br>---       | -24<br>-16,8%           |
| Personnel contremaître et de supervision                | 363<br>0,5%     | 432<br>0,5%      | 69<br>0,0%              | 143<br>39,4%    | 224<br>51,9%     | 81<br>12,5%             | 54<br>14,9%         | 30<br>6,9%       | -24<br>-8,0%            |
| Personnel professionnel                                 | 43 969<br>59,2% | 47 643<br>54,6%  | 3 674<br>-4,6%          | 30 144<br>68,6% | 34 856<br>73,2%  | 4 712<br>4,6%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel technique                                     | 6 703<br>9,0%   | 10 085<br>11,6%  | 3 382<br>2,6%           | 5 242<br>78,2%  | 8 182<br>81,1%   | 2 940<br>2,9%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 088<br>8,2%   | 6 272<br>7,2%    | 184<br>-1,0%            | 5 598<br>92,0%  | 5 791<br>92,3%   | 193<br>0,3%             | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 621<br>0,8%     | 664<br>0,8%      | 43<br>0,0%              | 8<br>1,3%       | 11<br>1,7%       | 3<br>0,4%               | 9<br>1,5%           | 13<br>2,0%       | 4<br>0,5%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 2 994<br>4,0%   | 2 891<br>3,3%    | -103<br>-0,7%           | 664<br>22,2%    | 664<br>23,0%     | 0<br>0,8%               | 758<br>25,3%        | 665<br>23,0%     | -93<br>-2,3%            |
| Personnel de soutien scolaire                           | 10 985<br>14,8% | 16 636<br>19,1%  | 5 651<br>4,3%           | 9 539<br>86,8%  | 14 585<br>87,7%  | 5 046<br>0,9%           | ---<br>---          | ---<br>---       | ---<br>---              |
| TOTAL   | 74 312<br>100%  | 87 271<br>100%   | 12 959<br>0,0%          | 52 391<br>70,5% | 65 794<br>75,4%  | 13 403<br>4,9%          | 1 306<br>1,8%       | 824<br>0,9%      | -482<br>-0,9%           |

**Tableau 12**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des femmes  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 136<br>4,1%    | 144<br>3,5%      | 8<br>-0,6%              | 58<br>42,6%    | 74<br>51,4%      | 16<br>8,8%              | 22<br>16,2%         | 11<br>7,6%       | -11<br>-8,6%            |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 20<br>0,6%     | 21<br>0,5%       | 1<br>-0,1%              | 9<br>45,0%     | 12<br>57,1%      | 3<br>12,1%              | 1<br>5,0%           | 0<br>0,0%        | -1<br>-5,0%             |
| Personnel professionnel                                 | 1 820<br>55,3% | 2 127<br>52,0%   | 307<br>-3,3%            | 1 245<br>68,4% | 1 521<br>71,5%   | 276<br>3,1%             | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel technique                                     | 281<br>8,5%    | 432<br>10,6%     | 151<br>2,1%             | 216<br>76,9%   | 332<br>76,9%     | 116<br>0,0%             | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 245<br>7,4%    | 261<br>6,4%      | 16<br>-1,0%             | 229<br>93,5%   | 230<br>88,1%     | 1<br>-5,4%              | ---                 | ---              | ---                     |
| Personnel de métiers et de transport                    | 7<br>0,2%      | 9<br>0,2%        | 2<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 1<br>11,1%       | 1<br>11,1%              |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 255<br>7,8%    | 268<br>6,5%      | 13<br>-1,3%             | 37<br>14,5%    | 56<br>20,9%      | 19<br>6,4%              | 41<br>16,1%         | 25<br>9,3%       | -16<br>-6,8%            |
| Personnel de soutien scolaire                           | 526<br>16,0%   | 830<br>20,3%     | 304<br>4,3%             | 458<br>87,1%   | 689<br>83,0%     | 231<br>-4,1%            | ---                 | ---              | ---                     |
| TOTAL   | 3 290<br>100%  | 4 092<br>100%    | 802<br>0,0%             | 2 252<br>68,4% | 2 914<br>71,2%   | 662<br>2,8%             | 64<br>1,9%          | 37<br>0,9%       | -27<br>-1,0%            |

**Tableau 13**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires de la  
région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 107<br>2,8%   | 2 362<br>2,6%    | 255<br>-0,2%            | 42<br>2,0%     | 54<br>2,3%       | 12<br>0,3%              | 87<br>4,1%          | 126<br>5,3%      | 39<br>1,2%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 213<br>0,3%     | 230<br>0,3%      | 17<br>0,0%              | 4<br>1,9%      | 6<br>2,6%        | 2<br>0,7%               | 10<br>4,7%          | 18<br>7,8%       | 8<br>3,1%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 320<br>0,4%     | 425<br>0,5%      | 105<br>0,1%             | 1<br>0,3%      | 6<br>1,4%        | 5<br>1,1%               | 25<br>7,8%          | 43<br>10,1%      | 18<br>2,3%              |
| Personnel professionnel                                 | 40 955<br>53,5% | 47 030<br>52,7%  | 6 075<br>-0,8%          | 1 395<br>3,4%  | 2 265<br>4,8%    | 870<br>1,4%             | 1 419<br>3,5%       | 1 946<br>4,1%    | 527<br>0,6%             |
| Personnel technique                                     | 4 861<br>6,3%   | 7 507<br>8,4%    | 2 646<br>2,1%           | 157<br>3,2%    | 371<br>4,9%      | 214<br>1,7%             | 243<br>5,0%         | 399<br>5,3%      | 156<br>0,3%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 5 280<br>6,9%   | 5 593<br>6,3%    | 313<br>-0,6%            | 123<br>2,3%    | 255<br>4,6%      | 132<br>2,3%             | 334<br>6,3%         | 360<br>6,4%      | 26<br>0,1%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 562<br>0,7%     | 563<br>0,6%      | 1<br>-0,1%              | 1<br>0,2%      | 19<br>3,4%       | 18<br>3,2%              | 24<br>4,3%          | 18<br>3,2%       | -6<br>-1,1%             |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 761<br>4,9%   | 4 251<br>4,8%    | 490<br>-0,1%            | 108<br>2,9%    | 236<br>5,6%      | 128<br>2,7%             | 441<br>11,7%        | 530<br>12,5%     | 89<br>0,8%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 18 522<br>24,2% | 21 297<br>23,9%  | 2 775<br>-0,3%          | 989<br>5,3%    | 1 915<br>9,0%    | 926<br>3,7%             | 1 068<br>5,8%       | 1 707<br>8,0%    | 639<br>2,2%             |
| TOTAL   | 76 581<br>100%  | 89 258<br>100%   | 12 677<br>0,0%          | 2 820<br>3,7%  | 5 127<br>5,7%    | 2 307<br>2,0%           | 3 651<br>4,8%       | 5 147<br>5,8%    | 1 496<br>1,0%           |

**Tableau 14**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires des  
régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 582<br>3,3%   | 2 666<br>2,9%    | 84<br>-0,4%             | 9<br>0,4%      | 15<br>0,6%       | 6<br>0,2%               | 42<br>1,6%          | 105<br>3,9%      | 63<br>2,3%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%            | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 2<br>1,4%           | 6<br>4,8%        | 4<br>3,4%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 383<br>0,5%     | 453<br>0,5%      | 70<br>0,0%              | 0<br>0,0%      | 1<br>0,2%        | 1<br>0,2%               | 1<br>0,3%           | 7<br>1,5%        | 6<br>1,2%               |
| Personnel professionnel                                 | 45 789<br>59,0% | 49 770<br>54,5%  | 3 981<br>-4,5%          | 184<br>0,4%    | 308<br>0,6%      | 124<br>0,2%             | 623<br>1,4%         | 1 860<br>3,7%    | 1 237<br>2,3%           |
| Personnel technique                                     | 6 984<br>9,0%   | 10 517<br>11,5%  | 3 533<br>2,5%           | 21<br>0,3%     | 71<br>0,7%       | 50<br>0,4%              | 43<br>0,6%          | 133<br>1,3%      | 90<br>0,7%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 333<br>8,2%   | 6 533<br>7,2%    | 200<br>-1,0%            | 2<br>0,0%      | 14<br>0,2%       | 12<br>0,2%              | 54<br>0,9%          | 76<br>1,2%       | 22<br>0,3%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 628<br>0,8%     | 673<br>0,7%      | 45<br>-0,1%             | 0<br>0,0%      | 2<br>0,3%        | 2<br>0,3%               | 1<br>0,2%           | 2<br>0,3%        | 1<br>0,1%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 249<br>4,2%   | 3 159<br>3,5%    | -90<br>-0,7%            | 2<br>0,1%      | 5<br>0,2%        | 3<br>0,1%               | 43<br>1,3%          | 57<br>1,8%       | 14<br>0,5%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 11 511<br>14,8% | 17 466<br>19,1%  | 5 955<br>4,3%           | 42<br>0,4%     | 160<br>0,9%      | 118<br>0,5%             | 137<br>1,2%         | 204<br>1,2%      | 67<br>0,0%              |
| TOTAL   | 77 602<br>100%  | 91 363<br>100%   | 13 761<br>0,0%          | 260<br>0,3%    | 576<br>0,6%      | 316<br>0,3%             | 946<br>1,2%         | 2 450<br>2,7%    | 1 504<br>1,5%           |

**Tableau 15**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                        | Représentation |                  |                        | Sous-représentation |                  |                        |
|---|-----------------|------------------|------------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------|------------------|------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                 | Nombre         | Nombre           | Nombre                 | Nombre              | Nombre           | Nombre                 |
|   | %               | %                | %                      | %              | %                | %                      | %                   | %                | %                      |
| Personnel de direction                                  | 4 147<br>3,0%   | 4 379<br>2,7%    | 232<br>-0,3%           | 30<br>0,7%     | 46<br>1,1%       | 16<br>0,4%             | 118<br>2,9%         | 208<br>4,7%      | 90<br>1,8%             |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 323<br>0,2%     | 315<br>0,2%      | -8<br>0,0%             | 2<br>0,6%      | 3<br>1,0%        | 1<br>0,4%              | 11<br>3,4%          | 21<br>6,7%       | 10<br>3,3%             |
| Personnel contremaître et de supervision                | 632<br>0,5%     | 777<br>0,5%      | 145<br>0,0%            | 0<br>0,0%      | 2<br>0,3%        | 2<br>0,3%              | 23<br>3,6%          | 46<br>5,9%       | 23<br>2,3%             |
| Personnel professionnel                                 | 77 140<br>56,7% | 85 740<br>53,8%  | 8 600<br>-2,9%         | 1 172<br>1,5%  | 1 994<br>2,3%    | 822<br>0,8%            | 1 840<br>2,4%       | 3 504<br>4,1%    | 1 664<br>1,7%          |
| Personnel technique                                     | 10 605<br>7,8%  | 16 374<br>10,3%  | 5 769<br>2,5%          | 99<br>0,9%     | 320<br>2,0%      | 221<br>1,1%            | 264<br>2,5%         | 494<br>3,0%      | 230<br>0,5%            |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 10 323<br>7,6%  | 10 722<br>6,7%   | 399<br>-0,9%           | 73<br>0,7%     | 198<br>1,8%      | 125<br>1,1%            | 347<br>3,4%         | 392<br>3,7%      | 45<br>0,3%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 1 156<br>0,9%   | 1 199<br>0,8%    | 43<br>-0,1%            | 1<br>0,1%      | 21<br>1,8%       | 20<br>1,7%             | 24<br>2,1%          | 19<br>1,6%       | -5<br>-0,5%            |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 6 009<br>4,4%   | 6 299<br>4,0%    | 290<br>-0,4%           | 71<br>1,2%     | 180<br>2,9%      | 109<br>1,7%            | 407<br>6,8%         | 496<br>7,5%      | 89<br>0,7%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 25 652<br>18,9% | 33 508<br>21,0%  | 7 856<br>2,1%          | 850<br>3,3%    | 1 800<br>5,4%    | 950<br>2,1%            | 1 003<br>3,9%       | 1 577<br>4,8%    | 574<br>0,9%            |
| TOTAL   | 135 987<br>100% | 159 313<br>100%  | 23 326<br>0,0%         | 2 298<br>1,7%  | 4 564<br>2,9%    | 2 266<br>1,2%          | 4 037<br>3,0%       | 6 757<br>4,2%    | 2 720<br>1,2%          |



**Tableau 16**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 542<br>3,0%    | 649<br>3,0%      | 107<br>0,0%             | 21<br>3,9%     | 23<br>3,5%       | 2<br>-0,4%              | 11<br>2,0%          | 23<br>3,5%       | 12<br>1,5%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 2<br>6,1%      | 3<br>7,3%        | 1<br>1,2%               | 1<br>3,0%           | 3<br>7,3%        | 2<br>4,3%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 71<br>0,4%     | 101<br>0,5%      | 30<br>0,1%              | 1<br>1,4%      | 5<br>5,0%        | 4<br>3,6%               | 3<br>4,2%           | 4<br>4,0%        | 1<br>-0,2%              |
| Personnel professionnel                                 | 9 604<br>52,8% | 11 060<br>51,9%  | 1 456<br>-0,9%          | 407<br>4,2%    | 579<br>5,2%      | 172<br>1,0%             | 202<br>2,1%         | 302<br>2,7%      | 100<br>0,6%             |
| Personnel technique                                     | 1 240<br>6,8%  | 1 650<br>7,7%    | 410<br>0,9%             | 79<br>6,4%     | 122<br>7,4%      | 43<br>1,0%              | 22<br>1,8%          | 38<br>2,3%       | 16<br>0,5%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 290<br>7,1%  | 1 404<br>6,6%    | 114<br>-0,5%            | 52<br>4,0%     | 71<br>5,1%       | 19<br>1,1%              | 41<br>3,2%          | 44<br>3,1%       | 3<br>-0,1%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 34<br>0,2%     | 37<br>0,2%       | 3<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 1<br>2,9%           | 1<br>2,7%        | 0<br>-0,2%              |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 1 001<br>5,5%  | 1 111<br>5,2%    | 110<br>-0,3%            | 39<br>3,9%     | 61<br>5,5%       | 22<br>1,6%              | 77<br>7,7%          | 92<br>8,3%       | 15<br>0,6%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 4 381<br>24,1% | 5 255<br>24,7%   | 874<br>0,6%             | 181<br>4,1%    | 275<br>5,2%      | 94<br>1,1%              | 202<br>4,6%         | 333<br>6,3%      | 131<br>1,7%             |
| TOTAL   | 18 196<br>100% | 21 308<br>100%   | 3 112<br>0,0%           | 782<br>4,3%    | 1 139<br>5,3%    | 357<br>1,0%             | 560<br>3,1%         | 840<br>3,9%      | 280<br>0,8%             |

