

PROGRAMME  
D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ



DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU QUÉBEC POUR LES  
MEMBRES DES COMMUNAUTÉS  
CULTURELLES 1990-1994

Québec ☐☐

# T A B L E D E S M A T I È R E S

Définition des sigles .....	4
L'INTRODUCTION .....	5
• la raison d'être du programme .....	7
• la définition de la clientèle .....	8
• le développement du programme .....	8
• les objectifs du programme .....	10
• l'administration du programme .....	12
L'OBJECTIF QUANTITATIF .....	13
• Ultimement, le programme vise à augmenter le niveau de représentation des membres des communautés culturelles dans la fonction publique afin qu'il devienne le même que celui de leur disponibilité externe soit 9%. Pour y parvenir, le programme fixe, pour 4 ans, un taux d'embauche annuel de 12% des membres des communautés culturelles qui sont membres de minorités visibles ou qui sont des personnes dont la langue maternelle est autre que le français et l'anglais .....	15
LES MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'OBJECTIF QUANTITATIF .....	17
• augmenter les possibilités de nomination des personnes déclarées aptes .....	18
• appliquer l'article 53 de la Loi sur la fonction publique à cette clientèle cible .....	20
LES MESURES DE SENSIBILISATION .....	21
• éliminer les effets dissuasifs sur la clientèle des communautés culturelles et promouvoir des relations harmonieuses entre les diverses composantes de la société québécoise .....	22
LES MESURES VISANT L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'EMPLOI .....	27
Les mesures visant l'amélioration du processus de dotation .....	29
• améliorer le processus de dotation en vue d'augmenter le nombre de candidatures des membres des communautés culturelles .....	30
Les mesures visant l'amélioration de l'accueil et de l'intégration .....	35
• améliorer l'accueil et l'intégration des membres des communautés culturelles .....	36
Les mesures visant le développement des ressources humaines .....	39
• favoriser la participation des membres des communautés culturelles aux activités de développement des ressources humaines .....	41

LES MESURES VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UN BASSIN POTENTIEL EXTERNE .....	43
• améliorer la connaissance de la langue française .....	44
• favoriser l'acquisition de la formation professionnelle requise pour occuper des emplois dans la fonction publique .....	44
• promouvoir le développement de l'employabilité des clientèles visées par des mesures d'égalité en emploi .....	45
LA MISE EN OEUVRE EFFICACE DU PROGRAMME .....	47
• rendre les ministères et les organismes responsables de l'application du programme .....	48
• apporter les modifications requises aux règles administratives existantes .....	49
LE SUIVI ET L'ÉVALUATION .....	51
• produire l'information de gestion nécessaire au suivi du programme .....	52
• produire les analyses et les bilans requis et effectuer, s'il y a lieu, des modifications au programme .....	53
LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS .....	55



CE PROGRAMME S'ADRESSE  
ÉGALEMENT AUX FEMMES ET  
AUX HOMMES MEMBRES DES  
COMMUNAUTÉS CULTURELLES.

DE PLUS, TOUTES LES MESURES  
DU PROGRAMME D'ACCÈS À  
L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
S'APPLIQUENT AUX FEMMES DES  
COMMUNAUTÉS CULTURELLES.

## DÉFINITION DES SIGLES

CDP	Commission des droits de la personne
CREPUQ	Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
CE	Conseil exécutif
CFP	Commission de la fonction publique
MCCI	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration
MCQ	Ministère des Communications
MEQ	Ministère de l'Éducation
MESS	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
M/O	L'ensemble des ministères et des organismes
MMSRFP	Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
OLF	Office de la langue française
ORH	Office des ressources humaines
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SPL	Secrétariat à la politique linguistique



## LA RAISON D'ÊTRE DU PROGRAMME

Le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles est une intervention intégrée au processus de la gestion des ressources humaines. Il s'inscrit dans un contexte gouvernemental et légal.

### LE CONTEXTE GOUVERNEMENTAL

Au cours des dernières décennies, le profil socio-démographique du Québec s'est considérablement modifié: dénatalité, vieillissement de la population et immigration. La population québécoise est en mutation. Aussi, le nombre croissant de personnes immigrantes et la diversité de leurs pays d'origine ont conduit l'État à planifier une intervention à leur égard afin de les intégrer harmonieusement à la société québécoise.

Le ministère des Communautés culturelles et de l'immigration a mis en place divers services et programmes dans le but de faciliter l'intégration économique, sociale et culturelle des membres des communautés culturelles à la majorité francophone du Québec. Actuellement, un énoncé de politique est en cours d'élaboration au Ministère en vue de déterminer le type de rapports à privilégier dans la société québécoise en matière de relations interculturelles et interraciales.

Cette volonté gouvernementale se traduit également dans la fonction publique par la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité spécifique aux membres des communautés culturelles. Ce programme vise à

faire en sorte que l'effectif de la fonction publique soit le reflet de la diversité culturelle du Québec tout en conservant son caractère français.

### LE CONTEXTE LÉGAL

Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation des personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Pour être réputé non discriminatoire, il doit être établi conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (art. 86.1).

La partie III de la Charte prévoit l'obligation pour le gouvernement d'exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe (art. 86.7). Par ailleurs, la Loi sur la fonction publique mandate le Conseil du trésor pour élaborer ces programmes (art. 80).

C'est donc en partie pour répondre à ces obligations mais surtout pour actualiser sa volonté d'augmenter de façon significative le nombre de membres des communautés culturelles dans la fonction publique où ils sont sous-utilisés<sup>1</sup> que le gouvernement employeur a adopté le présent programme.

La mise en oeuvre du Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles vise à retrouver, dans la

1. «Il y a sous-utilisation des membres d'un groupe lorsque, dans un emploi ou un groupement d'emplois au sein d'une organisation, il y a proportionnellement moins de membres de ce groupe qu'il devrait normalement y en avoir compte tenu de leur disponibilité par rapport au marché du travail.»

Commission des droits de la personne du Québec, *L'accès à l'égalité dans l'emploi: Guide d'élaboration d'un programme volontaire*, 1988, cahier 1, p. 14.

fonction publique, les diverses composantes de la société québécoise en conformité avec les objectifs de la Loi sur la fonction publique (art. 3).

## LA DÉFINITION DE LA CLIENTÈLE

**L**e Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles s'adresse aux membres des minorités visibles et aux personnes qui sont de langue maternelle autre que le français et l'anglais.<sup>2</sup>

La clientèle retenue pour le programme représente les groupes qui sont sous-utilisés, c'est-à-dire pour lesquels il y a un écart entre le taux de présence dans la fonction publique et le taux de disponibilité dans le marché externe. Les franco-européens qui ne sont pas membres de minorités visibles sont exclus, puisqu'actuellement bien représentés dans l'effectif de la fonction publique. Leur taux de présence dans la fonction publique est presque équivalent à leur taux de disponibilité externe.

