

ANNEXE 3 A

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

L'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 l'ex municipalité de Montréal-Nord (avant les fusions) et le Service de police ont mis en place un tel programme. La Ville de Montréal s'est aussi engagée dans cette voie .

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

Le Plan d'action 2004-2009 a été adopté par le comité exécutif de la Ville de Montréal en mai 2004 et reflète l'ensemble des étapes obligatoires prévues par la loi. Par la même occasion, le comité exécutif a adopté des mesures provisoires d'embauche en vue d'augmenter la représentation des groupes visés par la Loi avant la fin du processus d'implantation de celle-ci. L'objectif visait l'embauche de 1 000 nouveaux employés issus de l'un ou l'autre des groupes visés entre 2005 et 2007, dans les emplois où il y avait de la sous représentation et ce dans le cadre normal du renouvellement de la main d'œuvre. Ces mesures provisoires sont de deux types, à savoir une mesure de préférence concernant l'objectif d'embauche qui a pris fin en décembre 2007 et une mesure d'incitation visant l'élaboration d'un plan d'action spécifique dans chaque arrondissement et chaque service corporatif qui se poursuivra pour les prochaines années en plus de la production d'un bilan annuel.

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

		Début	Fin
1	- Engagement de l'administration municipale - Implantation de mesures provisoires	Mai 04	
2	- Recensement du personnel, portrait des emplois et des effectifs - Dépôt du portrait à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	Oct. 04	Sept. 05
3	- Analyse de disponibilité, détermination des sous-représentations et des objectifs quantitatifs par la CDPDJ - Recensement des personnes handicapées et intégration de ce groupe dans le plan d'action	Sept. 05 Sept. 06	Déc. 06 Déc. 06
4	- Analyse du système d'emploi - Élaboration des plans d'action et dépôt au Comité exécutif du Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi (2008-2010)	Sept. 06	Mai 2008

5	- Abolition des mesures provisoires		Déc. 07
	- Implantation du taux de nomination préférentielle	Jan. 08	
	- Mise en œuvre des mesures correctives proposées		Jan. 08
6	- Vérification par la CDPDJ	Jan. 08	
7	- Premier bilan des plans d'action PAÉE à déposer à la CDPDJ		Sept. 09

N. B. l'étape 5 est en réalisation.

Le plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi (2008-2010) fait suite à un diagnostic sur les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines dans les arrondissements et les services afin d'identifier les risques de discrimination systémique. Il comporte des mesures de redressement (taux de nomination préférentielle), des mesures d'égalité de chance, des mesures de soutien ainsi que des mesures de communication et d'information.