**Tableau 17**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 1 701<br>2,8%   | 1 857<br>2,6%    | 156<br>-0,2%            | 23<br>1,4%     | 32<br>1,7%       | 9<br>0,3%               | 78<br>4,6%          | 108<br>5,8%      | 30<br>1,2%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 180<br>0,3%     | 189<br>0,3%      | 9<br>0,0%               | 2<br>1,1%      | 3<br>1,6%        | 1<br>0,5%               | 9<br>5,0%           | 15<br>7,9%       | 6<br>2,9%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 269<br>0,4%     | 345<br>0,5%      | 76<br>0,1%              | 0<br>0,0%      | 1<br>0,3%        | 1<br>0,3%               | 22<br>8,2%          | 39<br>11,3%      | 17<br>3,1%              |
| Personnel professionnel                                 | 33 171<br>53,8% | 38 097<br>52,9%  | 4 926<br>-0,9%          | 1 015<br>3,1%  | 1 725<br>4,5%    | 710<br>1,4%             | 1 246<br>3,8%       | 1 708<br>4,5%    | 462<br>0,7%             |
| Personnel technique                                     | 3 902<br>6,3%   | 6 289<br>8,7%    | 2 387<br>2,4%           | 81<br>2,1%     | 256<br>4,1%      | 175<br>2,0%             | 222<br>5,7%         | 365<br>5,8%      | 143<br>0,1%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 4 235<br>6,9%   | 4 450<br>6,2%    | 215<br>-0,7%            | 71<br>1,7%     | 185<br>4,2%      | 114<br>2,5%             | 296<br>7,0%         | 319<br>7,2%      | 23<br>0,2%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 535<br>0,9%     | 535<br>0,7%      | 0<br>-0,2%              | 1<br>0,2%      | 19<br>3,6%       | 18<br>3,4%              | 23<br>4,3%          | 17<br>3,2%       | -6<br>-1,1%             |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 015<br>4,9%   | 3 408<br>4,7%    | 393<br>-0,2%            | 69<br>2,3%     | 177<br>5,2%      | 108<br>2,9%             | 368<br>12,2%        | 442<br>13,0%     | 74<br>0,8%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 14 667<br>23,8% | 16 872<br>23,4%  | 2 205<br>-0,4%          | 816<br>5,6%    | 1 665<br>9,9%    | 849<br>4,3%             | 867<br>5,9%         | 1 379<br>8,2%    | 512<br>2,3%             |
| TOTAL   | 61 675<br>100%  | 72 042<br>100%   | 10 367<br>0,0%          | 2 078<br>3,4%  | 4 063<br>5,6%    | 1 985<br>2,2%           | 3 131<br>5,1%       | 4 392<br>6,1%    | 1 261<br>1,0%           |

**Tableau 18**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 406<br>2,7%    | 505<br>2,9%      | 99<br>0,2%              | 19<br>4,7%     | 22<br>4,4%       | 3<br>-0,3%              | 9<br>2,2%           | 18<br>3,6%       | 9<br>1,4%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 2<br>6,1%      | 3<br>7,3%        | 1<br>1,2%               | 1<br>3,0%           | 3<br>7,3%        | 2<br>4,3%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 51<br>0,3%     | 80<br>0,5%       | 29<br>0,2%              | 1<br>2,0%      | 5<br>6,3%        | 4<br>4,3%               | 3<br>5,9%           | 4<br>5,0%        | 1<br>-0,9%              |
| Personnel professionnel                                 | 7 784<br>52,2% | 8 933<br>51,9%   | 1 149<br>-0,3%          | 380<br>4,9%    | 540<br>6,0%      | 160<br>1,1%             | 173<br>2,2%         | 238<br>2,7%      | 65<br>0,5%              |
| Personnel technique                                     | 959<br>6,4%    | 1 218<br>7,1%    | 259<br>0,7%             | 76<br>7,9%     | 115<br>9,4%      | 39<br>1,5%              | 21<br>2,2%          | 34<br>2,8%       | 13<br>0,6%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 045<br>7,0%  | 1 143<br>6,6%    | 98<br>-0,4%             | 52<br>5,0%     | 70<br>6,1%       | 18<br>1,1%              | 38<br>3,6%          | 41<br>3,6%       | 3<br>0,0%               |
| Personnel de métiers et de transport                    | 27<br>0,2%     | 28<br>0,2%       | 1<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 1<br>3,7%           | 1<br>3,6%        | 0<br>-0,1%              |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 746<br>5,0%    | 843<br>4,9%      | 97<br>-0,1%             | 39<br>5,2%     | 59<br>7,0%       | 20<br>1,8%              | 73<br>9,8%          | 88<br>10,4%      | 15<br>0,6%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 3 855<br>25,9% | 4 425<br>25,7%   | 570<br>-0,2%            | 173<br>4,5%    | 250<br>5,6%      | 77<br>1,1%              | 201<br>5,2%         | 328<br>7,4%      | 127<br>2,2%             |
| TOTAL   | 14 906<br>100% | 17 216<br>100%   | 2 310<br>0,0%           | 742<br>5,0%    | 1 064<br>6,2%    | 322<br>1,2%             | 520<br>3,5%         | 755<br>4,4%      | 235<br>0,9%             |

**Tableau 19**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                        | Représentation |                  |                        | Sous-représentation |                  |                        |
|---|-----------------|------------------|------------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------|------------------|------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                 | Nombre         | Nombre           | Nombre                 | Nombre              | Nombre           | Nombre                 |
|   | %               | %                | %                      | %              | %                | %                      | %                   | %                | %                      |
| Personnel de direction                                  | 2 446<br>3,3%   | 2 522<br>2,9%    | 76<br>-0,4%            | 7<br>0,3%      | 14<br>0,6%       | 7<br>0,3%              | 40<br>1,6%          | 100<br>4,0%      | 60<br>2,4%             |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%           | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%              | 2<br>1,4%           | 6<br>4,8%        | 4<br>3,4%              |
| Personnel contremaître et de supervision                | 363<br>0,5%     | 432<br>0,5%      | 69<br>0,0%             | 0<br>0,0%      | 1<br>0,2%        | 1<br>0,2%              | 1<br>0,3%           | 7<br>1,6%        | 6<br>1,3%              |
| Personnel professionnel                                 | 43 969<br>59,2% | 47 643<br>54,6%  | 3 674<br>-4,6%         | 157<br>0,4%    | 269<br>0,6%      | 112<br>0,2%            | 594<br>1,4%         | 1 796<br>3,8%    | 1 202<br>2,4%          |
| Personnel technique                                     | 6 703<br>9,0%   | 10 085<br>11,6%  | 3 382<br>2,6%          | 18<br>0,3%     | 64<br>0,6%       | 46<br>0,3%             | 42<br>0,6%          | 129<br>1,3%      | 87<br>0,7%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 088<br>8,2%   | 6 272<br>7,2%    | 184<br>-1,0%           | 2<br>0,0%      | 13<br>0,2%       | 11<br>0,2%             | 51<br>0,8%          | 73<br>1,2%       | 22<br>0,4%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 621<br>0,8%     | 664<br>0,8%      | 43<br>0,0%             | 0<br>0,0%      | 2<br>0,3%        | 2<br>0,3%              | 1<br>0,2%           | 2<br>0,3%        | 1<br>0,1%              |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 2 994<br>4,0%   | 2 891<br>3,3%    | -103<br>-0,7%          | 2<br>0,1%      | 3<br>0,1%        | 1<br>0,0%              | 39<br>1,3%          | 54<br>1,7%       | 15<br>0,4%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 10 985<br>14,8% | 16 636<br>19,1%  | 5 651<br>4,3%          | 34<br>0,3%     | 135<br>0,8%      | 101<br>0,5%            | 136<br>1,2%         | 198<br>1,2%      | 62<br>0,0%             |
| TOTAL   | 74 312<br>100%  | 87 271<br>100%   | 12 959<br>0,0%         | 220<br>0,3%    | 501<br>0,6%      | 281<br>0,3%            | 906<br>1,2%         | 2 365<br>2,7%    | 1 459<br>1,5%          |

**Tableau 20**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités visibles  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 136<br>4,1%    | 144<br>3,5%      | 8<br>-0,6%              | 2<br>1,5%      | 1<br>0,7%        | -1<br>-0,8%             | 2<br>1,5%           | 5<br>3,5%        | 3<br>2,0%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 20<br>0,6%     | 21<br>0,5%       | 1<br>-0,1%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel professionnel                                 | 1 820<br>55,3% | 2 127<br>52,0%   | 307<br>-3,3%            | 27<br>1,5%     | 39<br>1,8%       | 12<br>0,3%              | 29<br>1,6%          | 64<br>3,0%       | 35<br>1,4%              |
| Personnel technique                                     | 281<br>8,5%    | 432<br>10,6%     | 151<br>2,1%             | 3<br>1,1%      | 7<br>1,6%        | 4<br>0,5%               | 1<br>0,4%           | 4<br>0,9%        | 3<br>0,5%               |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 245<br>7,4%    | 261<br>6,4%      | 16<br>-1,0%             | 0<br>0,0%      | 1<br>0,4%        | 1<br>0,4%               | 3<br>1,2%           | 3<br>1,1%        | 0<br>-0,1%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 7<br>0,2%      | 9<br>0,2%        | 2<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 255<br>7,8%    | 268<br>6,5%      | 13<br>-1,3%             | 0<br>0,0%      | 2<br>0,7%        | 2<br>0,7%               | 4<br>1,6%           | 4<br>1,5%        | 0<br>-0,1%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 526<br>16,0%   | 830<br>20,3%     | 304<br>4,3%             | 8<br>1,5%      | 25<br>3,0%       | 17<br>1,5%              | 1<br>0,2%           | 5<br>0,6%        | 4<br>0,4%               |
| TOTAL   | 3 290<br>100%  | 4 092<br>100%    | 802<br>0,0%             | 40<br>1,2%     | 75<br>1,8%       | 35<br>0,6%              | 40<br>1,2%          | 85<br>2,1%       | 45<br>0,9%              |

**Tableau 21**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires de la  
région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 107<br>2,8%   | 2 362<br>2,6%    | 255<br>-0,2%            | 117<br>5,6%    | 149<br>6,3%      | 32<br>0,7%              | 78<br>3,7%          | 125<br>5,3%      | 47<br>1,6%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 213<br>0,3%     | 230<br>0,3%      | 17<br>0,0%              | 10<br>4,7%     | 13<br>5,7%       | 3<br>1,0%               | 9<br>4,2%           | 14<br>6,1%       | 5<br>1,9%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 320<br>0,4%     | 425<br>0,5%      | 105<br>0,1%             | 9<br>2,8%      | 18<br>4,2%       | 9<br>1,4%               | 29<br>9,1%          | 33<br>7,8%       | 4<br>-1,3%              |
| Personnel professionnel                                 | 40 955<br>53,5% | 47 030<br>52,7%  | 6 075<br>-0,8%          | 1 840<br>4,5%  | 2 375<br>5,0%    | 535<br>0,5%             | 1 655<br>4,0%       | 2 323<br>4,9%    | 668<br>0,9%             |
| Personnel technique                                     | 4 861<br>6,3%   | 7 507<br>8,4%    | 2 646<br>2,1%           | 174<br>3,6%    | 288<br>3,8%      | 114<br>0,2%             | 205<br>4,2%         | 273<br>3,6%      | 68<br>-0,6%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 5 280<br>6,9%   | 5 593<br>6,3%    | 313<br>-0,6%            | 179<br>3,4%    | 291<br>5,2%      | 112<br>1,8%             | 349<br>6,6%         | 321<br>5,7%      | -28<br>-0,9%            |
| Personnel de métiers et de transport                    | 562<br>0,7%     | 563<br>0,6%      | 1<br>-0,1%              | 18<br>3,2%     | 17<br>3,0%       | -1<br>-0,2%             | 34<br>6,1%          | 37<br>6,6%       | 3<br>0,5%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 761<br>4,9%   | 4 251<br>4,8%    | 490<br>-0,1%            | 129<br>3,4%    | 232<br>5,5%      | 103<br>2,1%             | 304<br>8,1%         | 377<br>8,9%      | 73<br>0,8%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 18 522<br>24,2% | 21 297<br>23,9%  | 2 775<br>-0,3%          | 1 025<br>5,5%  | 1 342<br>6,3%    | 317<br>0,8%             | 1 010<br>5,5%       | 1 402<br>6,6%    | 392<br>1,1%             |
| TOTAL   | 76 581<br>100%  | 89 258<br>100%   | 12 677<br>0,0%          | 3 501<br>4,6%  | 4 725<br>5,3%    | 1 224<br>0,7%           | 3 673<br>4,8%       | 4 905<br>5,5%    | 1 232<br>0,7%           |