Pour les anglophones qui ne sont pas membres d'une minorité visible, des mesures particulières pourraient être développées ultérieurement afin de favoriser leur entrée dans la fonction publique.

Tout au long de ce document, lorsque le terme «membre de communautés culturelles» est utilisé, il se réfère toujours à cette définition.

## LE DÉVELOPPEMENT DU PROGRAMME

**L**e Conseil du trésor a volontaire-

ment choisi d'élaborer ce programme en respectant l'esprit du Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Avant son lancement dans la population, le programme a été soumis pour consultation à la Commission des droits de la personne.

Pour procéder à l'élaboration du programme, trois types d'analyses ont été effectuées soit: l'analyse de disponibilité de la main-d'oeuvre, l'analyse de l'effectif de la fonction publique et l'analyse du système d'emploi.

### L'ANALYSE DE L'EFFECTIF ET L'ANALYSE DE DISPONIBILITÉ

**L**es analyses de la répartition de l'effectif de la fonction publique et de la présence de ce groupe cible dans la population ont été faites par corps et par catégorie d'emploi. De même, des études ont été effectuées sur la répartition de l'effectif des membres des communautés culturelles par ministère et par organisme. Ces analyses démontrent une sous-utilisation des membres des communautés culturelles dans l'ensemble des catégories d'emploi et ce, pour la majorité des ministères et des organismes. De fait, le taux de disponibilité des membres des communautés culturelles dans la population active se situe à 8,8%<sup>3</sup> pour des emplois semblables à ceux de la fonction publique et leur taux de présence dans l'effectif de la fonction publique est, pour l'ensemble des catégories d'emploi, de 1,7%.<sup>4</sup>

2. Par «minorités visibles», il faut entendre les membres des communautés culturelles de race autre que la race blanche. Le terme langue maternelle se définit comme étant la première langue apprise et encore comprise.

3. Statistique Canada, recensement 1986.

4. Données sur l'effectif de la fonction publique au 31 mars 1988.

## L'ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI

Des analyses ont aussi été entreprises sur le système d'emploi de la fonction publique afin de dégager les aspects à améliorer. Les éléments de la Politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles ont été considérés. Cependant, pour certains aspects du système d'emploi, les données de gestion n'étant pas disponibles, des recherches sont présentement en cours et d'autres seront entreprises durant l'application du programme afin de compléter l'information. Des mesures supplémentaires pourront être annoncées à la lumière de ces recherches, notamment par l'Office des ressources humaines et par le ministère des Communautés culturelles et de l'immigration en cours d'application du programme.

L'ensemble de ces analyses ont confirmé la pertinence d'un programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles et ont servi de base à l'identification des objectifs et des mesures du programme.

## LES DIVERS TYPES DE MESURES

Conformément au Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, le présent programme contient des mesures de redressement, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien. Ces mesures sont réparties dans les différentes sections du programme.

Un programme d'accès à l'égalité permet, entre autres, d'exercer une préférence au bénéfice de la clientèle retenue dans les cas où une telle intervention favorise l'atteinte des

objectifs fixés. Il s'agit alors de mesures de redressement. En l'absence d'un tel programme, des mesures préférentielles au bénéfice d'un groupe cible seraient illégales car discriminatoires au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

Un programme d'accès comporte aussi des mesures qualitatives qui visent à éliminer les obstacles qui peuvent contribuer à exclure ou à désavantager les personnes du groupe cible. Ces mesures sont dites d'égalité des chances.

Les mesures de soutien viennent régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible, tout en étant accessibles à l'ensemble de la population ou à l'ensemble du personnel d'une organisation, selon le cas.

Ainsi, un programme d'accès à l'égalité permet:

- d'exercer, à **compétence égale**<sup>5</sup>, une préférence au bénéfice des membres de la clientèle cible de manière à accroître leur nombre dans les catégories d'emploi où ils sont sous-représentés;
- de consacrer des efforts particuliers pour augmenter le nombre de membres de la clientèle cible ayant les compétences requises en fonction des emplois;

5. Selon la réglementation et la terminologie utilisées dans la fonction publique, les personnes qui ont réussi les examens de sélection sont des personnes «déclarées aptes». L'ensemble des personnes déclarées aptes sur un même concours sont regroupées par niveau dans une liste de déclaration d'aptitudes selon les résultats obtenus à la suite de leur évaluation. Chaque niveau regroupe les personnes dont le résultat se situe dans un écart de 10% de la valeur totale de la procédure d'évaluation.

Les personnes classées dans un même niveau sont jugées «de compétence égale». Les candidatures d'un niveau supérieur doivent toutes être nommées avant de passer à la nomination des personnes classées dans le niveau suivant.

- de réviser les règlements, les politiques, les directives ou les pratiques pouvant avoir un effet d'exclusion discriminatoire sur la clientèle visée.

## LES OBJECTIFS DU PROGRAMME

**L**e programme comprend un objectif quantitatif et deux objectifs qualitatifs soit:

- augmenter le taux d'embauche par recrutement des membres des communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique afin d'obtenir ultimement un niveau de représentation équivalent à leur taux de disponibilité dans le marché externe;
- améliorer le système d'emploi du gouvernement du Québec de manière à éliminer les effets discriminatoires;
- renforcer les pratiques assurant à toutes et à tous l'égalité d'accès à la fonction publique.

### L'OBJECTIF QUANTITATIF

**L'**objectif quantitatif ultime du programme est d'augmenter à 9% la représentation des membres des communautés culturelles, soit les membres des minorités visibles et les personnes de langue maternelle autre que le français et l'anglais, au sein de l'effectif régulier de la fonction publique.

À cette fin, pour une période de quatre ans, le gouvernement a fixé à **12% l'embauche annuelle par voie de recrutement externe des membres des communautés culturelles pour les postes réguliers<sup>6</sup> de la fonction publique.**

Le moyen privilégié pour augmenter la représentation des membres des communautés culturelles est l'embauche par voie de recrutement. Le programme établit un taux d'embauche global des membres des communautés culturelles pour l'ensemble des catégories d'emploi. Le taux d'embauche est lié à l'effort de recrutement, car il s'agit du seul mode de dotation qui permette une augmentation du nombre et du taux global de représentation des membres des communautés culturelles au sein de la fonction publique. Ce moyen a pour avantage d'être simple à mettre en application. De plus, il respecte la responsabilité des ministères et des organismes dans la gestion de leurs ressources humaines et leur laisse toute la latitude requise pour embaucher des membres des communautés culturelles dans les catégories d'emploi où ils ont des postes à doter par voie de recrutement.

