

chapitre C-12, r. 3

À jour au 1^{er} mai 2017

Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité

Charte des droits et libertés de la personne

(chapitre C-12, a. 97, 1^e al., par. 2)

SECTION I

DISPOSITION GÉNÉRALE

1. Le présent règlement s'applique aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

Ces programmes ont pour but de corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la charte, notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones.

D. 1172-86, a. 1.

SECTION II

ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

2. Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:

1° les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible;

2° les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;

3° un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;

4° les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

D. 1172-86, a. 2.

3. Les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise. Ils peuvent prévoir des marges.

Ils sont établis en tenant compte, notamment, d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi de l'entreprise.

D. 1172-86, a. 3.

4. Une analyse d'effectifs indique la situation des employés du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés de l'entreprise, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'employés;

2° de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail;

3° de leurs années de service et de leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise;

4° de leur formation et de leur expérience tant au sein qu'en dehors de l'entreprise.

D. 1172-86, a. 4.

5. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ont la compétence pour occuper un poste dans l'entreprise ou sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable.

D. 1172-86, a. 5.

6. Une analyse du système d'emploi de l'entreprise permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de l'entreprise, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

- 1° les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation;
- 2° les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;
- 3° les lieux de travail;
- 4° les licenciements, mises à pied et rappels au travail;
- 5° les mesures disciplinaires et administratives;
- 6° l'organisation et la répartition du travail;
- 7° l'évaluation du rendement;
- 8° la formation et le perfectionnement.

D. 1172-86, a. 6.

7. Les mesures d'égalité des chances et les mesures de redressement sont des mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit notamment en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Les mesures de redressement visent à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.

D. 1172-86, a. 7.

8. Un programme peut également prévoir des mesures de soutien.

Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

D. 1172-86, a. 8.

9. L'employeur porte à la connaissance de ses employés l'ensemble des mesures d'égalité des chances, de redressement et, s'il y a lieu, de soutien prévues par le programme.

D. 1172-86, a. 9.

10. L'employeur confie la responsabilité de l'implantation du programme à un employé en autorité. Celui-ci, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, a notamment pour

fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu.

D. 1172-86, a. 10.

11. L'employeur auquel s'applique un programme fait parvenir annuellement à la Commission un rapport écrit comprenant une description:

1° de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;

2° des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport à l'échéancier prévu;

3° des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme et, le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;

4° le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme.

D. 1172-86, a. 11.

SECTION III

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES D'ÉDUCATION OFFERTS AU PUBLIC

12. La section II s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires et sous réserve des dispositions de la présente section, aux programmes d'accès à l'égalité dans une institution offrant des services d'éducation.

D. 1172-86, a. 12.

13. Les objectifs d'un programme dans une institution offrant des services d'éducation sont établis en tenant compte d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système scolaire de l'institution.

D. 1172-86, a. 13.

14. Une analyse d'effectifs indique la situation des étudiants du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres étudiants de l'institution, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'étudiants;

2° de leurs programmes et de leurs conditions d'études;

3° de leur formation antérieure.

D. 1172-86, a. 14.

15. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur du système scolaire, ont la formation pour accéder aux programmes d'études de l'institution ou sont aptes à acquérir cette formation dans un délai raisonnable.

D. 1172-86, a. 15.

16. Une analyse du système scolaire de l'institution permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans les services offerts par l'institution.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

- 1° les modes et conditions d'acceptation et de rejet des demandes d'admission;
- 2° les modes de regroupement des élèves;
- 3° les secteurs d'études;
- 4° les conditions d'études;
- 5° l'organisation scolaire;
- 6° les taux de graduations, d'échecs et d'abandons scolaires.

D. 1172-86, a. 16.

SECTION IV

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET LES AUTRES SERVICES OFFERTS AU PUBLIC

17. La section II s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux programmes d'accès à l'égalité dans un établissement offrant des services de santé ou tout autre service ordinairement offert au public.

D. 1172-86, a. 17.

SECTION V

DISPOSITION FINALE

18. (*Omis*).

D. 1172-86, a. 18.

RÉFÉRENCES

D. 1172-86, 1986 G.O. 2, 3416

L.Q. 1995, c. 27, a. 41