**Tableau 22**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires des  
régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 582<br>3,3%   | 2 666<br>2,9%    | 84<br>-0,4%             | 7<br>0,3%      | 9<br>0,3%        | 2<br>0,0%               | 44<br>1,7%          | 115<br>4,3%      | 71<br>2,6%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%            | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 1<br>0,7%           | 6<br>4,8%        | 5<br>4,1%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 383<br>0,5%     | 453<br>0,5%      | 70<br>0,0%              | 1<br>0,3%      | 1<br>0,2%        | 0<br>-0,1%              | 3<br>0,8%           | 4<br>0,9%        | 1<br>0,1%               |
| Personnel professionnel                                 | 45 789<br>59,0% | 49 770<br>54,5%  | 3 981<br>-4,5%          | 197<br>0,4%    | 250<br>0,5%      | 53<br>0,1%              | 579<br>1,3%         | 2 037<br>4,1%    | 1 458<br>2,8%           |
| Personnel technique                                     | 6 984<br>9,0%   | 10 517<br>11,5%  | 3 533<br>2,5%           | 12<br>0,2%     | 48<br>0,5%       | 36<br>0,3%              | 31<br>0,4%          | 90<br>0,9%       | 59<br>0,5%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 333<br>8,2%   | 6 533<br>7,2%    | 200<br>-1,0%            | 9<br>0,1%      | 16<br>0,2%       | 7<br>0,1%               | 35<br>0,6%          | 70<br>1,1%       | 35<br>0,5%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 628<br>0,8%     | 673<br>0,7%      | 45<br>-0,1%             | 1<br>0,2%      | 0<br>0,0%        | -1<br>-0,2%             | 4<br>0,6%           | 4<br>0,6%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 249<br>4,2%   | 3 159<br>3,5%    | -90<br>-0,7%            | 10<br>0,3%     | 10<br>0,3%       | 0<br>0,0%               | 34<br>1,1%          | 32<br>1,0%       | -2<br>-0,1%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 11 511<br>14,8% | 17 466<br>19,1%  | 5 955<br>4,3%           | 69<br>0,6%     | 127<br>0,7%      | 58<br>0,1%              | 113<br>1,0%         | 180<br>1,0%      | 67<br>0,0%              |
| TOTAL   | 77 602<br>100%  | 91 363<br>100%   | 13 761<br>0,0%          | 306<br>0,4%    | 461<br>0,5%      | 155<br>0,1%             | 844<br>1,1%         | 2 538<br>2,8%    | 1 694<br>1,7%           |

**Tableau 23**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                        | Représentation |                  |                        | Sous-représentation |                  |                        |
|---|-----------------|------------------|------------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------|------------------|------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                 | Nombre         | Nombre           | Nombre                 | Nombre              | Nombre           | Nombre                 |
|   | %               | %                | %                      | %              | %                | %                      | %                   | %                | %                      |
| Personnel de direction                                  | 4 147<br>3,0%   | 4 379<br>2,7%    | 232<br>-0,3%           | 41<br>1,0%     | 38<br>0,9%       | -3<br>-0,1%            | 120<br>2,9%         | 234<br>5,3%      | 114<br>2,4%            |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 323<br>0,2%     | 315<br>0,2%      | -8<br>0,0%             | 4<br>1,2%      | 3<br>1,0%        | -1<br>-0,2%            | 9<br>2,8%           | 20<br>6,3%       | 11<br>3,5%             |
| Personnel contremaître et de supervision                | 632<br>0,5%     | 777<br>0,5%      | 145<br>0,0%            | 4<br>0,6%      | 5<br>0,6%        | 1<br>0,0%              | 30<br>4,8%          | 35<br>4,5%       | 5<br>-0,3%             |
| Personnel professionnel                                 | 77 140<br>56,7% | 85 740<br>53,8%  | 8 600<br>-2,9%         | 962<br>1,2%    | 1 238<br>1,4%    | 276<br>0,2%            | 2 168<br>2,8%       | 4 227<br>4,9%    | 2 059<br>2,1%          |
| Personnel technique                                     | 10 605<br>7,8%  | 16 374<br>10,3%  | 5 769<br>2,5%          | 57<br>0,5%     | 153<br>0,9%      | 96<br>0,4%             | 228<br>2,2%         | 351<br>2,1%      | 123<br>-0,1%           |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 10 323<br>7,6%  | 10 722<br>6,7%   | 399<br>-0,9%           | 46<br>0,4%     | 85<br>0,8%       | 39<br>0,4%             | 368<br>3,6%         | 383<br>3,6%      | 15<br>0,0%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 1 156<br>0,9%   | 1 199<br>0,8%    | 43<br>-0,1%            | 15<br>1,3%     | 16<br>1,3%       | 1<br>0,0%              | 37<br>3,2%          | 39<br>3,3%       | 2<br>0,1%              |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 6 009<br>4,4%   | 6 299<br>4,0%    | 290<br>-0,4%           | 81<br>1,3%     | 113<br>1,8%      | 32<br>0,5%             | 298<br>5,0%         | 373<br>5,6%      | 75<br>0,6%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 25 652<br>18,9% | 33 508<br>21,0%  | 7 856<br>2,1%          | 476<br>1,9%    | 658<br>2,0%      | 182<br>0,1%            | 1 097<br>4,3%       | 1 539<br>4,6%    | 442<br>0,3%            |
| TOTAL   | 135 987<br>100% | 159 313<br>100%  | 23 326<br>0,0%         | 1 686<br>1,2%  | 2 309<br>1,4%    | 623<br>0,2%            | 4 355<br>3,2%       | 7 201<br>4,5%    | 2 846<br>1,3%          |



**Tableau 24**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 542<br>3,0%    | 649<br>3,0%      | 107<br>0,0%             | 83<br>15,3%    | 120<br>18,5%     | 37<br>3,2%              | 2<br>0,4%           | 6<br>0,9%        | 4<br>0,5%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 6<br>18,2%     | 10<br>24,4%      | 4<br>6,2%               | 1<br>3,0%           | 0<br>0,0%        | -1<br>-3,0%             |
| Personnel contremaître et de supervision                | 71<br>0,4%     | 101<br>0,5%      | 30<br>0,1%              | 6<br>8,5%      | 14<br>13,9%      | 8<br>5,4%               | 2<br>2,8%           | 2<br>2,0%        | 0<br>-0,8%              |
| Personnel professionnel                                 | 9 604<br>52,8% | 11 060<br>51,9%  | 1 456<br>-0,9%          | 1 075<br>11,2% | 1 387<br>12,5%   | 312<br>1,3%             | 66<br>0,7%          | 133<br>1,2%      | 67<br>0,5%              |
| Personnel technique                                     | 1 240<br>6,8%  | 1 650<br>7,7%    | 410<br>0,9%             | 129<br>10,4%   | 183<br>11,1%     | 54<br>0,7%              | 8<br>0,7%           | 12<br>0,7%       | 4<br>0,0%               |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 290<br>7,1%  | 1 404<br>6,6%    | 114<br>-0,5%            | 142<br>11,0%   | 222<br>15,8%     | 80<br>4,8%              | 16<br>1,2%          | 8<br>0,6%        | -8<br>-0,6%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 34<br>0,2%     | 37<br>0,2%       | 3<br>0,0%               | 4<br>11,8%     | 1<br>2,7%        | -3<br>-9,1%             | 1<br>2,9%           | 2<br>5,4%        | 1<br>2,5%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 1 001<br>5,5%  | 1 111<br>5,2%    | 110<br>-0,3%            | 58<br>5,8%     | 129<br>11,6%     | 71<br>5,8%              | 40<br>4,0%          | 36<br>3,2%       | -4<br>-0,8%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 4 381<br>24,1% | 5 255<br>24,7%   | 874<br>0,6%             | 618<br>14,1%   | 811<br>15,4%     | 193<br>1,3%             | 26<br>0,6%          | 43<br>0,8%       | 17<br>0,2%              |
| TOTAL   | 18 196<br>100% | 21 308<br>100%   | 3 112<br>0,0%           | 2 121<br>11,7% | 2 877<br>13,5%   | 756<br>1,8%             | 162<br>0,9%         | 242<br>1,1%      | 80<br>0,2%              |

**Tableau 25**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 1 701<br>2,8%   | 1 857<br>2,6%    | 156<br>-0,2%            | 38<br>2,2%     | 34<br>1,8%       | -4<br>-0,4%             | 77<br>4,6%          | 123<br>6,6%      | 46<br>2,0%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 180<br>0,3%     | 189<br>0,3%      | 9<br>0,0%               | 4<br>2,2%      | 3<br>1,6%        | -1<br>-0,6%             | 8<br>4,4%           | 14<br>7,4%       | 6<br>3,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 269<br>0,4%     | 345<br>0,5%      | 76<br>0,1%              | 4<br>1,5%      | 5<br>1,4%        | 1<br>-0,1%              | 27<br>10,0%         | 31<br>9,0%       | 4<br>-1,0%              |
| Personnel professionnel                                 | 33 171<br>53,8% | 38 097<br>52,9%  | 4 926<br>-0,9%          | 810<br>2,4%    | 1 046<br>2,7%    | 236<br>0,3%             | 1 613<br>4,9%       | 2 241<br>5,9%    | 628<br>1,0%             |
| Personnel technique                                     | 3 902<br>6,3%   | 6 289<br>8,7%    | 2 387<br>2,4%           | 48<br>1,2%     | 117<br>1,9%      | 69<br>0,7%              | 198<br>5,1%         | 263<br>4,2%      | 65<br>-0,9%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 4 235<br>6,9%   | 4 450<br>6,2%    | 215<br>-0,7%            | 42<br>1,0%     | 77<br>1,7%       | 35<br>0,7%              | 333<br>7,9%         | 313<br>7,0%      | -20<br>-0,9%            |
| Personnel de métiers et de transport                    | 535<br>0,9%     | 535<br>0,7%      | 0<br>-0,2%              | 14<br>2,6%     | 16<br>3,0%       | 2<br>0,4%               | 33<br>6,2%          | 35<br>6,5%       | 2<br>0,3%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 015<br>4,9%   | 3 408<br>4,7%    | 393<br>-0,2%            | 74<br>2,5%     | 105<br>3,1%      | 31<br>0,6%              | 267<br>8,9%         | 344<br>10,1%     | 77<br>1,2%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 14 667<br>23,8% | 16 872<br>23,4%  | 2 205<br>-0,4%          | 414<br>2,8%    | 548<br>3,2%      | 134<br>0,4%             | 991<br>6,8%         | 1 364<br>8,1%    | 373<br>1,3%             |
| TOTAL   | 61 675<br>100%  | 72 042<br>100%   | 10 367<br>0,0%          | 1 448<br>2,4%  | 1 951<br>2,7%    | 503<br>0,3%             | 3 547<br>5,8%       | 4 728<br>6,6%    | 1 181<br>0,8%           |

**Tableau 26**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 406<br>2,7%    | 505<br>2,9%      | 99<br>0,2%              | 79<br>19,5%    | 115<br>22,8%     | 36<br>3,3%              | 1<br>0,2%           | 2<br>0,4%        | 1<br>0,2%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 6<br>18,2%     | 10<br>24,4%      | 4<br>6,2%               | 1<br>3,0%           | 0<br>0,0%        | -1<br>-3,0%             |
| Personnel contremaître et de supervision                | 51<br>0,3%     | 80<br>0,5%       | 29<br>0,2%              | 5<br>9,8%      | 13<br>16,3%      | 8<br>6,5%               | 2<br>3,9%           | 2<br>2,5%        | 0<br>-1,4%              |
| Personnel professionnel                                 | 7 784<br>52,2% | 8 933<br>51,9%   | 1 149<br>-0,3%          | 1 030<br>13,2% | 1 329<br>14,9%   | 299<br>1,7%             | 42<br>0,5%          | 82<br>0,9%       | 40<br>0,4%              |
| Personnel technique                                     | 959<br>6,4%    | 1 218<br>7,1%    | 259<br>0,7%             | 126<br>13,1%   | 171<br>14,0%     | 45<br>0,9%              | 7<br>0,7%           | 10<br>0,8%       | 3<br>0,1%               |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 045<br>7,0%  | 1 143<br>6,6%    | 98<br>-0,4%             | 137<br>13,1%   | 214<br>18,7%     | 77<br>5,6%              | 16<br>1,5%          | 8<br>0,7%        | -8<br>-0,8%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 27<br>0,2%     | 28<br>0,2%       | 1<br>0,0%               | 4<br>14,8%     | 1<br>3,6%        | -3<br>-11,2%            | 1<br>3,7%           | 2<br>7,1%        | 1<br>3,4%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 746<br>5,0%    | 843<br>4,9%      | 97<br>-0,1%             | 55<br>7,4%     | 127<br>15,1%     | 72<br>7,7%              | 37<br>4,9%          | 33<br>3,9%       | -4<br>-1,0%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 3 855<br>25,9% | 4 425<br>25,7%   | 570<br>-0,2%            | 611<br>15,8%   | 794<br>17,9%     | 183<br>2,1%             | 19<br>0,5%          | 38<br>0,9%       | 19<br>0,4%              |
| TOTAL   | 14 906<br>100% | 17 216<br>100%   | 2 310<br>0,0%           | 2 053<br>13,8% | 2 774<br>16,1%   | 721<br>2,3%             | 126<br>0,9%         | 177<br>1,0%      | 51<br>0,1%              |