### L'APPLICATION DU TAUX D'EMBAUCHE

**P**our respecter le taux d'embauche annuel de 12%, il faut engager au moins huit personnes par année. Afin que les ministères et les organismes qui recrutent peu participent aussi à l'atteinte de l'objectif gouvernemental, la méthodologie retenue prévoit que chaque organisation qui recrute entre cinq et huit personnes dans une année doit engager au moins un membre des communautés culturelles peu importe si ces postes se situent dans une ou plusieurs catégories d'emploi. Le taux d'embauche peut alors augmenter jusqu'à 20%.

6. Un poste régulier est un poste requérant les services d'une employée ou d'un employé embauché sur une base permanente et qui travaille à temps complet, à temps partiel ou à temps réduit.

Les ministères et les organismes devront toutefois s'efforcer de répartir équitablement le recrutement des membres des communautés culturelles à tous les niveaux de la structure hiérarchique. Il est prévu, à cet effet, une évaluation des résultats après la première année, puis à chacune des années subséquentes d'application du programme. Si les analyses démontrent des écarts dans l'embauche des membres des communautés culturelles entre chacune des catégories d'emploi, des ajustements seront apportés au programme pour les années suivantes.

Il n'a pas été retenu dans un premier temps de déterminer un objectif quantitatif spécifique pour les membres des minorités visibles et pour les femmes issues des communautés culturelles. Néanmoins, le recrutement des membres des minorités visibles devra refléter leur pourcentage parmi les membres des communautés culturelles dans le marché externe, c'est-à-dire un tiers. De même, le recrutement des femmes appartenant à la clientèle cible du programme devra se situer à près de 40% du total d'embauche des membres des communautés culturelles. Ce taux reflète le pourcentage des femmes dans la fonction publique et dans le marché externe. Il est à rappeler que les femmes des communautés culturelles pourront se prévaloir à la fois des mesures incluses dans ce programme ainsi que de celles énoncées dans le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique.

Par ailleurs, l'objectif de représentation de 9% de membres des communautés culturelles dans la fonction publique ne pourra être atteint en quatre ans, compte tenu du rattrapage considérable à effectuer.

Cependant, si chaque année l'objectif d'embauche est atteint, la présence de ce groupe cible dans l'effectif régulier de la fonction publique devrait pratiquement doubler au terme de cette période.

#### LES OBJECTIFS QUALITATIFS

Les objectifs qualitatifs du programme visent l'amélioration du système d'emploi et le renforcement des pratiques assurant à toutes et à tous l'égalité d'accès à la fonction publique. Ces objectifs se traduisent notamment par les mesures suivantes:

- la sensibilisation externe et interne;
- l'amélioration du système d'emploi afin de renforcer les mécanismes d'attraction et de sélection des membres des communautés culturelles ainsi que les mécanismes d'accueil et d'intégration en emploi dans la fonction publique;
- le développement d'un bassin potentiel externe ou, en d'autres termes, la préparation des membres des communautés culturelles du bassin externe de main-d'oeuvre à acquérir les préalables nécessaires pour occuper des emplois réguliers dans la fonction publique.

Les mesures du programme ne sont pas exhaustives. Les ministères et les organismes pourront ajouter des mesures répondant à leur réalité organisationnelle.

Au terme des quatre ans d'application du programme, une évaluation complète sera réalisée. Celle-ci permettra, compte tenu de l'évolution de la situation, de formuler de nouveaux objectifs.

## L'ADMINISTRATION DU PROGRAMME

**L**e programme contient finalement des mesures de nature administrative qui favorisent:

- la mise en oeuvre efficace du programme;
- le suivi et l'évaluation du programme.

## CONCLUSION

**L**e Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles traduit la ferme volonté du gouvernement d'augmenter la représentation des membres des communautés culturelles au sein de la fonction publique du Québec.

Les mesures retenues sont celles qui auront un impact direct sur l'attraction, la nomination et l'intégration des membres des communautés culturelles au sein de la fonction publique. Elles s'attaquent aux obstacles que rencontrent ces personnes pour accéder aux emplois de la fonction publique et elles renforcent le processus de leur intégration.

Le succès du programme dépend de l'engagement de la haute direction des ministères et des organismes envers l'atteinte des objectifs gouvernementaux. Il dépend également de la connaissance du programme par les membres des communautés culturelles et de leur motivation à intégrer la fonction publique et, ainsi, servir la population du Québec en tant que membres actifs et à part entière de la fonction publique.

L'OBJECTIF QUANTITATIF





LES MESURES PERMETTANT  
D'ATTEINDRE L'OBJECTIF QUANTITATIF

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<p><b>Augmenter les possibilités de nomination des personnes déclarées aptes.</b></p>	<p>Faire des banques de candidatures dans les corps d'emploi où il y a pénurie de main-d'oeuvre dans la fonction publique.</p>	<p>Automne 1990</p>	<p>ORH</p>		<p>Rapport au SCT</p>
	<p>Rendre disponibles, aux autres ministères et organismes, les listes de déclaration d'aptitudes établies après le lancement du programme et émises à la suite des concours tenus en délégation lorsque celles-ci peuvent servir à d'autres ministères ou organismes.</p>	<p>Printemps 1990</p>	<p>M/O</p>		<p>Rapport à l'ORH</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier le nombre de personnes des différentes clientèles cibles dans chacune des listes de déclaration d'aptitudes</li> </ul>	<p>Printemps 1990</p>	<p>ORH - M/O</p>		<p>Rapport à l'ORH</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produire mensuellement un relevé des corps d'emploi pour lesquels une utilisation interministérielle est possible et le diffuser aux directions des ressources humaines de chacun des ministères et des organismes.</li> </ul>	<p>Été 1990</p>	<p>ORH</p>		<p>Envoi du relevé au SCT</p>
	<p>Prolonger, pour une période maximale de trois ans, les listes de déclaration d'aptitudes tant que les personnes visées par des mesures d'égalité en emploi ne sont pas nommées.</p>	<p>Printemps 1990</p>	<p>ORH - M/O</p>		<p>Rapport de l'ORH au SCT</p>

	<p>Identifier, lors de la référence aux gestionnaires, les membres des communautés culturelles déclarés aptes à la suite d'un concours de recrutement et rappeler l'existence et les objectifs du programme d'accès à l'égalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Joindre aux listes de déclaration d'aptitudes, à l'intention des gestionnaires, un communiqué portant sur la promotion du programme afin de leur rappeler les mesures s'appliquant à ce groupe cible.</li> </ul>	<p>Printemps 1990</p> <p>Été 1990 À chacune des références aux gestionnaires</p>	<p>ORH - M/O</p> <p>ORH - M/O</p>		<p>Bilan de gestion</p> <p>Bilan de gestion</p>
--	--	--	-----------------------------------	--	---







