

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

> 3^e Phase d'implantation

Québec 



iqs



TABLE DES MATIÈRES

1. Contexte	3
2. Objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi	3
3. Cadre légal du programme.....	5
4. Portrait de la situation (en date du 11 janvier 2024).....	6
5. Plan d'action de la SQL 2024-2027 pour la 4 ^e phase d'implantation.....	6
5.1 Mesures de redressement.....	6
5.2 Mesures d'égalité des chances	7
5.3 Mesures de consultation et d'information.....	8
5.4 Mesures de soutien.....	9
6. L'auto-identification à un groupe visé	9
7. Gestion du programme : Rôle et responsabilités.....	10
7.1 Imputabilité	10
7.2 Évaluation du programme	10
Pour des informations supplémentaires concernant le PAÉE.....	11
Partagez vos questions	11



1. CONTEXTE

Implanté en 2013 (première phase), le Programme d'accès à l'égalité de la Société québécoise des infrastructures s'inscrit dans un contexte légal qui a pour objet d'assurer la représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi d'une organisation et de repérer et corriger les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination.

Dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la SQI a le devoir de faire rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à tous les trois ans, sur l'implantation de ce programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.

En janvier 2024, la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC) a vérifié la teneur des renseignements que nous avons fournis relativement à notre programme et en a validé la conformité relativement à l'article 20 de la Loi.

Le rapport visait notamment à présenter un examen détaillé des résultats de représentation et de sous-représentation à la SQI pour la 3^{ième} phase d'implantation couvrant la période de 2021 à 2024. Il indiquait notamment si les mesures prévues au programme avaient été mises en place dans les catégories d'emplois concernés. Le rapport présente également des mesures à consolider ou à mettre en place au cours de la quatrième phase d'implantation du programme, laquelle devra répondre intégralement aux recommandations de la troisième phase.

2. OBJECTIFS DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Toujours guidée par des valeurs de respect, d'ouverture et de tolérance, la SQI favorise l'embauche et l'intégration des personnes faisant partie des groupes cibles sous représentés sur le marché du travail, c'est-à-dire les femmes, les personnes handicapées, les personnes faisant partie des minorités visibles ou ethniques et les autochtones.

Par notre Programme d'accès à l'égalité à l'emploi, nous souhaitons contribuer à l'enrichissement collectif en soutenant l'accès à l'égalité en emploi et en offrant à tous et toutes les mêmes chances d'obtenir un emploi dans notre organisation.

Avec son Programme d'accès à l'égalité en emploi, la Société vise les objectifs suivants :

- > Assurer la représentation équitable des personnes issues de groupes cibles et ce, dans tous les types d'emploi à la SQI ;
- > Repérer et corriger les règles et les pratiques qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination ;
- > Assurer une intégration optimale des nouveaux employés ;
- > Développer les compétences des employés et les soutenir dans leur développement de carrière ;
- > Communiquer le plan d'action en accès à l'égalité en emploi et soutenir la diversité en emploi.



3. CADRE LÉGAL DU PROGRAMME

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01) oblige l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 employés et plus à mettre en place des programmes qui favorisent l'accueil et l'intégration de personnes compris dans les groupes visés.

- > Les femmes ;
- > Les autochtones : toute personne appartenant aux communautés indiennes, inuits ou métisses du Canada ;
- > Les minorités visibles : toute personne autre qu'autochtone et qui n'est ni de race, ni de couleur blanche ;

- > Les minorités ethniques : toute personne dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais ;
- > Les personnes handicapées : toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à faire face à des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Lorsqu'il existe un écart entre leur taux de présence à la Société et le taux de disponibilité de ces groupes sur le marché de l'emploi, des mesures de redressement doivent être mises en place. Les taux de disponibilité sont déterminés par la CDPDJ à partir de diverses statistiques dont celles du recensement canadien.





4. PORTRAIT DE LA SITUATION (en date du 11 janvier 2024) Données basées sur l'auto-déclaration

GROUPE	EFFECTIFS	FEMMES		AUTOCHTONES		MIN. VISIBLES		MIN. ETHNIQUES		PERSONNES HANDICAPÉES	
		NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Président et VP	7	3	42,86 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Cadres supérieurs	121	45	37,19 %	1	0,83 %	2	1,65 %	5	4,13 %	0	0,00 %
Cadres intermédiaires	20	8	40 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	5,00 %
Professionnels	751	336	44,74 %	3	0,40 %	117	15,58 %	47	6,26 %	4	0,53 %
C.G.R.H.	28	21	75 %	0	0,00 %	2	7,14 %	1	3,57 %	1	3,57 %
Juristes	26	8	69,23 %	0	0,00 %	1	3,85 %	1	3,85 %	0	0,00 %
Techniciens	393	243	61,83 %	4	1,02 %	70	17,81 %	21	5,34 %	7	1,78 %
Employés de bureau	126	113	89,68 %	1	0,79 %	16	12,70 %	2	1,59 %	1	0,79 %
Ouvriers	100	1	1,00 %	1	1,00 %	6	6,00 %	4	4,00 %	2	2,00 %
Stagiaires et étudiants	34	14	41,18 %	0	0,00 %	6	17,65 %	5	14,71 %	0	0,00 %
TOTAL	1606	802	49,94%	10	0,62 %	220	13,70 %	86	5,35 %	16	1,00 %