**Tableau 27**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 446<br>3,3%   | 2 522<br>2,9%    | 76<br>-0,4%             | 3<br>0,1%      | 4<br>0,2%        | 1<br>0,1%               | 43<br>1,8%          | 111<br>4,4%      | 68<br>2,6%              |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%            | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 1<br>0,7%           | 6<br>4,8%        | 5<br>4,1%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 363<br>0,5%     | 432<br>0,5%      | 69<br>0,0%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 3<br>0,8%           | 4<br>0,9%        | 1<br>0,1%               |
| Personnel professionnel                                 | 43 969<br>59,2% | 47 643<br>54,6%  | 3 674<br>-4,6%          | 152<br>0,4%    | 192<br>0,4%      | 40<br>0,0%              | 555<br>1,3%         | 1 986<br>4,2%    | 1 431<br>2,9%           |
| Personnel technique                                     | 6 703<br>9,0%   | 10 085<br>11,6%  | 3 382<br>2,6%           | 9<br>0,1%      | 36<br>0,4%       | 27<br>0,3%              | 30<br>0,5%          | 88<br>0,9%       | 58<br>0,4%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 088<br>8,2%   | 6 272<br>7,2%    | 184<br>-1,0%            | 4<br>0,1%      | 8<br>0,1%        | 4<br>0,0%               | 35<br>0,6%          | 70<br>1,1%       | 35<br>0,5%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 621<br>0,8%     | 664<br>0,8%      | 43<br>0,0%              | 1<br>0,2%      | 0<br>0,0%        | -1<br>-0,2%             | 4<br>0,6%           | 4<br>0,6%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 2 994<br>4,0%   | 2 891<br>3,3%    | -103<br>-0,7%           | 7<br>0,2%      | 8<br>0,3%        | 1<br>0,1%               | 31<br>1,0%          | 29<br>0,9%       | -2<br>-0,1%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 10 985<br>14,8% | 16 636<br>19,1%  | 5 651<br>4,3%           | 62<br>0,6%     | 110<br>0,7%      | 48<br>0,1%              | 106<br>1,0%         | 175<br>1,1%      | 69<br>0,1%              |
| TOTAL   | 74 312<br>100%  | 87 271<br>100%   | 12 959<br>0,0%          | 238<br>0,3%    | 358<br>0,4%      | 120<br>0,1%             | 808<br>1,1%         | 2 473<br>2,8%    | 1 665<br>1,7%           |

**Tableau 28**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des minorités ethniques  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 136<br>4,1%    | 144<br>3,5%      | 8<br>-0,6%              | 4<br>2,9%      | 5<br>3,5%        | 1<br>0,6%               | 1<br>0,7%           | 4<br>2,8%        | 3<br>2,1%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 20<br>0,6%     | 21<br>0,5%       | 1<br>-0,1%              | 1<br>5,0%      | 1<br>4,8%        | 0<br>-0,2%              | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel professionnel                                 | 1 820<br>55,3% | 2 127<br>52,0%   | 307<br>-3,3%            | 45<br>2,5%     | 58<br>2,7%       | 13<br>0,2%              | 24<br>1,3%          | 51<br>2,4%       | 27<br>1,1%              |
| Personnel technique                                     | 281<br>8,5%    | 432<br>10,6%     | 151<br>2,1%             | 3<br>1,1%      | 12<br>2,8%       | 9<br>1,7%               | 1<br>0,4%           | 2<br>0,5%        | 1<br>0,1%               |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 245<br>7,4%    | 261<br>6,4%      | 16<br>-1,0%             | 5<br>2,0%      | 8<br>3,1%        | 3<br>1,1%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de métiers et de transport                    | 7<br>0,2%      | 9<br>0,2%        | 2<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 255<br>7,8%    | 268<br>6,5%      | 13<br>-1,3%             | 3<br>1,2%      | 2<br>0,7%        | -1<br>-0,5%             | 3<br>1,2%           | 3<br>1,1%        | 0<br>-0,1%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 526<br>16,0%   | 830<br>20,3%     | 304<br>4,3%             | 7<br>1,3%      | 17<br>2,0%       | 10<br>0,7%              | 7<br>1,3%           | 5<br>0,6%        | -2<br>-0,7%             |
| TOTAL   | 3 290<br>100%  | 4 092<br>100%    | 802<br>0,0%             | 68<br>2,1%     | 103<br>2,5%      | 35<br>0,4%              | 36<br>1,1%          | 65<br>1,6%       | 29<br>0,5%              |

**Tableau 29**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires de la  
région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                                | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction  | 2 107<br>2,8%   | 2 362<br>2,6%    | 255<br>-0,2%            | 3<br>0,1%      | 6<br>0,3%        | 3<br>0,2%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel cadre de<br>premier niveau                          | 213<br>0,3%     | 230<br>0,3%      | 17<br>0,0%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel<br>contremaître et de<br>supervision                | 320<br>0,4%     | 425<br>0,5%      | 105<br>0,1%             | 1<br>0,3%      | 0<br>0,0%        | -1<br>-0,3%             | 0<br>0,0%           | 1<br>0,2%        | 1<br>0,2%               |
| Personnel<br>professionnel                                    | 40 955<br>53,5% | 47 030<br>52,7%  | 6 075<br>-0,8%          | 49<br>0,1%     | 61<br>0,1%       | 12<br>0,0%              | 0<br>0,0%           | 13<br>0,0%       | 13<br>0,0%              |
| Personnel technique   | 4 861<br>6,3%   | 7 507<br>8,4%    | 2 646<br>2,1%           | 15<br>0,3%     | 13<br>0,2%       | -2<br>-0,1%             | 25<br>0,5%          | 0<br>0,0%        | -25<br>-0,5%            |
| Personnel de soutien<br>administratif et de<br>bureau         | 5 280<br>6,9%   | 5 593<br>6,3%    | 313<br>-0,6%            | 9<br>0,2%      | 8<br>0,1%        | -1<br>-0,1%             | 0<br>0,0%           | 33<br>0,6%       | 33<br>0,6%              |
| Personnel de métiers<br>et de transport                       | 562<br>0,7%     | 563<br>0,6%      | 1<br>-0,1%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 3<br>0,5%        | 3<br>0,5%               |
| Personnel de soutien<br>manuel, d'entretien et<br>de services | 3 761<br>4,9%   | 4 251<br>4,8%    | 490<br>-0,1%            | 17<br>0,5%     | 13<br>0,3%       | -4<br>-0,2%             | 0<br>0,0%           | 23<br>0,5%       | 23<br>0,5%              |
| Personnel de soutien<br>scolaire                              | 18 522<br>24,2% | 21 297<br>23,9%  | 2 775<br>-0,3%          | 27<br>0,2%     | 24<br>0,1%       | -3<br>-0,1%             | 3<br>0,0%           | 55<br>0,3%       | 52<br>0,3%              |
| TOTAL   | 76 581<br>100%  | 89 258<br>100%   | 12 677<br>0,0%          | 121<br>0,2%    | 125<br>0,1%      | 4<br>-0,1%              | 28<br>0             | 128<br>0,1%      | 100<br>0,1%             |

**Tableau 30**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires des  
régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 2 582<br>3,3%   | 2 666<br>2,9%    | 84<br>-0,4%             | 5<br>0,2%      | 6<br>0,2%        | 1<br>0,0%               | 9<br>0,4%           | 6<br>0,2%        | -3<br>-0,2%             |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%            | 0<br>0,0%      | 1<br>0,8%        | 1<br>0,8%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 383<br>0,5%     | 453<br>0,5%      | 70<br>0,0%              | 0<br>0,0%      | 1<br>0,2%        | 1<br>0,2%               | 3<br>0,8%           | 8<br>1,8%        | 5<br>1,0%               |
| Personnel professionnel                                 | 45 789<br>59,0% | 49 770<br>54,5%  | 3 981<br>-4,5%          | 154<br>0,3%    | 173<br>0,3%      | 19<br>0,0%              | 289<br>0,6%         | 316<br>0,6%      | 27<br>0,0%              |
| Personnel technique                                     | 6 984<br>9,0%   | 10 517<br>11,5%  | 3 533<br>2,5%           | 24<br>0,3%     | 40<br>0,4%       | 16<br>0,1%              | 32<br>0,5%          | 120<br>1,1%      | 88<br>0,6%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 333<br>8,2%   | 6 533<br>7,2%    | 200<br>-1,0%            | 25<br>0,4%     | 33<br>0,5%       | 8<br>0,1%               | 69<br>1,1%          | 92<br>1,4%       | 23<br>0,3%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 628<br>0,8%     | 673<br>0,7%      | 45<br>-0,1%             | 3<br>0,5%      | 3<br>0,4%        | 0<br>-0,1%              | 15<br>2,4%          | 14<br>2,1%       | -1<br>-0,3%             |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 249<br>4,2%   | 3 159<br>3,5%    | -90<br>-0,7%            | 11<br>0,3%     | 19<br>0,6%       | 8<br>0,3%               | 67<br>2,1%          | 74<br>2,3%       | 7<br>0,2%               |
| Personnel de soutien scolaire                           | 11 511<br>14,8% | 17 466<br>19,1%  | 5 955<br>4,3%           | 80<br>0,7%     | 91<br>0,5%       | 11<br>-0,2%             | 210<br>1,8%         | 280<br>1,6%      | 70<br>-0,2%             |
| TOTAL   | 77 602<br>100%  | 91 363<br>100%   | 13 761<br>0,0%          | 302<br>0,4%    | 367<br>0,4%      | 65<br>0,0%              | 694<br>0,9%         | 910<br>1,0%      | 216<br>0,1%             |

**Tableau 31**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 4 147<br>3,0%   | 4 379<br>2,7%    | 232<br>-0,3%            | 7<br>0,2%      | 8<br>0,2%        | 1<br>0,0%               | 9<br>0,2%           | 6<br>0,1%        | -3<br>-0,1%             |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 323<br>0,2%     | 315<br>0,2%      | -8<br>0,0%              | 0<br>0,0%      | 1<br>0,3%        | 1<br>0,3%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 632<br>0,5%     | 777<br>0,5%      | 145<br>0,0%             | 0<br>0,0%      | 1<br>0,1%        | 1<br>0,1%               | 3<br>0,5%           | 9<br>1,2%        | 6<br>0,7%               |
| Personnel professionnel                                 | 77 140<br>56,7% | 85 740<br>53,8%  | 8 600<br>-2,9%          | 167<br>0,2%    | 176<br>0,2%      | 9<br>0,0%               | 281<br>0,4%         | 323<br>0,4%      | 42<br>0,0%              |
| Personnel technique                                     | 10 605<br>7,8%  | 16 374<br>10,3%  | 5 769<br>2,5%           | 32<br>0,3%     | 46<br>0,3%       | 14<br>0,0%              | 52<br>0,5%          | 117<br>0,7%      | 65<br>0,2%              |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 10 323<br>7,6%  | 10 722<br>6,7%   | 399<br>-0,9%            | 31<br>0,3%     | 32<br>0,3%       | 1<br>0,0%               | 67<br>0,6%          | 118<br>1,1%      | 51<br>0,5%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 1 156<br>0,9%   | 1 199<br>0,8%    | 43<br>-0,1%             | 3<br>0,3%      | 3<br>0,3%        | 0<br>0,0%               | 15<br>1,3%          | 17<br>1,4%       | 2<br>0,1%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 6 009<br>4,4%   | 6 299<br>4,0%    | 290<br>-0,4%            | 19<br>0,3%     | 25<br>0,4%       | 6<br>0,1%               | 66<br>1,1%          | 93<br>1,4%       | 27<br>0,3%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 25 652<br>18,9% | 33 508<br>21,0%  | 7 856<br>2,1%           | 96<br>0,4%     | 94<br>0,3%       | -2<br>-0,1%             | 204<br>0,8%         | 301<br>0,9%      | 97<br>0,1%              |
| TOTAL   | 135 987<br>100% | 159 313<br>100%  | 23 326<br>0,0%          | 355<br>0,3%    | 386<br>0,2%      | 31<br>-0,1%             | 697<br>0,5%         | 984<br>0,6%      | 287<br>0,1%             |



**Tableau 32**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone au Québec  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 542<br>3,0%    | 649<br>3,0%      | 107<br>0,0%             | 1<br>0,2%      | 4<br>0,6%        | 3<br>0,4%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 71<br>0,4%     | 101<br>0,5%      | 30<br>0,1%              | 1<br>1,4%      | 0<br>0,0%        | -1<br>-1,4%             | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel professionnel                                 | 9 604<br>52,8% | 11 060<br>51,9%  | 1 456<br>-0,9%          | 36<br>0,4%     | 58<br>0,5%       | 22<br>0,1%              | 8<br>0,1%           | 6<br>0,1%        | -2<br>0,0%              |
| Personnel technique                                     | 1 240<br>6,8%  | 1 650<br>7,7%    | 410<br>0,9%             | 7<br>0,6%      | 7<br>0,4%        | 0<br>-0,2%              | 5<br>0,4%           | 3<br>0,2%        | -2<br>-0,2%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 290<br>7,1%  | 1 404<br>6,6%    | 114<br>-0,5%            | 3<br>0,2%      | 9<br>0,6%        | 6<br>0,4%               | 2<br>0,2%           | 7<br>0,5%        | 5<br>0,3%               |
| Personnel de métiers et de transport                    | 34<br>0,2%     | 37<br>0,2%       | 3<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 1 001<br>5,5%  | 1 111<br>5,2%    | 110<br>-0,3%            | 9<br>0,9%      | 7<br>0,6%        | -2<br>-0,3%             | 1<br>0,1%           | 8<br>0,7%        | 7<br>0,6%               |
| Personnel de soutien scolaire                           | 4 381<br>24,1% | 5 255<br>24,7%   | 874<br>0,6%             | 11<br>0,3%     | 21<br>0,4%       | 10<br>0,1%              | 9<br>0,2%           | 30<br>0,6%       | 21<br>0,4%              |
| TOTAL   | 18 196<br>100% | 21 308<br>100%   | 3 112<br>0,0%           | 68<br>0,4%     | 106<br>0,5%      | 38<br>0,1%              | 25<br>0,1%          | 54<br>0,3%       | 29<br>0,2%              |