LES MESURES DE SENSIBILISATION

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<p>Éliminer les effets dissuasifs sur la clientèle des communautés culturelles et promouvoir des relations harmonieuses entre les diverses composantes de la société québécoise.</p>	<p><b>La sensibilisation de la population</b></p> <p>Informar la population sur le profil socio-économique et culturel des diverses communautés culturelles et sur leur problématique d'intégration à la société québécoise.</p> <p>Faire valoir la pertinence des programmes d'accès à l'égalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser l'information concernant les programmes d'accès à l'égalité.</li> <li>• Diffuser l'information concernant le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles.</li> </ul> <p>Intéresser la population aux relations interculturelles et interraciales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser annuellement une semaine provinciale sur le thème des relations interculturelles et interraciales.</li> <li>• Diffuser un tiré à part de l'énoncé de la politique sur les relations interculturelles et interraciales</li> </ul>	<p>Été 1990</p> <p>Activité continue</p> <p>Printemps 1990</p> <p>Printemps 1991</p> <p>Printemps 1990</p>	<p>MCCI</p> <p>CDP</p> <p>SCT - ORH</p> <p>MCCI</p> <p>MCCI</p>	<p>Membres des communautés culturelles</p>	<p>Rapport au SCT</p> <p>Copie déposée au SCT</p>


<p>Améliorer la connaissance de la fonction publique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser aux divers groupes sociaux une information pertinente et adaptée sur la fonction publique, sur son mode de dotation, sur ses moyens d'évaluation et sur ses attentes à l'égard du nouveau personnel.</li> <li>• Publier, une ou deux fois l'an, dans les médias des communautés culturelles, des publi-reportages sur les mécanismes de dotation et sur le programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique et ce, dans diverses langues choisies selon les modalités établies par l'ORH.</li> <li>• Organiser des sessions d'information préparatoires à l'offre de candidatures pour les personnes désireuses de postuler un emploi dans la fonction publique.</li> <li>• Faire connaître les implications de l'énoncé de politique sur les relations interculturelles et interraciales dans la fonction publique.</li> <li>• Diffuser, auprès des communautés culturelles, de l'information sur les services offerts à la population par les ministères et les organismes et sur l'existence d'un programme d'accès à l'égalité conçu à leur intention.</li> </ul>	Printemps 1990	ORH - M/O	Rapport au SCT Bilan de gestion
	Automne 1990	ORH	Rapport au SCT
	Automne 1990	ORH	Rapport au SCT
	Automne 1990	MCCI - ORH	Rapport au SCT
	Printemps 1990	MCCI - M/O	Rapport au SCT Bilan de gestion

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<p><b>Éliminer les effets dissuasifs sur la clientèle...</b></p>	<p>Pour rejoindre la clientèle des membres des communautés culturelles, les modalités suivantes peuvent être utilisées pour la mise en place de ces mesures:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organiser des rencontres avec les groupes des communautés culturelles et des sessions d'information pour les étudiantes et les étudiants des communautés culturelles dans le milieu de l'enseignement;</li> <li>• recourir aux réseaux informels de communication rejoignant les différentes communautés culturelles, tels que: les leaders communautaires, les institutions religieuses, les radios et les télévisions communautaires et les institutions spécialisées;</li> <li>• utiliser le personnel de la fonction publique issu des divers groupes des communautés culturelles;</li> <li>• utiliser les réseaux structurés d'information, tels que: Communication-Québec et le Bureau interculturel de Montréal;</li> <li>• publier une information pertinente dans les médias des communautés culturelles en fonction des langues choisies par l'ORH.</li> </ul>				

	<p><b>La sensibilisation du personnel de la fonction publique</b></p> <p>Organiser des rencontres d'information sur le programme d'accès à l'égalité et de sensibilisation au profil socio-économique et culturel des membres des communautés culturelles, à leur apport à la fonction publique et aux modalités favorisant leur intégration. Ces rencontres doivent viser les groupes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la haute direction,</li> <li>• le personnel des directions des ressources humaines,</li> <li>• les personnes chargées du dossier des membres des communautés culturelles,</li> <li>• les gestionnaires,</li> <li>• les autres membres du personnel.</li> </ul>	<p>Printemps 1990</p> <p>Printemps 1990 et périodiquement par la suite</p> <p>Printemps 1990 et périodiquement par la suite</p> <p>Automne 1990 et périodiquement par la suite</p> <p>Automne 1990 et périodiquement par la suite</p>	<p>SCT - ORH - MCCI</p> <p>ORH</p> <p>ORH</p> <p>M/O</p> <p>M/O</p>	<p></p> <p>MCCI - SCT</p> <p>MCCI - SCT</p> <p></p> <p></p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p>Bilan de gestion</p> <p>Bilan de gestion</p>
--	--	---	---	---	---

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
Éliminer les effets dissuasifs sur la clientèle...	<p>Sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel des ministères et des organismes à la réalité des communautés culturelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser les moyens internes disponibles dans le ministère ou l'organisme (journal interne, bulletin d'information, communiqué, sondage, etc.).</li> <li>• Organiser diverses activités dans le cadre de la semaine provinciale sur les relations interculturelles et interraciales.</li> </ul>	<p>Activité continue</p> <p>Chaque année</p>	<p>M/O</p> <p>M/O</p>		<p>Bilan de gestion</p> <p>Bilan de gestion</p>

LES MESURES VISANT  
L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'EMPLOI



