

Le 23 décembre 2022

Transmission par courriel seulement ([REDACTED])

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Objet : Votre demande d'accès à l'information du 7 décembre 2022

[REDACTED]

La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information du 7 décembre 2022 dans le cadre de laquelle vous désirez avoir accès à des données sur la représentativité des minorités visibles et des personnes noires au sein de la Société de la Place des Arts de Montréal et de sa direction des ressources humaines.

Dans le cadre de votre demande, vous avez également joint un tableau que vous nous demandez de compléter comportant ces informations.

En premier lieu, nous désirons vous informer que la Société est tenue par la *Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans les organismes publics* (la « Loi sur l'égalité en emploi ») à fournir des données sur les minorités visibles qui sont à son emploi dans le cadre de rapports d'implantation de programmes d'accès à l'égalité préparés par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (« Commission »). Cependant, la Société n'est pas tenue par la Loi sur l'égalité en emploi d'obtenir de son personnel des données statistiques à l'égard de personnes noires.

Par conséquent, nous avons complété votre tableau, joint en annexe, en utilisant l'information disponible en date du 2 mars 2021.

Sachez que vous pouvez vous prévaloir de l'article 135 du chapitre V de la Loi pour demander la révision de la présente réponse dans les trente (30) jours suivant la réception de la présente. L'article est reproduit ci-après pour votre commodité :

« Une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission de réviser cette décision. Une personne qui a fait une demande en vertu de la présente loi peut demander à la Commission de réviser toute décision du responsable sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur l'application de l'article 9 ou sur les frais exigibles. »

Bien cordialement,



Nicolas Potvin
Secrétaire général et directeur des affaires corporatives

ANNEXE

Tableau de collecte de données sur la représentativité des membres des communautés noires au sein des institutions et organismes publics

Groupes d'effectif	Total	Minorités visibles	Noir.e.s
Organisation (toutes directions confondues)	264	34 personnes*	N/A
Direction des ressources humaines	3	0	N/A
Cadres de la Direction des ressources humaines	1	0	N/A
Professionnels de la Direction des ressources humaines	2	0	N/A
Autres employés de la Direction des ressources humaines	N/A	0	N/A

Il ne nous est pas possible de donner des informations sur le nombre d'employé(e)s issus de la communauté noire. En effet, le Programme d'Accès à l'Égalité en emploi nous demande d'identifier les groupes visés suivants : minorité ethnique, visible, femme, autochtone et personne en situation d'handicap.

***En date du 2 mars 2021, employés ayant déclaré être issus du groupe minorité visible.**

GLOSSAIRE :

Organisation (toutes directions confondues) : L'ensemble de tous les employés de votre organisme.

Direction des ressources humaines : L'unité au sein de votre organisme qui est responsable de la gestion du personnel.

Cadres de la Direction des ressources humaines : L'ensemble des employés de votre organisme qui prennent les décisions au sein de l'unité des ressources humaines.

Professionnels de la Direction des ressources humaines : L'ensemble des employés de l'unité des ressources humaines ayant une formation dans les domaines liés aux ressources humaines.

Autres employés de la Direction des ressources humaines : Tout autre employé faisant partie de l'unité des ressources humaines.