**Tableau 33**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|-----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %               | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 1 701<br>2,8%   | 1 857<br>2,6%    | 156<br>-0,2%            | 2<br>0,1%      | 5<br>0,3%        | 3<br>0,2%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 180<br>0,3%     | 189<br>0,3%      | 9<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 269<br>0,4%     | 345<br>0,5%      | 76<br>0,1%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 1<br>0,3%        | 1<br>0,3%               |
| Personnel professionnel                                 | 33 171<br>53,8% | 38 097<br>52,9%  | 4 926<br>-0,9%          | 34<br>0,1%     | 41<br>0,1%       | 7<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 12<br>0,0%       | 12<br>0,0%              |
| Personnel technique                                     | 3 902<br>6,3%   | 6 289<br>8,7%    | 2 387<br>2,4%           | 14<br>0,4%     | 13<br>0,2%       | -1<br>-0,2%             | 20<br>0,5%          | 0<br>0,0%        | -20<br>-0,5%            |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 4 235<br>6,9%   | 4 450<br>6,2%    | 215<br>-0,7%            | 8<br>0,2%      | 6<br>0,1%        | -2<br>-0,1%             | 0<br>0,0%           | 27<br>0,6%       | 27<br>0,6%              |
| Personnel de métiers et de transport                    | 535<br>0,9%     | 535<br>0,7%      | 0<br>-0,2%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 3<br>0,6%        | 3<br>0,6%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 3 015<br>4,9%   | 3 408<br>4,7%    | 393<br>-0,2%            | 9<br>0,3%      | 8<br>0,2%        | -1<br>-0,1%             | 0<br>0,0%           | 17<br>0,5%       | 17<br>0,5%              |
| Personnel de soutien scolaire                           | 14 667<br>23,8% | 16 872<br>23,4%  | 2 205<br>-0,4%          | 23<br>0,2%     | 20<br>0,1%       | -3<br>-0,1%             | 0<br>0,0%           | 31<br>0,2%       | 31<br>0,2%              |
| TOTAL   | 61 675<br>100%  | 72 042<br>100%   | 10 367<br>0,0%          | 90<br>0,1%     | 93<br>0,1%       | 3<br>0,0%               | 20<br>0,0%          | 91<br>0,1%       | 71<br>0,1%              |

**Tableau 34**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone de la région métropolitaine de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 406<br>2,7%    | 505<br>2,9%      | 99<br>0,2%              | 1<br>0,3%      | 1<br>0,2%        | 0<br>-0,1%              | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 33<br>0,2%     | 41<br>0,2%       | 8<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 51<br>0,3%     | 80<br>0,5%       | 29<br>0,2%              | 1<br>2,0%      | 0<br>0,0%        | -1<br>-2,0%             | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel professionnel                                 | 7 784<br>52,2% | 8 933<br>51,9%   | 1 149<br>-0,3%          | 15<br>0,2%     | 20<br>0,2%       | 5<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 1<br>0,0%        | 1<br>0,0%               |
| Personnel technique                                     | 959<br>6,4%    | 1 218<br>7,1%    | 259<br>0,7%             | 1<br>0,1%      | 0<br>0,0%        | -1<br>-0,1%             | 5<br>0,5%           | 0<br>0,0%        | -5<br>-0,5%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 1 045<br>7,0%  | 1 143<br>6,6%    | 98<br>-0,4%             | 1<br>0,1%      | 2<br>0,2%        | 1<br>0,1%               | 0<br>0,0%           | 6<br>0,5%        | 6<br>0,5%               |
| Personnel de métiers et de transport                    | 27<br>0,2%     | 28<br>0,2%       | 1<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 746<br>5,0%    | 843<br>4,9%      | 97<br>-0,1%             | 8<br>1,1%      | 5<br>0,6%        | -3<br>-0,5%             | 0<br>0,0%           | 6<br>0,7%        | 6<br>0,7%               |
| Personnel de soutien scolaire                           | 3 855<br>25,9% | 4 425<br>25,7%   | 570<br>-0,2%            | 4<br>0,1%      | 4<br>0,1%        | 0<br>0,0%               | 3<br>0,1%           | 24<br>0,5%       | 21<br>0,4%              |
| TOTAL   | 14 906<br>100% | 17 216<br>100%   | 2 310<br>0,0%           | 31<br>0,2%     | 32<br>0,2%       | 1<br>0,0%               | 8<br>0,1%           | 37<br>0,2%       | 29<br>0,1%              |

**Tableau 35**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau francophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total  |                  |                        | Représentation |                  |                        | Sous-représentation |                  |                        |
|---|-----------------|------------------|------------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------|------------------|------------------------|
|   | Mars<br>2007    | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écart<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre          | Nombre           | Nombre                 | Nombre         | Nombre           | Nombre                 | Nombre              | Nombre           | Nombre                 |
|   | %               | %                | %                      | %              | %                | %                      | %                   | %                | %                      |
| Personnel de direction                                  | 2 446<br>3,3%   | 2 522<br>2,9%    | 76<br>-0,4%            | 5<br>0,2%      | 3<br>0,1%        | -2<br>-0,1%            | 9<br>0,4%           | 6<br>0,2%        | -3<br>-0,2%            |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 143<br>0,2%     | 126<br>0,1%      | -17<br>-0,1%           | 0<br>0,0%      | 1<br>0,8%        | 1<br>0,8%              | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%              |
| Personnel contremaître et de supervision                | 363<br>0,5%     | 432<br>0,5%      | 69<br>0,0%             | 0<br>0,0%      | 1<br>0,2%        | 1<br>0,2%              | 3<br>0,8%           | 8<br>1,9%        | 5<br>1,1%              |
| Personnel professionnel                                 | 43 969<br>59,2% | 47 643<br>54,6%  | 3 674<br>-4,6%         | 133<br>0,3%    | 135<br>0,3%      | 2<br>0,0%              | 281<br>0,6%         | 311<br>0,7%      | 30<br>0,1%             |
| Personnel technique                                     | 6 703<br>9,0%   | 10 085<br>11,6%  | 3 382<br>2,6%          | 18<br>0,3%     | 33<br>0,3%       | 15<br>0,0%             | 32<br>0,5%          | 117<br>1,2%      | 85<br>0,7%             |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 6 088<br>8,2%   | 6 272<br>7,2%    | 184<br>-1,0%           | 23<br>0,4%     | 26<br>0,4%       | 3<br>0,0%              | 67<br>1,1%          | 91<br>1,5%       | 24<br>0,4%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 621<br>0,8%     | 664<br>0,8%      | 43<br>0,0%             | 3<br>0,5%      | 3<br>0,5%        | 0<br>0,0%              | 15<br>2,4%          | 14<br>2,1%       | -1<br>-0,3%            |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 2 994<br>4,0%   | 2 891<br>3,3%    | -103<br>-0,7%          | 10<br>0,3%     | 17<br>0,6%       | 7<br>0,3%              | 66<br>2,2%          | 76<br>2,4%       | 10<br>0,2%             |
| Personnel de soutien scolaire                           | 10 985<br>14,8% | 16 636<br>19,1%  | 5 651<br>4,3%          | 73<br>0,7%     | 74<br>0,4%       | 1<br>-0,3%             | 204<br>1,9%         | 270<br>1,7%      | 66<br>-0,2%            |
| TOTAL   | 74 312<br>100%  | 87 271<br>100%   | 12 959<br>0,0%         | 265<br>0,4%    | 293<br>0,3%      | 28<br>-0,1%            | 677<br>0,9%         | 893<br>1,0%      | 216<br>0,1%            |

**Tableau 36**

**Évolution de l'effectif total et de la situation des Autochtones  
selon la catégorie professionnelle dans les commissions scolaires du  
réseau anglophone des régions à l'extérieur de Montréal  
du 31 mars 2007 au 31 décembre 2013**

| Catégories<br>professionnelles                          | Effectif total |                  |                         | Représentation |                  |                         | Sous-représentation |                  |                         |
|---|----------------|------------------|-------------------------|----------------|------------------|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|
|   | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007   | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 | Mars<br>2007        | Décembre<br>2013 | Écarts<br>2007-<br>2013 |
|   | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre         | Nombre           | Nombre                  | Nombre              | Nombre           | Nombre                  |
|   | %              | %                | %                       | %              | %                | %                       | %                   | %                | %                       |
| Personnel de direction                                  | 136<br>4,1%    | 144<br>3,5%      | 8<br>-0,6%              | 0<br>0,0%      | 3<br>2,1%        | 3<br>2,1%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel cadre de premier niveau                       | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel contremaître et de supervision                | 20<br>0,6%     | 21<br>0,5%       | 1<br>-0,1%              | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel professionnel                                 | 1 820<br>55,3% | 2 127<br>52,0%   | 307<br>-3,3%            | 21<br>1,2%     | 38<br>1,8%       | 17<br>0,6%              | 8<br>0,4%           | 5<br>0,2%        | -3<br>-0,2%             |
| Personnel technique                                     | 281<br>8,5%    | 432<br>10,6%     | 151<br>2,1%             | 6<br>2,1%      | 7<br>1,6%        | 1<br>-0,5%              | 0<br>0,0%           | 3<br>0,7%        | 3<br>0,7%               |
| Personnel de soutien administratif et de bureau         | 245<br>7,4%    | 261<br>6,4%      | 16<br>-1,0%             | 2<br>0,8%      | 7<br>2,7%        | 5<br>1,9%               | 2<br>0,8%           | 1<br>0,4%        | -1<br>-0,4%             |
| Personnel de métiers et de transport                    | 7<br>0,2%      | 9<br>0,2%        | 2<br>0,0%               | 0<br>0,0%      | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               | 0<br>0,0%           | 0<br>0,0%        | 0<br>0,0%               |
| Personnel de soutien manuel, d'entretien et de services | 255<br>7,8%    | 268<br>6,5%      | 13<br>-1,3%             | 1<br>0,4%      | 2<br>0,7%        | 1<br>0,3%               | 1<br>0,4%           | 2<br>0,7%        | 1<br>0,3%               |
| Personnel de soutien scolaire                           | 526<br>16,0%   | 830<br>20,3%     | 304<br>4,3%             | 7<br>1,3%      | 17<br>2,0%       | 10<br>0,7%              | 6<br>1,1%           | 6<br>0,7%        | 0<br>-0,4%              |
| TOTAL   | 3 290<br>100%  | 4 092<br>100%    | 802<br>0,0%             | 37<br>1,1%     | 74<br>1,8%       | 37<br>0,7%              | 17<br>0,5%          | 17<br>0,4%       | 0<br>-0,1%              |

## **ANNEXE VIII**

### **LES MESURES ESSENTIELLES DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

#### **Les premières années suivant l'entrée en vigueur de la Loi**

Dans les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, le 1<sup>er</sup> avril 2001, quatre mesures étaient considérées comme essentielles par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les organismes publics assujettis à la Loi étaient alors tenus de les appliquer en plus de celles qu'ils avaient adoptées, lors de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité pour une première période de trois ans.

#### **La nécessité d'en augmenter le nombre au fil du temps**

Le travail de vérification du contenu des programmes par la Commission a beaucoup progressé au fil du temps. En effet, l'expérience a permis à la Commission de constater que seul un nombre très restreint d'organismes étaient enclins à adopter des mesures demandant un niveau élevé d'engagement.

C'est la raison pour laquelle la Commission a ajouté, en 2009 et en 2012, neuf autres mesures essentielles pour l'ensemble des groupes visés, afin de favoriser l'atteinte des objectifs et de préciser, par le fait même, le contenu minimal d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Depuis 2012, treize mesures sont désormais considérées comme essentielles par la Commission pour tous les groupes visés et elles doivent être appliquées par les organismes publics lors de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité.

#### **Les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées**

Les personnes handicapées, ajoutées en 2005 comme groupe visé par la Loi, font face à des obstacles distincts, ce qui nécessite la mise en place de mesures d'adaptation de la part des organismes publics. Sept mesures d'adaptation sont considérées comme essentielles par la Commission. Ces mesures doivent être appliquées par les organismes lors de l'implantation des mesures particulières aux personnes handicapées.

Les vingt mesures que la Commission considère comme essentielles et qui doivent être appliquées par les organismes publics lors de l'implantation du programme d'accès à l'égalité sont présentées dans le texte qui suit.

## **MESURES ESSENTIELLES INITIALES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS**

1. Appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %<sup>43</sup>, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur.
2. Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.
3. Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.
4. Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'organisme ou l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées.

## **MESURES ESSENTIELLES AJOUTÉES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS EN 2009 ET EN 2012**

5. Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.
6. Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.
7. Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
8. Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.
9. Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie.

---

<sup>43</sup> Au début de l'implantation de leur programme d'accès à l'égalité, bon nombre d'organismes publics avaient adopté un taux de nomination de 50 % pour les femmes et un taux variant entre 25 % et 33 % pour les autres groupes visés. La Commission estime dorénavant essentiel que les organismes appliquent un taux global de nomination d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés, dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation. Il est important de noter que ce seuil d'au moins 50 % a été établi afin de permettre aux organismes d'atteindre leurs objectifs dans un délai raisonnable sans toutefois porter indûment atteinte aux intérêts des personnes n'appartenant pas aux groupes visés. Par ailleurs, il convient de préciser que le délai pour atteindre les objectifs dépend aussi en grande partie des opportunités d'emploi et de promotion qui se présentent dans les organismes publics au cours de l'implantation de leur programme.

10. S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix.
11. Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité.
12. Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.
13. Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.

### **MESURES ESSENTIELLES PARTICULIÈRES AUX PERSONNES HANDICAPÉES**

14. Préciser, dans les affichages de poste, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.
15. Adapter les outils de sélection aux personnes handicapées qui en font la demande.
16. Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation pour les personnes handicapées.
17. Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et évaluer la faisabilité en matière d'accommodement raisonnable pour les personnes handicapées.
18. Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou à un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.
19. Analyser les demandes de modification de tâches afin de maintenir en emploi les personnes handicapées.
20. Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation ou la mise en place des adaptations pour les personnes handicapées.



## **ANNEXE IX**

### **LES MESURES APPLIQUÉES PAR LA MAJORITÉ DES COMMISSIONS SCOLAIRES AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION**

En plus des vingt mesures considérées comme essentielles<sup>44</sup> par la Commission qui devront être appliquées au cours de la prochaine période d'implantation, d'autres mesures ont également été retenues par chacune des commissions scolaires dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité. La plupart de ces mesures ont été mises en place au cours de la première période d'implantation par ces dernières.

Cette annexe présente les mesures implantées ou en voie de l'être, par plus de la moitié des commissions scolaires, tant pour l'ensemble des groupes visés que celles particulières aux personnes handicapées. Ces mesures seront appliquées au cours de la prochaine période d'implantation; elles comprennent des mesures de redressement, d'égalité de chances, de soutien, d'information, de consultation et de contrôle.