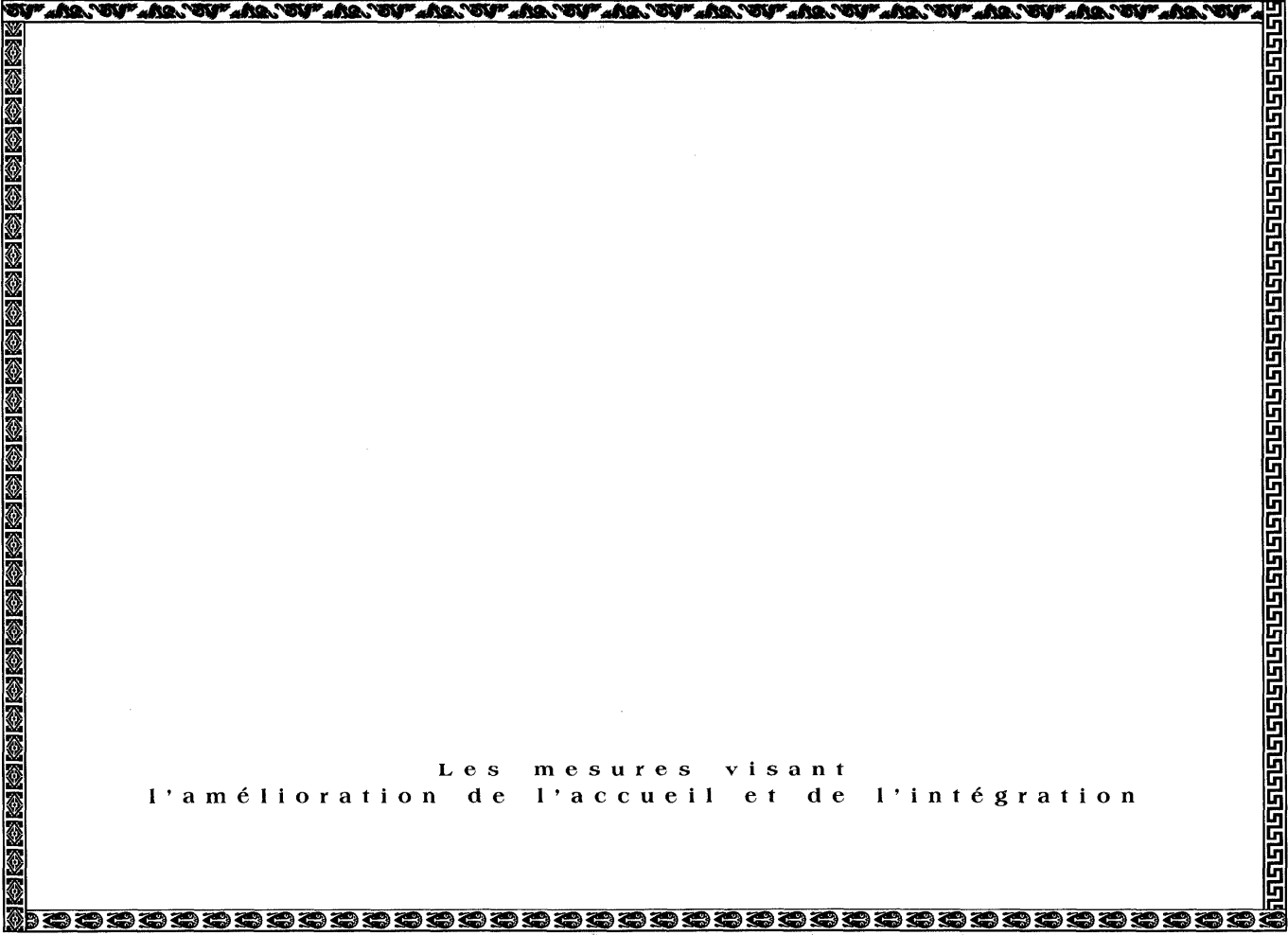
Les mesures visant  
l'amélioration du processus de dotation

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<p><b>Améliorer le processus de dotation en vue d'augmenter le nombre de candidatures des membres des communautés culturelles.</b></p>	<p><b>L'attraction</b></p> <p>Inscrire le libellé «Pour l'équité en emploi» lors de la publication des appels de candidatures et préciser que la connaissance de la langue française est une exigence préalable à l'embauche dans la fonction publique.</p> <p>Publier les appels de candidatures dans les médias régionaux et les médias des communautés culturelles selon les modalités établies par l'ORH lors de la formation des banques de candidatures.</p> <p>Faire parvenir les appels de candidatures aux associations des communautés culturelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les membres des communautés culturelles que les appels de candidatures sont disponibles à leurs associations respectives.</li> <li>• Mettre à jour et diffuser le dépliant sur le recrutement des membres des communautés culturelles dans la fonction publique.</li> </ul>	Printemps 1990	ORH - M/O		Rapport au SCT
		Automne 1990	ORH - M/O		Rapport au SCT Bilan de gestion
		Activité continue	ORH - M/O		
		Automne 1990	ORH - M/O		Rapport au SCT Bilan de gestion
		Été 1990	ORH		

	<p>Soustraire les membres des communautés culturelles de la restriction à l'admission fondée sur l'appartenance à une zone géographique, selon les modalités établies par le SCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soustraire, lors des concours de recrutement, les membres des communautés culturelles de la restriction d'appartenance à la zone géographique pour les emplois de la région de Québec (03).</li> <li>• Informer le SCT de l'impact de cette mesure après une année d'application.</li> <li>• Apporter, s'il y a lieu, les modifications requises à cette mesure.</li> </ul>	<p>Printemps 1990</p> <p>Été 1991</p> <p>Automne 1991</p>	<p>SCT - ORH - M/O</p> <p>ORH</p> <p>SCT</p>	<p>M/O</p>	<p>Rapport au SCT</p> <p>Rapport au SCT</p>
--	--	---	--	------------	---

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<b>Améliorer le processus de dotation...</b>	<b>La sélection</b> Retenir la connaissance de la langue française comme critère d'évaluation pour tous les concours de la fonction publique dans les emplois de cadres, de professionnels et les autres emplois pour lesquels une utilisation prépondérante de la langue française est requise.  Assurer la présence d'un membre des communautés culturelles au sein des comités d'évaluation lorsqu'il y a un membre de ce groupe cible parmi les candidatures.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un répertoire de personnes, issues des communautés culturelles, qui sont prêtes à siéger sur les comités d'évaluation.</li> <li>• Rendre ensuite ce répertoire disponible aux ministères et aux organismes et en assurer la mise à jour.</li> <li>• Former ces personnes pour les rendre aptes à siéger sur les comités d'évaluation.</li> </ul>	Printemps 1990	ORH - M/O		Rapport au SCT Bilan de gestion
		Activité continue	M/O - ORH		Rapport au SCT Bilan de gestion
		Printemps 1990	ORH	MCCI - M/O	Publication du répertoire
		Été 1990			
		Activité continue	ORH - M/O		Rapport au SCT et Bilan de gestion