5. PLAN D'ACTION DE LA SQI 2024-2027 POUR LA 4^e PHASE D'IMPLANTATION

Le plan d'action de la Société repose sur les engagements pris en matière de consultation et de mise en oeuvre des mesures structurantes. Il se décline en quatre volets : les mesures de redressements temporaires, les mesures d'égalité des chances, les mesures de consultation et d'information, et de mesures de soutien. Ces initiatives visent à renforcer l'attractivité des talents dans les différents groupes représentés mais aussi l'expérience employé tout au long du parcours de l'employé.

5.1 Mesures de redressement

Les mesures de redressement visent à établir une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et ces avantages peuvent s'appliquer tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui font partie des autres groupes visés ou celles qui n'en font pas partie.



MESURES

- > Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux groupes discriminés de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.
- > Utiliser les services des organismes spécialisés régionaux en employabilité pour les personnes handicapées ou tout autre site pertinent afin d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis (en fonction de la région).

AUTRES MESURES DE REDRESSEMENT

MESURES

- > Poursuivre les campagnes de sensibilisation à l'interne et à l'externe (semaine, journée thématique et campagne d'auto-identification).
- > Mettre en oeuvre les actions prévues au Programme d'accès à l'égalité en emploi, Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, Plan de développement durable et Plan d'action RH.
- > Réaliser une consultation auprès d'associations de soutien à l'embauche et au maintien à l'emploi de personnes handicapées.
- > Sonder les employés en lien avec leur perception et appréciation des mesures mises en place en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (sondage annuel de mobilisation).

5.2 Mesures d'égalité des chances

Les mesures d'égalité des chances constituent les changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires afin d'éliminer les obstacles à l'accès équitable à l'emploi pour tous les groupes représentés. Elles concernent particulièrement la dotation, la promotion et la formation. Ces

mesures s'appliquent à l'ensemble du personnel et elles demeurent en place, même après l'atteinte des objectifs du programme, afin d'assurer le maintien d'un environnement de travail équitable et inclusif.

MESURES

- > Préciser dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leurs candidatures.
- > Mentionner aussi dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.
- > Réviser de façon continue l'ensemble des étapes du processus du recrutement afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les candidats membres des groupes visés afin d'être conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.
- > Former et sensibiliser le personnel concerné par le processus de promotion et de recrutement aux risques de discrimination.
- > Informer les personnes concernées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.
- > Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.
- > Poursuivre les actions pour favoriser le recrutement des groupes visés par le programme (recrutement international, participation aux salons d'emploi, partenariat avec les organismes de soutien en embauche).



5.3 Mesures de consultation et d'information

Les mesures de consultation et d'information ont pour objectif de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisation. Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme tout au long de son implantation. Quant aux mesures d'information, elles visent la mise en place de mécanismes permettant de diffuser les informations relatives au programme.

Depuis le dépôt du rapport d'implantation 02 en 2021, la SQI poursuit ses efforts d'embauche afin d'atteindre les cibles visées par le Programme d'accès à l'égalité en emploi. Dans cette optique, la SQI a mis en place diverses mesures de consultation et d'information :

- > Élaboration d'un [Plan d'action concerté à l'égard des personnes handicapées](#) ;
- > Consultation à l'égard des personnes handicapées en décembre 2022 ;
- > Embauche et adaptation du rôle de l'agente de fidélisation pour faciliter l'intégration des personnes employées membres d'un groupe visé par le programme d'accès à l'égalité en emploi ;
- > Programme de recrutement international et accueil de x nouveaux employés lors de missions de recrutement international ;
- > Mission de recrutement international réalisée au Maroc en janvier 2022 ;
- > Diverses activités de sensibilisation et de communication ;
- > Conférence sur l'équité, diversité et inclusion dispensée pour l'ensemble des employés ;
- > Formations sur l'équité, diversité et inclusion dispensées aux gestionnaires ;
- > Communications à l'interne et à l'externe ;
- > Utilisation d'images représentant des personnes issues des groupes cibles dans les visuels et les productions vidéo ;
- > Déploiement d'un sondage d'engagement des employés incluant des questions spécifiques à l'équité, la diversité et l'inclusion à la SQI (2023 et 2024) ;
- > Mise en place d'un comité consultatif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ce comité est composé de membres des groupes ciblés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi et s'est donné les objectifs suivants :
 - Développer une compréhension et un langage communs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ;
 - Identifier les pistes d'amélioration à court et moyen terme en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour la SQI ;