Au moment de l'évaluation des résultats des programmes d'accès à l'égalité, après une première période d'implantation dans les commissions scolaires du Québec, la Commission a également procédé à la vérification des rapports d'élaboration des mesures particulières aux personnes handicapées pour chacun des organismes.

Les mesures particulières aux personnes handicapées devront être ajoutées à celles des autres groupes visés. Le rapport que les organismes devront transmettre à la Commission au terme de la prochaine période d'implantation portera donc sur les résultats des mesures pour l'ensemble des groupes visés.

Une compilation de l'ensemble des mesures retenues, déjà implantées ou en voie de l'être ainsi que de celles recommandées pour les cinq groupes visés est présentée à l'annexe X<sup>45</sup>.

Cette compilation a été réalisée par la Commission, par type de mesures, à partir des rapports d'implantation et des rapports d'élaboration des mesures particulières aux personnes handicapées ainsi que des informations additionnelles fournies ultérieurement par les commissions scolaires.

#### **Les mesures de redressement**

Comme nous l'avons déjà mentionné, les mesures de redressement servent à augmenter, au sein des organismes, la présence des membres des groupes visés en leur accordant

---

<sup>44</sup> Les mesures essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité sont présentées à l'annexe VIII.

<sup>45</sup> L'annexe X présente l'ensemble des mesures déjà implantées ou en voie de l'être par les commissions scolaires pour les cinq groupes au cours de la prochaine période d'implantation.

certaines avantages préférentiels. Ces mesures s'appliquent temporairement, et par conséquent, les avantages sont justifiés tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints, c'est-à-dire tant que la sous-représentation n'est pas éliminée.

Au cours de la prochaine période d'implantation, toutes les commissions scolaires devront appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes visés par le programme de même que transmettre l'information aux personnes concernées par le processus de sélection sur l'application du taux de nomination.

Parmi les autres mesures de redressement retenues par les commissions scolaires, la majorité d'entre elles appliqueront la mesure suivante :

- accorder la préférence aux personnes issues des cinq groupes visés, lorsque des stages en milieu de travail seront offerts dans les emplois où il y a sous-représentation.

### **Les mesures d'égalité de chances**

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter au système de gestion des ressources humaines afin d'éliminer les obstacles à l'égalité<sup>46</sup>. L'adoption de ces mesures s'effectue pour chacun des sous-systèmes d'emploi et, de ce fait, permet d'éliminer les pratiques discriminatoires qui en résultent. Les mesures d'égalité de chances sont permanentes et s'appliquent à tout le personnel. Elles demeurent en place même après l'atteinte des objectifs d'un programme.

Parmi l'ensemble des mesures d'égalité de chances proposées par la Commission, deux d'entre elles seront appliquées par plus de la moitié des commissions scolaires, au cours de la prochaine période d'implantation. Ces mesures sont les suivantes :

- former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue;
- rédiger ou appliquer une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel.

Plus spécifiquement pour les personnes handicapées, la majorité des commissions scolaires appliqueront les trois mesures suivantes :

- diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées;

---

<sup>46</sup> Ces obstacles sont, par exemple, toute situation susceptible de constituer un risque de discrimination comme des politiques déficientes ou une procédure imprécise telle que des règles, des exigences d'emploi ou des critères de sélection pouvant exclure de façon disproportionnée les membres d'un groupe visé.

- effectuer un suivi systématique pour connaître les motifs de départ des employés handicapés;
- développer ou réviser le programme d'accueil des nouveaux employés, afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées.

### **Les mesures de soutien**

L'objet des mesures de soutien est de faciliter l'atteinte des objectifs du programme tout en réglant certains problèmes d'emploi qui peuvent nuire aux membres des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel et elles sont facultatives.

Parmi les mesures de soutien déjà en place ou en voie de l'être dans plus de la moitié des commissions scolaires, on retrouve les trois mesures suivantes :

- offrir un programme d'aide aux employés;
- accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales;
- permettre un retour aux études de même que le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité.

### **Les mesures d'information**

L'adoption de mesures d'information sert à sensibiliser les membres du personnel et les gestionnaires quant à l'objet d'un programme d'accès à l'égalité, tout en s'assurant qu'ils comprennent les principes d'égalité en emploi sans discrimination et qu'ils accueillent favorablement les membres des groupes visés.

Au cours de la prochaine période d'implantation, une mesure d'information sera appliquée par la majorité des commissions scolaires. Cette mesure est la suivante :

- pour l'ensemble des groupes visés, informer l'ensemble de leur personnel sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité, afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés de même que sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus.

Plus spécifiquement pour les personnes handicapées, plus de la moitié des commissions scolaires devraient :

- informer leur personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et les résultats obtenus par divers moyens tels le site intranet, une documentation spécifique, des rencontres d'information et de sensibilisation ou des assemblées annuelles.

## **Les mesures de consultation**

Les mesures de consultation servent notamment à favoriser l'engagement de la haute direction, la responsabilisation des représentantes ou des représentants du personnel, l'atteinte des objectifs poursuivis et l'adoption de moyens de contrôle pour vérifier les résultats obtenus.

Plus de la moitié des commissions scolaires appliqueront les deux mesures de consultation suivantes :

- consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme ainsi que les résultats obtenus;
- consulter les membres du personnel sur les différents éléments du programme d'accès à l'égalité, son évolution ainsi que les résultats obtenus.

## **Les mesures de contrôle**

Aucune mesure de contrôle n'a été retenue par la majorité des commissions scolaires. Elles devront toutefois appliquer la mesure essentielle qui consiste à mettre en place des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme.

## ANNEXE X

# LES MESURES DÉJÀ IMPLANTÉES OU EN VOIE DE L'ÊTRE POUR LES CINQ GROUPES VISÉS AU COURS DE LA PROCHAINE PÉRIODE D'IMPLANTATION

### Mesures de redressement

| MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS   | Nombre de commissions scolaires |
|---|---------------------------------|
| Lors des embauches, des nominations et des promotions, l'établissement s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, l'établissement entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emplois où il y a sous-représentation, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, tout en respectant les ententes collectives de travail qui sont en vigueur. | 70                              |
| Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.  | 70                              |
| S'assurer que les recommandations ou les décisions d'embauche des membres du comité de sélection tiennent compte de l'application du taux de nomination préférentielle.   | 21                              |
| Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'atteinte des objectifs quantitatifs de représentation des groupes visés.   | 18                              |
| Mettre en place un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'application du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.   | 14                              |
| Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés embauchées ou promues dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.   | 6                               |
| Informar la haute direction et les gestionnaires sur l'application du taux de nomination préférentielle.  | 22                              |
| Appliquer des mesures préférentielles dans les regroupements d'emplois qui constituent des bassins de recrutement interne, même lorsqu'il n'y a pas sous-représentation, afin de favoriser l'atteinte des objectifs dans les regroupements d'emplois où il y a sous-représentation.   | 12                              |
| Concevoir et offrir un programme de formation ou de perfectionnement en vue de favoriser l'accès aux personnes issues des groupes visés à des emplois où ils sont sous-représentés.   | 9                               |
| Développer des plans de carrière à l'intention des personnes issues des groupes visés leur permettant d'obtenir des promotions.   | 2                               |
| Créer un emploi de transition facilitant l'accès à un autre emploi.   | 0                               |
| Préparer la relève en offrant aux personnes issues des groupes visés des remplacements ou des affectations leur permettant d'acquérir de l'expérience et ainsi, d'accéder aux emplois de niveau supérieur.  | 19                              |
| Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois où il y a sous-représentation.   | 39                              |
| Accorder une préférence aux personnes issues des groupes visés pour les emplois d'été et pour les autres emplois saisonniers ou temporaires.  | 31                              |
| Adopter une politique sur l'application de mesures de redressement accordant une préférence au moment des embauches, des promotions ou dans le contexte de programmes de formation ou de stages.  | 8                               |

| MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES  | Nombre de commissions scolaires |
|---|---------------------------------|
| Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois saisonniers ou temporaires pour les personnes handicapées.   | 28                              |
| Appliquer des mesures préférentielles pour les personnes handicapées dans les regroupements d'emplois constituant des bassins de recrutement interne (même lorsqu'il n'y a pas de sous-représentation). | 8                               |
| Privilégier les personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous-représentation.   | 37                              |

## Mesures d'égalité de chances – analyse des emplois

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Rédiger une politique ou des règles définissant clairement le processus d'analyse des emplois.   | 10                                     |
| Implanter un système d'analyse des emplois permettant de définir le contenu des descriptions de poste.   | 13                                     |
| Valider les exigences professionnelles afin qu'elles correspondent aux qualifications minimales requises pour exercer l'emploi.                                  | 27                                     |
| Valider les exigences physiques en lien avec les tâches réelles à effectuer pour occuper certains types d'emploi.  | 12                                     |
| Vérifier si les exigences professionnelles ne comportent pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des personnes issues des groupes visés.               | 19                                     |
| Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre.   | 70                                     |
| Déterminer le niveau de scolarité exigé ainsi que le nombre d'années d'expérience réellement nécessaire à l'accomplissement des tâches de tous les emplois.      | 12                                     |
| Considérer les équivalences de formation acquise à l'extérieur du Québec ou du Canada délivrées selon les normes officielles.                                    | 30                                     |
| Reconnaître les expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada.  | 26                                     |
| Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des exigences équivalentes.   | 8                                      |
| Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi. | 19                                     |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Former les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.   | 23                                     |
| Réviser les modalités de l'analyse des emplois, en vue d'identifier des obstacles potentiels à l'accès aux emplois disponibles, au maintien en emploi et à la mobilité professionnelle de personnes handicapées. | 14                                     |
| Valider de façon précise le nombre d'années d'expérience requis dans les descriptions de tâches.   | 13                                     |
| Valider de façon précise les exigences physiques requises.   | 11                                     |
| Élaborer les descriptions de tâches en distinguant les tâches essentielles des tâches secondaires et s'assurer qu'elles sont valides et équitables.  | 10                                     |
| Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des équivalences.   | 14                                     |

## Mesures d'égalité de chances – recrutement

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Rédiger une politique ou des règles de dotation définissant les modalités de recrutement des postes dits réguliers ou permanents et dits non réguliers ou temporaires.  | 23                                     |
| Rédiger les avis de postes vacants dans un langage neutre.  | 70                                     |
| Vérifier l'adéquation entre les descriptions de tâches et les profils d'emplois utilisés aux fins du recrutement.   | 6                                      |
| Définir clairement la procédure à suivre pour poser sa candidature.   | 10                                     |
| Mettre en place des séances d'information qui donnent tous les renseignements nécessaires afin d'encourager les personnes, et particulièrement celles issues des groupes visés, à soumettre leur candidature. | 10                                     |

## Mesures d'égalité de chances – recrutement (suite)

|   |    |
|---|----|
| S'assurer que la période d'affichage est la même à l'interne et à l'externe afin de favoriser l'accessibilité aux concours.   | 9  |
| Mettre en place des mécanismes permettant aux membres du personnel absents d'être informés des ouvertures de postes et, le cas échéant, de poser leur candidature.  | 20 |
| Former de manière appropriée le personnel responsable de renseigner les personnes désireuses de poser leur candidature.   | 14 |
| Vérifier et modifier, le cas échéant, le formulaire de demande d'emploi afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.  | 70 |
| Afficher tous les avis de postes vacants dits réguliers ou permanents et dits non réguliers ou temporaires, syndiqués et non-syndiqués.   | 22 |
| Pourvoir aux remplacements et aux autres types d'affectations à partir d'une « liste de réserve » ou d'une « liste de rappel » établie selon des règles équitables.   | 9  |
| Afficher tous les avis de postes vacants dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel.   | 29 |
| Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés.                | 70 |
| Mentionner dans tous les affichages et toutes les offres d'emploi que l'établissement applique un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés, en les nommant, sont encouragées. | 70 |
| Organiser des activités de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi, etc.) à l'intention des personnes issues des groupes visés.  | 10 |
| Demander à toutes les personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification.  | 70 |
| Offrir la possibilité aux personnes qui posent leur candidature de répondre au questionnaire d'identification sur le site Web de l'établissement.   | 20 |
| Créer un répertoire de candidatures de personnes issues des groupes visés et solliciter leur candidature.   | 18 |
| Former les personnes responsables du recrutement aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.   | 22 |
| Mettre en place un mécanisme permettant de vérifier si le nombre de candidatures reçues des personnes issues des groupes visés est comparable avec leur taux de disponibilité respectif, dans les différents types d'emploi.      | 16 |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Préciser, dans les affichages de postes, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.                           | 70                                     |
| Inclure dans les affichages de poste des mentions particulières concernant les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui désirent avoir des mesures d'adaptation. | 18                                     |
| Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substitués.  | 22                                     |
| Diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées.  | 57                                     |
| Prévoir dans le formulaire d'offre d'emploi un espace permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers.                                     | 15                                     |
| Assurer l'accessibilité des lieux où sont localisés les services de recrutement.  | 17                                     |
| Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes handicapées.   | 17                                     |
| Faire remplir le questionnaire d'identification par toutes les personnes qui posent leur candidature.   | 27                                     |