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter le programme «Sélection plus» afin d'y inclure la dimension de l'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles.</li> <li>• Rappeler aux membres des comités d'évaluation l'existence des mesures d'égalité en emploi, lorsqu'il y a des personnes des groupes cibles parmi les candidatures.</li> </ul> <p>Réaliser une recherche portant sur les étapes du processus de sélection de la fonction publique et sur les moyens d'évaluation utilisés afin de déterminer, s'il y a lieu, les causes d'élimination des clientèles visées par des mesures d'égalité en emploi à chacune des étapes du processus de dotation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corriger les biais susceptibles d'être la cause de discrimination systémique dans les moyens d'évaluation utilisés par la fonction publique.</li> <li>• Réévaluer, s'il y a lieu, les instruments de mesure des connaissances et des habiletés spécifiques à la tâche afin qu'ils ne soient pas discriminatoires pour les personnes ayant peu ou pas d'expérience de la fonction publique.</li> </ul>	Automne 1990	ORH		Dépôt du nouveau programme
	Activité continue	M/O - ORH		
	Automne 1990	ORH		Rapport au SCT
	Automne 1991	ORH	MCCI	Rapport au SCT
	Automne 1991	ORH		Rapport au SCT



Les mesures visant  
l'amélioration de l'accueil et de l'intégration

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<b>Améliorer l'accueil et l'intégration des membres des communautés culturelles.</b>	Organiser des sessions d'accueil adaptées aux besoins des membres des communautés culturelles et portant sur la fonction publique.	Hiver 1991	M/O	Membres des communautés culturelles dans les M/O	Bilan de gestion
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produire l'instrumentation requise en collaboration avec les directions des ressources humaines des ministères et des organismes.</li> </ul>	Pour l'automne 1990	ORH	M/O	
	Adapter aux besoins des membres des communautés culturelles les activités d'accueil et d'intégration relatives aux ministères et aux organismes.	Pour l'hiver 1991	M/O	MCCI - ORH	Bilan de gestion
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expliquer aux personnes embauchées la mission et la culture du ministère ou de l'organisme, les mandats de la direction et les exigences de l'emploi.</li> </ul>	Activité continue	M/O		Bilan de gestion
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encourager le jumelage entre les membres des communautés culturelles et des collègues de travail.</li> </ul>	Activité continue	M/O	Personnel de la fonction publique et membres des communautés culturelles dans les ministères et les organismes	Bilan de gestion

	<p>Adapter le programme d'accueil des cadres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les nouveaux cadres sur les mesures d'égalité en emploi de la fonction publique.</li> <li>• Adapter l'information sur le fonctionnement de la fonction publique pour les cadres issus des communautés culturelles.</li> </ul> <p>Promouvoir les activités permettant de développer le sentiment d'appartenance des membres des communautés culturelles à l'unité de travail et à la fonction publique.</p>	<p>Automne 1990</p> <p>Activité continue</p> <p>Activité continue</p> <p>Activité continue</p>	<p>ORH - SCT</p> <p>ORH - SCT</p> <p>ORH - SCT</p> <p>M/O</p>	<p>MCCI</p> <p>Personnel de la fonction publique et membres des communautés culturelles dans les M/O</p>	<p>Bilan de gestion</p>
--	--	--	---	--	-------------------------



Les mesures visant  
le développement des ressources humaines

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<b>Favoriser la participation des membres des communautés culturelles aux activités de développement des ressources humaines.</b>	<p>Relancer l'orientation gouvernementale de développement des ressources humaines concernant les chances égales pour les membres des communautés culturelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les mesures de développement et de support à la réalité pluri-culturelle et pluriraciale.</li> <li>• Répondre aux besoins d'aide ou de conseil en matière d'orientation professionnelle et de planification de carrière chez les employées et les employés de ce groupe cible.</li> <li>• Continuer d'assurer aux femmes et aux hommes des communautés culturelles une chance égale d'accès aux mêmes perspectives de progression de carrière.</li> </ul> <p>Réserver aux membres des communautés culturelles une partie du budget central consacré à l'amélioration de la connaissance de la langue française.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la participation des membres des communautés culturelles aux activités de perfectionnement en langue française.</li> <li>• Prévoir un budget de développement en conséquence.</li> </ul>	Automne 1990	SCT		
		Activité continue	M/O		Bilan de gestion
		Activité continue	M/O	ORH	Bilan de gestion
		Activité continue	M/O	ORH	Bilan de gestion
		Avril 1990	SPL	SCT	Rapport au SCT
		Activité continue	M/O		Bilan de gestion
		À chaque année	M/O		



LES MESURES VISANT LE DÉVELOPPEMENT  
D'UN BASSIN POTENTIEL EXTERNE

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<p><b>Améliorer la connaissance de la langue française.</b></p>	<p>Créer une table de concertation afin de regrouper l'information sur les divers services offerts aux membres des communautés culturelles pour l'apprentissage de la langue française et s'assurer de la diffusion de cours de français adaptés aux besoins du marché du travail.</p>	<p>Printemps 1990</p>	<p>SPL</p>	<p>MEQ - MESS - MMSRFP - MCCI - OLF - MCQ</p>	<p>Rapport au SCT</p>
<p><b>Favoriser l'acquisition de la formation professionnelle requise pour occuper des emplois dans la fonction publique.</b></p>	<p>Identifier les besoins de formation professionnelle et organiser des activités pertinentes de formation conjointement avec les instances concernées.</p>	<p>Été 1990</p>	<p>MMSRFP</p>	<p>MCCI - MEQ - MESS</p>	<p>Rapport au SCT</p>
	<p>Créer une table de concertation afin d'identifier les responsabilités des divers intervenants chargés d'attribuer des équivalences qualitatives aux diplômes universitaires acquis hors du Québec et informer les membres des communautés culturelles des résultats de cette concertation.</p>	<p>Automne 1990</p>	<p>SCT - MESS - MCCI</p>	<p>MEQ - CREPUQ</p>	