MESURES

- > Informer et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations des représentants et représentantes du personnel sur les diverses composantes du programme telles que :
 - Les objectifs d'embauche convenus au cours de la phase d'implantation du programme ;
 - Les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs poursuivis ;
 - L'application des mesures de redressement retenues pour chacun des groupes visés ;
 - L'implantation des mesures de base et autres mesures prévues au programme.
- > Déployer une campagne visant à mieux comprendre le processus d'auto-identification.
- > Faire connaître l'engagement de la haute direction en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- > Poursuivre les travaux du comité équité, diversité et inclusion.
- > Informer et sensibiliser les personnes impliquées (CGRH et gestionnaires) dans le recrutement, des objectifs poursuivis par le Programme d'accès à l'égalité.

5.4 Mesures de soutien

Les mesures de soutien facilitent l'atteinte des objectifs du programme en réglant certains enjeux d'emploi du personnel, incluant les personnes issues des groupes visés. Quoique ces mesures soient facultatives, elles sont accessibles à tout le personnel de la SQL.

MESURES

- > Parcours complet de formation et d'intégration des nouveaux employés.
- > Promouvoir les programmes de soutien à l'ensemble des employés (Programme d'aide aux employés et à la famille, télémédecine, activités santé et mieux-être, politique de télétravail, horaire variable).
- > Faire connaître les différentes mesures favorisant le développement des employés (formation et activités de perfectionnement, programme de perfectionnement aux études).
- > Politique et directive visant la gestion des situations d'incivilité, conflits, violence et harcèlement.

6. L'AUTO-IDENTIFICATION À UN GROUPE VISÉ

La fonction publique québécoise valorise la contribution d'employés et employées aux profils variés. Dès lors, elle veille à ce que tous les citoyens et citoyennes puissent aspirer à y faire carrière.

Lorsque vous participez à un processus de sélection, on vous invite à remplir la section Accès à l'égalité du formulaire d'inscription. Cette section vous permet de déclarer votre appartenance à l'un des groupes suivants : membres des minorités visibles, membres des minorités ethniques, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes. Ces données permettent à la SQL de mieux mesurer l'atteinte de ses objectifs visés en matière d'équité en emploi et de s'assurer que les mesures sont justes.



Cette démarche volontaire d'auto-identification est une étape simple, mais essentielle dans la concrétisation de la volonté gouvernementale de miser sur une fonction publique diversifiée et inclusive. Les renseignements confidentiels ainsi recueillis orientent les décisions en matière de diversité et d'inclusion et permettent une meilleure prise en compte des besoins et des ambitions de tous. En vous déclarant membre d'un groupe visé, vous pouvez donc bénéficier des efforts déployés pour rendre les milieux de travail toujours plus représentatifs et inclusifs.

7. GESTION DU PROGRAMME: RÔLE ET RESPONSABILITÉS

La Direction générale des ressources humaines assure la coordination et la responsabilité du Programme d'accès à l'égalité en emploi et veille au suivi du plan d'action qui en découle.

En concertation avec la Direction des communications, elle assure la promotion du Programme auprès des employés et du public.

7.1 Imputabilité

Dans les organismes publics du Québec, la responsabilité (ou imputabilité) du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) est partagée entre plusieurs acteurs. La haute direction des organismes publics sont ultimement imputables de sa mise en œuvre.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) élabore les cadres de référence, approuve les programmes et peut intervenir en cas de non-respect. Elle agit comme organisme de surveillance et de soutien.

Les gestionnaires ont la responsabilité directe de l'application des mesures prévues dans le programme, notamment en matière de recrutement, de promotion et de gestion des ressources humaines. À ce titre, ils sont donc imputables des résultats et doivent rendre compte de l'atteinte des objectifs fixés.

7.2 Évaluation du programme

Des données annuelles sur la représentativité des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi sont produites par la Direction générale des ressources humaines, puis déposées au comité des ressources humaines du conseil d'administration de la Société et publiées dans le rapport annuel.

Des mécanismes de suivi sont également mis en place afin de vérifier périodiquement l'implantation du Programme ainsi que les résultats des mesures qui y sont prévues.



POUR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES CONCERNANT LE PAÉE :

- > Programme d'accès à l'égalité en emploi
- > Extrait de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi
- > Capsule vidéo sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organisations publiques (produite par la CDPDJ)
- > Comprendre l'auto-identification
- > Conseil du trésor

PARTAGEZ VOS QUESTIONS

N'hésitez pas à partager vos questions/commentaires à l'adresse suivante :
edi@sqj.gouv.qc.ca