## Mesures d'égalité de chances – sélection

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection.  | 29                                     |
| Valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi (formation, expérience, aptitudes) définies au moment de l'analyse des emplois.   | 31                                     |
| Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables.  | 24                                     |
| Déterminer le seuil de réussite pour chacun des postes à pourvoir.   | 8                                      |
| Effectuer la présélection sur la base des exigences minimales requises.  | 10                                     |
| Établir une grille d'analyse normalisée en vue de l'évaluation des candidatures à l'étape de la présélection.  | 18                                     |
| Dresser une liste de ressources pour s'informer sur les équivalences de travail et de formation.   | 7                                      |
| Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main-d'œuvre.  | 7                                      |
| Mettre en place un système de classement de résultats facilitant, notamment l'établissement de niveaux de compétences équivalentes entre les candidates et les candidats.  | 4                                      |
| Concevoir des instruments de sélection en se basant sur les exigences du poste à pourvoir.   | 10                                     |
| Valider les instruments de sélection (formulaires, tests, questionnaires d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.), afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des groupes visés.  | 23                                     |
| Vérifier les critères de sélection des candidatures afin qu'ils soient prédéterminés et appliqués uniformément.  | 16                                     |
| Pondérer toutes les épreuves de sélection afin de relativiser l'importance et le poids d'une épreuve par rapport à une autre.  | 4                                      |
| Concevoir des examens écrits qui mesurent les connaissances et les aptitudes réellement nécessaires à l'emploi.  | 6                                      |
| S'assurer que les tests théoriques et pratiques n'entraînent pas d'effets défavorables non justifiés envers certains groupes visés.  | 4                                      |
| Apporter les adaptations nécessaires aux tests pratiques afin que les personnes candidates, notamment les femmes, soient évaluées selon leurs réelles capacités à effectuer les tâches essentielles du poste.  | 1                                      |
| Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes.  | 32                                     |
| S'assurer que les renseignements recueillis au moment des entrevues sont conformes à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.  | 13                                     |
| S'assurer qu'une personne du service des ressources humaines assiste aux entrevues.  | 17                                     |
| Évaluer les réponses des candidates et des candidats selon une grille de correction prédéterminée.   | 5                                      |
| Faire participer tous les membres du comité de sélection au moment de l'évaluation des candidatures.   | 8                                      |
| S'assurer qu'une offre conditionnelle d'embauche précède les examens médicaux.   | 1                                      |
| Faire participer au moins une personne issue des groupes visés au comité de sélection en vue de favoriser un processus dépourvu de préjugés.   | 6                                      |
| Dans les types d'emploi où il y a sous-représentation marquée, mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats en sélection (taux de rejet, de réussite ou de pointage) des personnes issues des groupes visés avec ceux des personnes qui n'en font pas partie. | 70                                     |
| Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.  | 43                                     |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>                               | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Assouplir les exigences requises en présélection, en contexte de pénurie de main-d'œuvre. | 13                                     |



## Mesures d'égalité de chances – sélection (suite)

|  |    |
|--|----|
| Prévoir une solution de rechange dans le cas de difficulté de communication d'une personne handicapée, lors des entrevues téléphoniques.                                   | 10 |
| Informar les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.                                    | 22 |
| Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.   | 70 |
| Utiliser une même grille d'évaluation pour toutes les candidatures sélectionnées.  | 22 |
| Poser des questions sur les capacités de la personne à accomplir les tâches principales de l'emploi.   | 10 |
| Former et sensibiliser le personnel responsable du processus de sélection quant à l'adaptation des modalités pour les évaluations de compétence d'une personne handicapée. | 26 |
| Assurer l'accessibilité, au besoin, des locaux ou des salles d'entrevues.  | 26 |
| Assurer l'accessibilité des espaces communs (toilettes, ascenseurs, salles de réunion, cuisine et couloirs).   | 22 |
| Prévoir à l'examen médical une mention concernant l'évaluation des capacités d'effectuer les tâches essentielles et secondaires du poste.                                  | 3  |
| Faire des adaptations particulières aux emplois d'accès (d'entrée) pour accommoder une personne handicapée qui répond aux exigences d'emploi.                              | 10 |
|  |    |

## Mesures d'égalité de chances – décision d'embauche

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Mettre en place des règles définissant le processus de décision d'embauche.   | 18                                     |
| Favoriser la prise de décision par consensus par les membres du comité de sélection.  | 19                                     |
| S'assurer que les membres du comité de sélection ainsi que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche font connaître les raisons de leur choix. | 70                                     |
| S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection.                  | 7                                      |
| Justifier par écrit, au terme du processus de sélection, le choix de ne pas accorder le poste à une personne issue des groupes visés.                         | 23                                     |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Vérifier que la décision d'embauche est basée principalement sur les compétences de la personne handicapée à réaliser les tâches essentielles du poste. | 21                                     |
| S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche justifient par écrit leurs motifs.   | 29                                     |
|   |  |

## Mesures d'égalité de chances – promotions et autres mouvements de personnel

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Rédiger une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi.   | 9                                      |
| Modifier les règles d'attribution des postes de façon à autoriser le passage d'une unité d'accréditation à une autre (ou hors de l'unité d'accréditation).   | 4                                      |
| Modifier les règles d'attribution des assignations temporaires afin de permettre une plus grande accessibilité aux promotions et aux autres mouvements de personnel.                               | 1                                      |
| Offrir un programme de mentorat, notamment aux personnes issues des groupes visés, pour faciliter leur accès aux promotions à des postes de gestion.   | 16                                     |
| Effectuer un processus officiel de sélection lorsque le facteur d'ancienneté n'est pas prépondérant.   | 12                                     |
| Appliquer les mécanismes officiels de sélection et de décision de dotation au moment de la promotion et des autres mouvements de personnel.  | 12                                     |
| Instaurer un processus de planification de la relève qui permet, entre autres, de recenser les personnes issues des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi. | 25                                     |
| Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi au moment des départs volontaires et d'en connaître les motifs.   | 29                                     |
| Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de promotion aux risques de discrimination.  | 8                                      |
| Mettre en place un mécanisme qui permet d'informer tout le personnel au moment des ouvertures de postes de supervision et de direction.  | 20                                     |
| Mettre en place un processus officiel de sélection au moment des promotions à l'interne pour les postes de supervision et de direction.  | 9                                      |
| Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de congédiement des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.                     | 4                                      |
| Instaurer un mécanisme qui permet de comparer les motifs et les taux de départs volontaires des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie.              | 13                                     |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Implanter un mécanisme permettant d'identifier les personnes handicapées ayant le potentiel d'occuper différents postes dans les plans de relève.  | 26                                     |
| Se doter de moyens pour permettre une plus grande accessibilité aux promotions et autres mouvements de personnel pour une personne handicapée (ex. : mentorat ou affectations temporaires).                | 14                                     |
| Adapter, au besoin, les moyens de communication pour les personnes handicapées désirant connaître les possibilités de promotion et autres mouvements de personnel.   | 8                                      |
| Prévoir dans les conventions collectives des dispositions à l'intention des personnes handicapées concernant l'adaptation des règles d'ancienneté et les emplois d'accès.                                  | 5                                      |
| S'assurer que les conventions collectives contiennent des clauses favorisant la mobilité professionnelle des personnes handicapées.  | 7                                      |
| Modifier, par lettre d'entente, les règles d'attribution des postes de façon à permettre le passage d'une unité d'accréditation à une autre pour les personnes handicapées ayant les compétences requises. | 4                                      |
| Effectuer un suivi systématique pour connaître les motifs de départ des employés handicapés  | 37                                     |

## Mesures d'égalité de chances – intégration organisationnelle

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel régulier et non régulier nouvellement embauché.   | 15                                     |
| Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité. | 70                                     |
| Déterminer une période d'essai suffisante pour permettre une intégration appropriée des personnes issues des groupes visés.  | 2                                      |
| Informers les personnes nouvellement embauchées de la durée de la période d'essai.   | 11                                     |
| S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent une formation appropriée pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches.   | 19                                     |
| Implanter un mécanisme de suivi afin de s'assurer de l'intégration du personnel nouvellement embauché et particulièrement des personnes issues des groupes visés.  | 24                                     |
| Communiquer clairement les attentes et les modes de fonctionnement internes aux personnes nouvellement embauchées et particulièrement aux personnes issues des groupes visés.  | 4                                      |
| Mettre en place un programme de jumelage pour les personnes nouvellement embauchées et particulièrement pour les personnes issues des groupes visés.   | 21                                     |
| Rédiger une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel.   | 48                                     |
| Développer et mettre en place un mécanisme officiel de recours interne et d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement était présentée.   | 18                                     |
| Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires et aux personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail.  | 22                                     |
| Favoriser l'accueil et l'intégration des personnes issues des groupes visés par la mise en place d'un programme de sensibilisation à la diversité culturelle pour les membres du personnel.  | 3                                      |
| Sensibiliser le personnel responsable de l'accueil au risque de harcèlement à l'endroit des personnes issues des groupes visés.  | 7                                      |
| Mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation à la diversité culturelle.   | 6                                      |
| Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle.  | 70                                     |
| Former et sensibiliser les personnes responsables de l'accueil du personnel nouvellement embauché aux risques de discrimination.   | 6                                      |
| Rédiger une politique qui encadre le traitement des demandes d'accommodement raisonnable.  | 13                                     |
| Informers les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable.  | 18                                     |
| Mettre en place des programmes de sensibilisation à l'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes.   | 4                                      |
| Adapter les équipements et les méthodes de travail aux caractéristiques physiques des femmes en vue de favoriser leur intégration dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes.  | 3                                      |
| Offrir d'exécuter le travail de différentes manières ou en ayant recours à des méthodes de rechange qui n'entraînent pas d'effets discriminatoires envers les femmes.  | 0                                      |
| S'assurer que les femmes ont accès à des installations sanitaires assurant leur sécurité physique et leur intégrité.   | 2                                      |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Développer ou revoir le programme d'accueil des nouveaux employés, afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées. | 51                                     |
| Exercer un suivi pour s'assurer de l'intégration de la personne handicapée dans son milieu de travail.                                     | 33                                     |
| Offrir une formation spécifique au personnel handicapé nouvellement embauché, lorsque requis.  | 10                                     |
| Diffuser l'information à tout le personnel sur le PAE.   | 17                                     |

## Mesures d'égalité de chances – intégration organisationnelle (suite)

|   |    |
|---|----|
| Faire remplir le questionnaire d'identification d'accès à l'égalité en emploi.  | 20 |
| Élaborer des règles définissant clairement la marche à suivre pour le traitement des demandes d'adaptation.   | 70 |
| Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires, aux superviseurs hiérarchiques et aux syndicats concernant la nécessité de s'acquitter de leur obligation d'accommodement. | 26 |
| Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi du personnel devenu handicapé.  | 21 |
| Analyser les demandes d'adaptation reliées aux conditions de travail et en évaluer la faisabilité en terme d'accommodement raisonnable.   | 70 |
| Étudier les demandes d'adaptation d'aide technique pour une personne handicapée à un lieu ou un poste de travail et évaluer les mesures d'accommodement raisonnable.  | 70 |
| Développer un mécanisme d'analyse des demandes de modification de tâches afin de maintenir en poste une personne handicapée.  | 70 |
| Répondre, dans un délai raisonnable, à la demande d'adaptation présentée par la personne handicapée.  | 10 |
| Mettre en place un mécanisme formel de contestation interne dans le cas d'une réponse insatisfaisante de l'employeur à la demande d'adaptation de l'employé.  | 11 |
| Adapter le poste de travail du personnel handicapé.   | 13 |
| Aménager les espaces communs (toilettes, vestiaires, ascenseurs, couloirs, stationnements, etc.) pour faciliter l'accès et les déplacements du personnel handicapé dans un cadre sécuritaire.                               | 17 |
| Rendre accessibles et adapter les lieux de socialisation (cafétéria, aire de repos, etc.).  | 18 |
| Faciliter l'adaptation du poste de travail à domicile, lorsque requis par les besoins de la personne handicapée.  | 0  |
| Prévoir des horaires de travail adaptés (horaires flexibles, temps partiel, semaine de travail réduite, etc.) pour mieux répondre à la condition d'une personne handicapée.   | 7  |
| Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation des adaptations.   | 70 |
| Développer une politique pour contrer le harcèlement au travail selon les motifs cités à l'article 10 de la Charte.   | 32 |
| Distribuer à tout le personnel la politique pour contrer le harcèlement.  | 28 |
| Sensibiliser le personnel au risque de harcèlement à l'endroit des personnes handicapées.   | 22 |
| S'assurer de transmettre l'information pour accomplir le travail de façon aussi régulière et structurée pour le personnel handicapé que pour les autres employés.   | 19 |
| Offrir un encadrement favorable sous forme de parrainage ou de rencontres régulières.   | 21 |
| Prévoir la modification ou le partage des tâches d'un employé handicapé devenu incapable d'accomplir certaines tâches secondaires de son poste.   | 14 |

## Mesures d'égalité de chances – formation

| MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS   | Nombre de commissions scolaires |
|---|---------------------------------|
| Rédiger une politique ou des règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines.   | 15                              |
| Développer une méthode pour recenser et déterminer les besoins de formation.  | 15                              |
| Développer des outils de collecte de l'information (grilles d'analyse, entrevues, questionnaires) permettant de recenser et d'évaluer les besoins de formation.   | 12                              |
| S'assurer de la participation des gestionnaires et des membres du personnel à la détermination des besoins de formation.  | 19                              |
| Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination. | 11                              |

## Mesures d'égalité de chances – formation (suite)

|   |    |
|---|----|
| Concevoir des programmes de formation qui tiennent compte des résultats obtenus au moment de l'analyse des besoins du personnel.  | 10 |
| Diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation.  | 21 |
| Offrir au personnel de toutes les catégories d'emploi la possibilité de bénéficier de programmes de formation lorsqu'un besoin est déterminé.                             | 19 |
| Vérifier le matériel de formation (textes, exercices, accessoires, etc.) afin qu'il réponde aux besoins du personnel et particulièrement à ceux des groupes visés.        | 2  |
| Vérifier le contenu des textes et des exercices afin qu'il soit exempt de préjugés ou de stéréotypes.   | 4  |
| Développer des instruments d'évaluation qui permettent de mesurer les effets des programmes de formation (satisfaction, apprentissages, transfert des compétences, etc.). | 9  |
| Analyser les données recueillies lors de l'étape de l'évaluation du programme de formation et le réajuster en tenant compte des besoins identifiés par les groupes visés. | 4  |
| S'assurer de la participation équitable des personnes issues des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent une formation.   | 12 |
| Prévoir des recours en cas de désaccord pour les personnes qui se voient refuser la participation à des activités de formation ou le remboursement de frais.              | 1  |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées.   | 22                                     |
| Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées.  | 23                                     |
| Rendre accessibles au personnel handicapé les renseignements relatifs aux programmes de formation.   | 17                                     |
| S'assurer que les salles de cours et les lieux de formation sont accessibles.  | 21                                     |
| Adapter les équipements et le matériel utilisé lors de la formation, selon les besoins du personnel handicapé.   | 23                                     |
| Adapter les moyens de communication en fonction des besoins spécifiques des personnes handicapées qui assistent aux sessions de formation.   | 10                                     |
| Offrir des activités de perfectionnement au personnel handicapé.   | 13                                     |
| Prévoir un mécanisme de contestation pour les personnes handicapées qui se voient refuser la participation à des activités de formation en fonction des coûts liés à l'adaptation. | 17                                     |