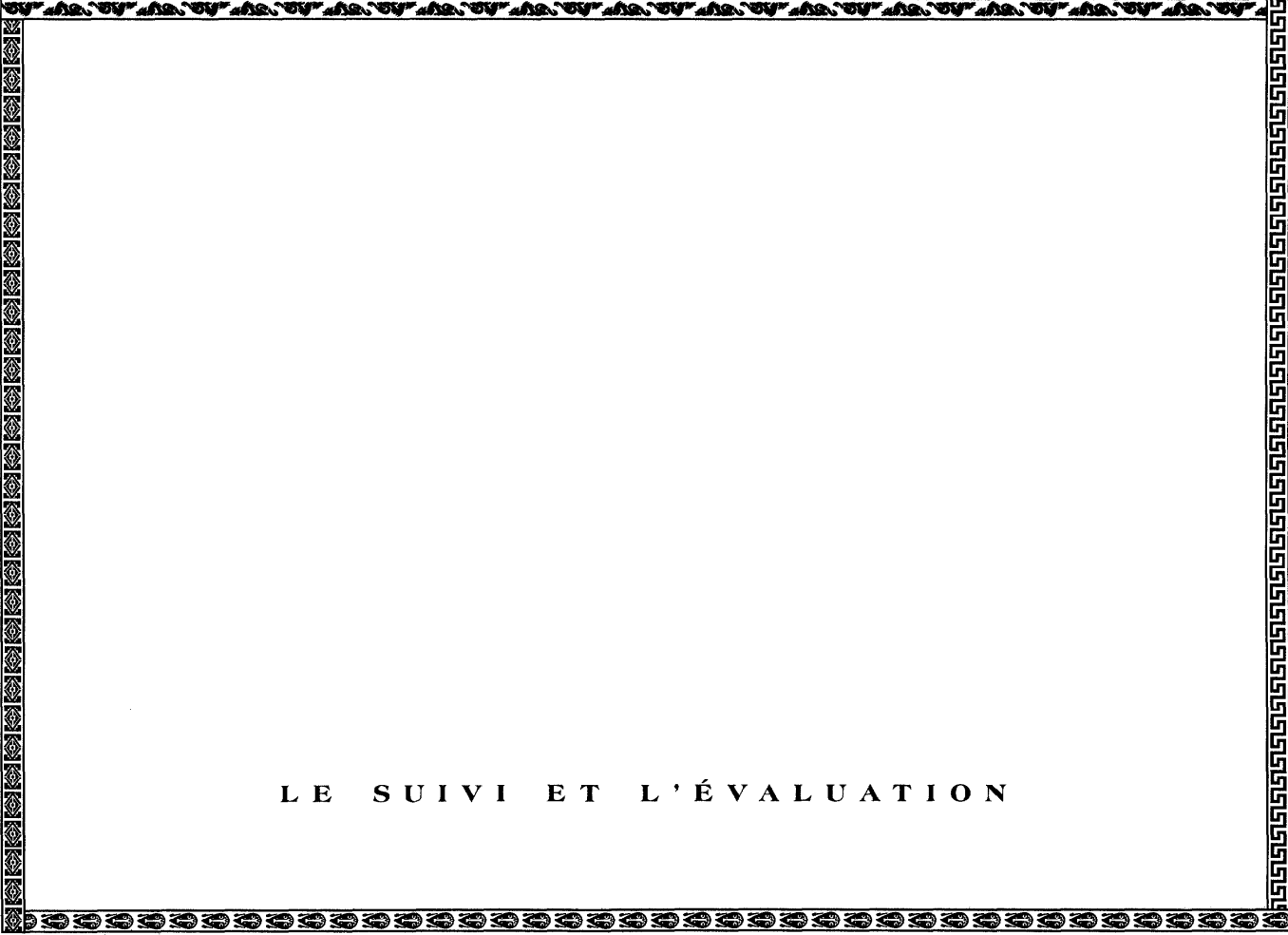
<b>Promouvoir le développement de l'employabilité des clientèles visées par des mesures d'égalité en emploi, notamment des membres des communautés culturelles.</b>	<p>Favoriser les nominations des membres des communautés culturelles à titre de personnel occasionnel, étudiant ou stagiaire coopératif.</p> <p>Utiliser le programme de stages de développement de l'employabilité du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.</p>	<p>Activité continue</p>	<p>M/O</p>		<p>Bilan de gestion</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuler au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle une demande spécifique afin que les personnes réitérées appartiennent aux groupes cibles visés par des mesures d'égalité en emploi.</li> </ul>	<p>À chacune des demandes de stage</p>	<p>M/O</p>		<p>Bilan de gestion</p>
	<p>Élaborer un programme de stages d'employabilité dans la fonction publique pour ces clientèles cibles.</p>	<p>Pour l'automne 1991</p>	<p>ORH</p>		<p>Présentation du programme au SCT</p>



LA MISE EN OEUVRE  
EFFICACE DU PROGRAMME

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<b>Rendre les ministères et les organismes responsables de l'application du programme.</b>	Exiger l'engagement de la haute direction par la politique des attentes signifiées en matière d'accès à l'égalité.	Avril 1990	CE		
	Assurer la responsabilisation des gestionnaires par la politique des attentes signifiées en matière d'accès à l'égalité.	Avril 1990	M/O		
	Désigner une personne chargée du dossier et lui fournir le support requis.				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Désigner une personne chargée du dossier dans chaque ministère et organisme.</li> </ul>			M/O	Bilan de gestion
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Octroyer à cette personne les ressources et le temps requis pour l'application du programme.</li> </ul>	Activité continue		M/O	Bilan de gestion
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engager les membres des communautés culturelles déjà à l'emploi de l'organisation dans la mise en oeuvre du programme.</li> </ul>	Printemps 1990		M/O	Bilan de gestion
	Regrouper les personnes chargées du dossier dans un comité interministériel de concertation.	Activité continue		SCT	Membres des communautés culturelles dans les M/O  ORH - M/O
Élaborer et ajuster annuellement le plan d'action de l'organisation en vue de l'application du programme.	Printemps 1990		M/O	Dépôt du plan et des ajustements à l'ORH	
Établir des mécanismes de contrôle efficaces.	Printemps 1990		M/O	Bilan de gestion	





LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

<b>Produire les analyses et les bilans requis et effectuer, s'il y a lieu, des modifications au programme.</b>	<p>Analyser les justifications transmises par les ministères et les organismes en application de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique.</p>	<p>Activité continue</p>	<p>SCT</p>		
	<p>Harmoniser les cueillettes de données effectuées par les divers intervenants selon les variables déterminées pour assurer le suivi du programme et pour compléter les analyses de disponibilité de main-d'oeuvre.</p>	<p>Été 1990</p>	<p>MCCI</p>		<p>MEQ - MESS - SCT</p>
	<p>Évaluer l'atteinte de l'objectif quantitatif.</p>	<p>Chaque année</p>	<p>SCT</p>		<p>ORH - M/O</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller la progression et la répartition de l'embauche et de la présence des membres des communautés culturelles dans les postes réguliers.</li> </ul>	<p>Chaque année</p>	<p>SCT</p>		
	<p>Évaluer le programme.</p>	<p>Chaque année</p>	<p>SCT</p>		<p>ORH - M/O</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire le bilan annuel de l'état de réalisation des mesures prévues dans le programme et évaluer la nécessité, eu égard aux résultats atteints, d'apporter des modifications au programme.</li> </ul>	<p>Chaque année</p>	<p>SCT</p>		<p>ORH</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relancer le programme et rappeler les objectifs à poursuivre pour l'année suivante.</li> </ul>	<p>Chaque année</p>	<p>SCT</p>		<p>ORH</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer l'évaluation globale du programme et formuler les recommandations appropriées.</li> </ul>	<p>Printemps 1994</p>	<p>SCT</p>		<p>ORH - M/O</p>	
					<p>Rapport à l'Assemblée nationale</p>
					<p>Rapport d'évaluation au CT</p>

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER DE RÉALISATION	RESPONSABLES DE RÉALISATION	INTERVENANTS ET INTERVENANTES	MÉCANISMES DE SUIVI
<b>Produire les analyses et les bilans requis...</b>	Renouveler le mandat du comité d'égalité en emploi. <ul style="list-style-type: none"><li>• Créer un sous-comité de suivi, composé de membres de communautés culturelles, qui fera rapport au comité d'égalité en emploi.</li></ul>	Automne 1990 Automne 1990	SCT SCT		

LES RÔLES  
ET LES RESPONSABILITÉS

#### LE CONSEIL DU TRÉSOR ET SON SECRÉTARIAT

**L**e Secrétariat du Conseil du trésor conçoit et élabore le projet de programme d'accès à l'égalité. Il consulte les partenaires privilégiés sur ce projet.

