

ANNEXE 3

**LE PROGRAMME D'ACCÈS
À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAEE)**

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAEE)

Durant les années 1990, certaines composantes de l'actuelle Ville de Montréal se sont dotées d'un *programme d'accès à l'égalité en emploi*. Ces programmes étaient volontaires, i.e. sans aucune obligation légale. C'est ainsi que la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal ainsi que le Service de police ont mis en place de tels programmes. La Ville de Montréal s'est aussi engagée dans cette voie.

Depuis 2002, la *Loi sur l'égalité en emploi dans les organismes publics* oblige ces derniers, s'ils ont plus de cent employés, à se doter d'un programme et à suivre la démarche prescrite, supervisée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ).

Le Plan d'action 2004-2009 de PAEE qui a été adopté par le comité exécutif de la Ville de Montréal en 2004 reflète l'ensemble des étapes obligatoires prévues par la loi. C'est alors que le comité exécutif a voulu adopter en même temps des mesures provisoires d'embauche en vue d'obtenir une augmentation de la représentation des groupes visés par le PAÉE, soit 1000 embauches entre 2005 et 2007, soit avant la date prévue pour la mise en place du programme définitif selon les termes de la Loi. Ces mesures provisoires sont de deux types, à savoir une mesure de préférence concernant des objectifs d'embauche et une mesure d'incitation visant l'élaboration d'un plan d'action spécifique dans chaque arrondissement et chaque service corporatif.

Les prochaines étapes du Plan d'action 2004-2009 du PAÉE de la Ville sont les suivantes :

- Septembre 2006 – Finaliser l'analyse de disponibilité de main d'œuvre dans les bassins d'emploi comparables à ceux de la ville, pour la région métropolitaine, déterminer les sous-représentations dans les catégories d'emploi de la Ville, par rapport aux bassins métropolitains et enfin déterminer les objectifs quantitatifs que devra atteindre la Ville. Ce travail est effectué par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, avec la collaboration de la Ville;
- Novembre 2006 - Réception par la Ville des taux de sous-représentation tels que déterminés par la CDPDJ et mise en œuvre par la Ville des moyens corporatifs visant à établir les objectifs spécifiques par emplois pour les arrondissements et les services corporatifs;
- Janvier 2007 à décembre 2007 – Analyse du système d'emploi par la Ville et élaboration des plans d'action spécifiques par les arrondissements et services corporatifs; ces plans constitueront le Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville (PAÉE) *;
- Septembre 2007 – Transformer les mesures provisoires (datant de 2004) en implantant des taux de nomination préférentielle dans les secteurs en sous-représentation;
- Septembre 2008 – Mettre en œuvre les mesures de redressement choisies;

- Septembre 2009 – Produire le premier bilan annuel des arrondissements et des services corporatifs.

* Le PAÉE inclut les préoccupations liées à la dotation, le maintien en emploi, la promotion en emploi et implique la mise en place de mesures préventives et correctives afin d'éliminer la discrimination dans toutes les catégories d'emploi. La mise en œuvre doit se faire en partenariat avec les syndicats et associations professionnelles de la Ville.