## Mesures d'égalité de chances – évaluation du rendement

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Mettre en place une politique ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement.   | 19                                     |
| Évaluer le personnel à partir de critères objectifs, mesurables et observables découlant de l'analyse des emplois et des attentes prédéfinies.                    | 18                                     |
| Concevoir des outils de mesure (grilles, questionnaires, entrevues) à partir de critères objectifs, mesurables et observables.                                    | 17                                     |
| Communiquer l'information concernant l'ensemble de la démarche d'évaluation du rendement (attentes, critères, déroulement de l'évaluation, remise des résultats). | 21                                     |
| Évaluer les personnes nouvellement embauchées ou mutées au cours de leur période d'essai et particulièrement les personnes issues des groupes visés.              | 25                                     |
| Implanter un mécanisme de recours en cas de désaccord sur l'évaluation du rendement.  | 10                                     |
| Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination.   | 32                                     |
| Évaluer le personnel de toutes les catégories d'emplois au sein de l'organisation.  | 10                                     |

## Mesures d'égalité de chances – évaluation du rendement (suite)

|  |   |
|--|---|
| Adopter une procédure qui permet d'évaluer annuellement tous les membres du personnel.   | 9 |
| Mettre en place un mécanisme qui permet de comparer les résultats des évaluations du rendement des personnes issues des groupes visés avec des personnes qui n'en font pas partie. | 0 |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Élaborer une directive concernant le processus d'évaluation du rendement pour tenir compte du handicap de l'employé.  | 15                                     |
| Utiliser des outils d'évaluation standardisés (questionnaires, grilles d'évaluation, etc.).   | 18                                     |
| Évaluer le rendement du personnel handicapé en se basant sur les tâches essentielles du poste.  | 10                                     |
| Poser des questions précises s'appuyant sur des observations recueillies par l'évaluateur.  | 11                                     |
| Adapter les moyens de communication selon les besoins du personnel handicapé pour rendre accessibles le processus et les renseignements relatifs à l'évaluation de rendement. | 14                                     |
| Rendre accessibles les résultats d'évaluation à la personne handicapée.   | 16                                     |
| Prévoir un mécanisme pour évaluer si la personne handicapée a besoin d'une période de probation ou d'essai plus longue lorsque l'adaptation de son poste le justifie.         | 11                                     |
| Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'un employé handicapé.   | 26                                     |
| Offrir du perfectionnement à la personne handicapée pour faciliter l'accès aux promotions.  | 8                                      |
| Prévoir un mécanisme de contestation interne pour les personnes handicapées dans le cas d'une évaluation insatisfaisante.   | 15                                     |

## Mesures d'égalité de chances – rémunération

| <b>MESURES<sup>47</sup> POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Rédiger une politique ou des règles équitables sur la fixation des salaires individuels, la fréquence et le taux d'augmentation des salaires ainsi que l'application des divers régimes de rémunération variable. | 9                                      |
| Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues dans la gestion des programmes de rémunération.            | 7                                      |
| Reconnaître équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tous les membres du personnel, particulièrement ceux des personnes issues des groupes visés.                                      | 9                                      |
| Appliquer une méthode uniforme pour fixer les salaires à l'embauche et les augmentations en cours d'emploi.   | 9                                      |
| Accorder un salaire ou un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent, au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.       | 9                                      |
| Former les personnes responsables de l'évaluation des emplois aux risques de discrimination.  | 4                                      |
| S'assurer que l'admissibilité aux divers régimes d'avantages sociaux et leur mise en place sont équitables, conformément à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.             | 3                                      |

<sup>47</sup> Aucune mesure particulière pour les personnes handicapées n'est proposée par la Commission pour ce sous-système d'emploi.

## Mesures d'égalité de chances – autres conditions de travail

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Adopter une politique sur les mesures disciplinaires et administratives.   | 10                                     |
| Former le personnel responsable de l'application de mesures disciplinaires sur les risques de discrimination.  | 10                                     |
| Prévoir des mécanismes de contrôle pour assurer une interprétation uniforme des politiques.  | 8                                      |
| Comparer les plaintes des personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés avec celles des personnes n'en faisant pas partie.                                     | 1                                      |
| Comparer les mesures disciplinaires appliquées aux personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés avec celles appliquées aux personnes n'en faisant pas partie. | 2                                      |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Adapter les modes de transmission du processus disciplinaire pour que le personnel handicapé soit informé.  | 16                                     |
| Sensibiliser et former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives, aux risques de discrimination envers les personnes handicapées. | 22                                     |
| Comparer le type de plaintes formulées par les personnes handicapées, par rapport aux personnes non handicapées.  | 5                                      |
| Comparer le type, le degré de sévérité et le nombre de mesures.   | 5                                      |

## Mesures de soutien

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Développer un programme de conciliation travail-famille.  | 20                                     |
| Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail.  | 22                                     |
| Permettre d'effectuer les fonctions par télétravail.  | 5                                      |
| Offrir un service de garde sur place à l'occasion des congés scolaires.   | 4                                      |
| Créer une banque de ressources pour la garde d'enfants ou le soutien aux personnes âgées.                         | 1                                      |
| Bonifier les congés parentaux ou d'adoption.  | 17                                     |
| Favoriser le retour progressif au travail à la suite d'un congé de maternité.                                     | 44                                     |
| Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou encore pour un retour aux études.              | 45                                     |
| Établir un service de covoiturage pour faciliter les déplacements dans le cadre du travail.                       | 4                                      |
| Assouplir les règles pour la reprise des heures supplémentaires.  | 14                                     |
| Offrir un programme d'aide aux employés.  | 56                                     |
| Offrir du soutien en orientation de carrière.   | 5                                      |
| Offrir du soutien dans la recherche de logement pour les personnes nouvellement embauchées et d'une autre région. | 9                                      |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>                      | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Élaborer un programme de conciliation travail-famille                            | 23                                     |
| Bonifier les congés d'absence pour les visites médicales                         | 21                                     |
| Organiser un système de covoiturage pour faciliter l'accès aux lieux de travail. | 5                                      |

## Mesures d'information

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Informers les membres du personnel sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés.  | 39                                     |
| Informers les gestionnaires sur l'objet d'un programme d'accès à l'égalité afin de s'assurer qu'ils comprennent les principes de l'égalité en emploi sans discrimination, qu'ils connaissent leurs responsabilités respectives et qu'ils accueillent favorablement les personnes issues des groupes visés. | 38                                     |
| Informers le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus.  | 37                                     |
| Informers la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme ainsi que les résultats obtenus.                         | 28                                     |
| Promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes, la Semaine nationale des personnes handicapées ou d'autres événements.   | 14                                     |
| Impliquer les gestionnaires de haut niveau dans le programme d'accès à l'égalité afin de démontrer la volonté de l'établissement de remédier à la sous-représentation des groupes visés.   | 11                                     |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|--|--|
| Informers le personnel sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et les résultats obtenus par divers moyens : a) site intranet; b) documentation spécifique; c) rencontre d'information et de sensibilisation; d) assemblées annuelles. | 36                                     |
| Promouvoir le PAE dans le cadre d'événements spéciaux, telle la Semaine nationale des personnes handicapées.   | 22                                     |

## Mesures de consultation

| <b>MESURES POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Consulter les membres du personnel ainsi que ses représentantes et représentants sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme ainsi que les résultats obtenus. | 47                                     |
| Consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme ainsi que les résultats obtenus.          | 45                                     |
| Créer un comité consultatif de travail constitué de gestionnaires, de représentantes et représentants du personnel et des autres membres concernés afin de favoriser à chacune des étapes du programme un climat favorable à son élaboration et à son implantation dans l'organisation.     | 19                                     |
| Implanter un mécanisme pour rendre les gestionnaires « imputables » des résultats quant à l'atteinte des résultats des objectifs de représentation des groupes visés par le programme.  | 3                                      |
| Consulter les membres du comité de gestion, du comité de direction, du comité de relations de travail ou des autres comités, concernant les différents thèmes reliés au programme d'accès à l'égalité.  | 19                                     |

| <b>MESURES PARTICULIÈRES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>   | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
|---|--|
| Consulter le personnel et ses représentantes et représentants sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application par divers moyens : a) comité d'accès à l'égalité; b) réunions syndicales; c) comité paritaire. | 33                                     |
| Constituer un comité consultatif de travail composé des gestionnaires, des représentantes et représentants du personnel afin de favoriser un climat favorable au développement et à l'implantation du programme.  | 18                                     |



### Mesures de consultation (suite)

|  |    |
|--|----|
| Consulter la haute direction, les gestionnaires et les autres instances décisionnelles sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus. | 39 |
|--|----|

### Mesures de contrôle

| <b>MESURES<sup>48</sup> POUR TOUS LES GROUPES VISÉS</b>  |  |
|--|--|
|  | <b>Nombre de commissions scolaires</b> |
| Mettre en place des mécanismes de suivi de l'implantation et des résultats de l'ensemble des mesures.  | 70                                     |
| Instaurer des mécanismes de suivi pour vérifier périodiquement l'implantation et les résultats de l'ensemble des mesures prévues au programme. | 9                                      |

---

<sup>48</sup> Aucune mesure de contrôle particulière n'est proposée par la Commission pour les personnes handicapées.

## **ANNEXE XI**

### **LEXIQUE**

Les définitions des mots-clés en matière d'accès à l'égalité en emploi sont présentées ci-après par ordre alphabétique.

#### **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 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, pour chacun des types d'emploi 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.

#### **Détermination de la sous-représentation**

Écart résultant, pour chaque type d'emploi d'un organisme, de la comparaison entre la représentation des personnes membres d'un groupe visé et la disponibilité, dans une zone appropriée de recrutement, des personnes membres de ce groupe visé qui sont compétentes ou aptes à le devenir dans un délai raisonnable.

#### **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 protégés 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 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.

## **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.

## **Évaluation du programme d'accès à l'égalité**

Vérification effectuée par la Commission après une période de trois ans d'implantation du programme. Cette vérification porte notamment sur l'application des mesures et les résultats obtenus, le contexte de l'organisme, les stratégies d'implantation du programme et l'ensemble de ses retombées. Les recommandations formulées par la Commission doivent être appliquées au cours de la période d'implantation suivante.

## **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.

## **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. Un programme d'accès à l'égalité comprend des mesures de redressement, des mesures d'égalité de chances, des mesures de soutien ainsi que des mesures de consultation et d'information.

## **Mesures de consultation**

Mesures faisant partie intégrante du programme d'accès à l'égalité et consistant à mettre en place des mécanismes d'échange entre les personnes concernées par tous les aspects du programme.

### **Mesures de consultation et d'information**

Mesures visant à favoriser une compréhension commune du programme d'accès à l'égalité et de sa portée dans l'organisme. L'adhésion des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel est une condition essentielle du programme.

### **Mesures d'égalité de chances**

Mesures constituant les changements à apporter aux règles et aux pratiques du système d'emploi dans un organisme afin de lever les obstacles à l'égalité et ainsi éliminer les effets discriminatoires qui en résultent. Ces mesures sont permanentes et elles s'adressent à tous et à toutes.

### **Mesures de redressement**

Mesures visant à augmenter la représentation des personnes issues des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et par conséquent, ces avantages sont justifiés jusqu'à l'atteinte des objectifs quantitatifs.

### **Mesures de soutien**

Mesures ayant pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tout en réglant certains problèmes d'emploi pouvant toucher les personnes issues des groupes visés. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel d'un organisme et elles sont facultatives.

### **Mesures d'information**

Mesures visant à diffuser les informations relatives au programme d'accès à l'égalité.

### **Mesures essentielles**

Mesures que la Commission considère comme essentielles dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité et qui doivent être appliquées par tous les organismes publics lors de l'implantation de leur programme.

### **Moyens de contrôle**

Mécanismes permettant de suivre l'évolution de la situation, à partir du début de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité, et d'en mesurer périodiquement les résultats selon l'échéancier prévu.

### **Objectifs quantitatifs**

Résultats poursuivis, en nombre et en pourcentage, pour corriger la sous-représentation des membres des groupes visés et accroître leur représentation à un niveau correspondant à leur disponibilité sur le marché du travail pour chaque type ou regroupement de types d'emploi.

### **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 proportion suffisante dans les différents types d'emploi de l'organisme.

**Regroupement de types d'emploi**

Un ensemble de types d'emplois différents, comportant des caractéristiques semblables, qui sont regroupés dans le but de constituer un bassin de personnes suffisamment étendu pour pouvoir poser un diagnostic.

**Représentation**

Proportion de membres d'un groupe visé présents dans chacun des types d'emploi d'un organisme.

**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.

**Suivi du programme d'accès à l'égalité**

Vérification périodique, par un organisme, de l'implantation et des résultats des mesures retenues dans le cadre de son programme ainsi que de l'atteinte des objectifs quantitatifs. Le suivi du programme permet notamment à l'organisme d'apporter les correctifs nécessaires, lorsque des écarts sont constatés entre les résultats prévus et ceux obtenus.

**Taux de nomination préférentielle**

Mesure de redressement pour corriger la sous-représentation des membres de groupes visés. Ce taux indique la proportion de postes pour lesquels une préférence sera accordée aux personnes compétentes faisant partie des groupes visés dans les regroupements de types d'emploi où les membres de ces groupes sont sous-représentés.

**Type d'emploi**

Un ensemble composé de plusieurs postes qui portent généralement un titre commun et dont les tâches les plus significatives et les exigences sont identiques ou similaires.