Le Conseil du trésor adopte le programme proposé par son Secrétariat, le soumet pour consultation à la Commission des droits de la personne et exige par la suite, au nom du gouvernement, l'implantation du programme dans chacun des ministères et des organismes dont le personnel est nommé et rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du trésor fournit aux ministères et aux organismes les données sur la population active, précise les taux d'embauche à réaliser par les ministères et les organismes et communique les informations attendues pour l'évaluation des résultats.

Le Secrétariat du Conseil du trésor, en collaboration avec les intervenants, assure le suivi de l'ensemble du programme. Il réalise les activités spécifiques sous sa responsabilité. Il analyse les données de rétro-information, évalue les résultats, rédige le rapport faisant état des résultats atteints par les ministères et les organismes et s'assure de son dépôt à l'Assemblée nationale. Il révisé le programme et en fait la relance annuellement. Il est responsable de l'évaluation finale.

#### L'OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

**L'**Office des ressources humaines actualise les mesures sous sa responsabilité. Il assiste les minis-

tères et les organismes dans la mise en oeuvre du programme. En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor et le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, il assure l'information au personnel de la haute direction et aux directions des ressources humaines de même que la formation des personnes chargées du dossier des communautés culturelles dans les ministères et les organismes.

L'Office des ressources humaines fournit annuellement un portrait de la répartition des membres des communautés culturelles dans la fonction publique et dans chacun des ministères et des organismes. Il développe et maintient un système d'information de gestion permettant le suivi des mesures et l'évaluation des résultats. Enfin, il exerce un rôle-conseil auprès des ministères, des organismes et du Conseil du trésor.

#### LE MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION

**L**e ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration est responsable de l'élaboration et de la diffusion de l'énoncé de politique sur les relations interculturelles et interraciales.

Il informe et sensibilise la population sur le profil socio-économique et culturel des diverses communautés culturelles et sur leur intégration à la société québécoise. Il participe à l'élaboration et à la diffusion des sessions de formation destinées au personnel de la fonction publique. Il publicise auprès des membres des communautés culturelles le programme d'accès à l'égalité conçu à leur intention.

Il est consulté pour la réalisation du répertoire des personnes issues des communautés culturelles qui sont prêtes à siéger sur les comités de sélection. Il participe, avec divers intervenants, à l'identification des besoins de formation professionnelle pour les membres des communautés culturelles et à l'identification des instances responsables d'accorder la reconnaissance des diplômes. Il siège à la table de concertation concernant la connaissance de la langue française.

Il veille à l'harmonisation des cueillettes de données effectuées par les divers intervenants concernant cette clientèle cible.

#### LE SECRÉTARIAT À LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

**L**e Secrétariat à la politique linguistique coordonne auprès des intervenants la mise en oeuvre de moyens visant l'amélioration de la connaissance de la langue française des membres des communautés culturelles.

Il octroie, pour l'amélioration de la qualité de la langue française dans la fonction publique, un budget dont une partie sera consacrée aux membres des communautés culturelles.

#### LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA SCIENCE

**L**e ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science participe à l'identification des instances responsables d'accorder les équivalences qualitatives de diplômes universitaires acquis hors du Québec et en informe les membres des communautés culturelles.

Il participe, conjointement avec divers intervenants, au développement du bassin potentiel de main-d'oeuvre externe. Il collabore aux travaux concernant l'apprentissage de la langue française, l'identification des besoins de formation professionnelle des membres des communautés culturelles et l'harmonisation de la cueillette des données sur les membres des communautés culturelles diplômés.

#### LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**L**e ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle est responsable de l'identification des besoins de formation professionnelle des membres des communautés culturelles. Il organise des activités de formation permettant éventuellement à cette clientèle d'occuper des emplois dans la fonction publique. Il collabore aux travaux concernant l'apprentissage de la langue française.

#### LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

**L**e ministère de l'Éducation collabore, conjointement avec les divers intervenants, au développement du bassin potentiel de main-d'oeuvre externe. Il collabore aux travaux concernant l'apprentissage de la langue française, l'identification des besoins de formation professionnelle des membres des communautés culturelles, les équivalences des diplômes et l'harmonisation des données sur les membres des communautés culturelles diplômés.

S'il y a lieu, il organisera des cours de français adaptés aux besoins du marché du travail et des activités de formation professionnelle pour la clientèle cible.

#### L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

L'Office de la langue française siège à la table de concertation concernant l'apprentissage de la langue française.

#### LE CONSEIL EXÉCUTIF

Le Conseil exécutif intègre les résultats du programmes d'accès à l'égalité à sa politique des attentes signifiées destinée à la haute direction.

#### LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission des droits de la personne sensibilise la population quant à la pertinence des programmes d'accès à l'égalité à l'endroit des groupes victimes de discrimination dans l'emploi.

Avant son lancement dans la population, le programme est soumis pour consultation à la Commission des droits de la personne.

#### LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES

Les ministères et les organismes sont responsables de l'application du programme. Ils actualisent l'objectif quantitatif déterminé par le Conseil du trésor en fonction des caractéristiques de leur recrutement et ils élaborent un plan d'action en vue d'adapter le programme gouvernemental à leur organisation.

Chaque ministère ou organisme désigne une personne chargée du dossier et octroie à cette personne les ressources et le temps requis pour veiller à l'application du programme.

Les sous-ministres et les dirigeantes et dirigeants d'organismes sont responsables des résultats atteints par leur organisation et devraient signifier des attentes à leurs gestionnaires dans ce dossier.

#### LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Les membres des communautés culturelles déjà à l'emploi de la fonction publique peuvent collaborer au sein de leur organisation à la mise en oeuvre du programme.

