

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI 2023-2028

Pour une fonction publique
à l'image de notre société

Cette publication a été réalisée par le Secrétariat du Conseil du trésor en collaboration avec la Direction des communications.

Une version adaptée de ce document est offerte en ligne.
Si vous éprouvez des difficultés techniques, veuillez communiquer avec le Secrétariat du Conseil du trésor au communication@sct.gouv.qc.ca.

Pour plus d'information :

Direction des communications
du Secrétariat du Conseil du trésor
2^e étage, secteur 800
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 4Y8

Téléphone : 418 643-1529
Courriel : communication@sct.gouv.qc.ca
Site Web : www.tresor.gouv.qc.ca

Dépôt légal - Décembre 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-71157-5 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec - 2023

Contexte	1
Cadre légal et normatif	1
Lexique	2
Démarche	3
Analyse de l'effectif et établissement des cibles	3
Recherche documentaire en matière d'accès à l'égalité en emploi	3
Analyse de la situation des groupes visés dans la fonction publique	3
Collaborations avec divers acteurs	4
Consultations	4
Programme d'accès à l'égalité en emploi	4
Objectifs	4
Champ d'application	5
Clientèle visée	5
Durée	5
Responsabilités du Secrétariat du Conseil du trésor	6
Responsabilités des ministères et organismes	6
Portrait des membres des groupes visés dans la fonction publique	7
Portrait des membres des groupes visés au sein du personnel régulier et occasionnel	7
Portrait des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement	8
Présentation des mesures	9
Types de mesures	9
Mesures de redressement	9
Mesures d'égalité des chances	9
Mesures de consultation et d'information	9
Mesures financières	9
Mesures du programme	10
Mesures de redressement	10
Mesures d'égalité des chances	11
Mesures de consultation et d'information	11
Mesures financières	12
Plan d'action	12
Reddition de comptes	12
Bilans	12
Indicateurs stratégiques	13
Pour plus d'information	14

Contexte

Pour une fonction publique à l'image de notre société

La fonction publique reconnaît la richesse qu'apporte la diversité dans les milieux de travail, notamment des équipes de travail plus créatives et novatrices et une meilleure connaissance des besoins et des préoccupations de l'ensemble des citoyennes et citoyens. La diversification de l'effectif contribue ainsi ultimement à l'amélioration de l'offre de services à la population

Soucieuse d'être représentative de la société québécoise, la fonction publique s'est dotée d'un :

- plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, en 1984 ;
- programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes, en 1992 ;
- objectif gouvernemental d'embauche de membres des groupes cibles, en 1999 ;
- programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour les membres des minorités visibles et ethniques, en 2018.

Dans le but d'assurer une meilleure cohérence, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) s'est engagé à mettre en œuvre un PAEE qui vise l'ensemble des groupes reconnus comme étant victimes de discrimination en emploi.

Cadre légal et normatif

L'article 92 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12) prévoit que le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c. F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. Toujours selon cette disposition, le gouvernement doit consulter la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) lors de l'implantation d'un tel programme. Enfin, l'article 86 de la Charte prévoit qu'un PAEE est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à celle-ci.

En vertu de l'article 35 de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, c. A-6.01), le législateur a confié au Conseil du trésor la responsabilité d'établir les programmes d'accès à l'égalité en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi.

Quant à la *Loi sur la fonction publique*, son article 3 vise expressément un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise. Plus particulièrement, en vertu de l'article 46 de cette loi, le profil d'une personne recherchée pour pourvoir à un emploi doit être conforme aux directives prises par le Conseil du trésor et permettre l'application des programmes

d'accès à l'égalité qui visent notamment les femmes, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées et les autochtones.

Également, l'article 50 de la même loi prévoit que si, parmi les personnes pouvant être sélectionnées, une de celles-ci est visée par un programme d'accès à l'égalité ou par un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise.

De plus, l'article 53.1 définit certaines modalités en ce qui a trait à la reddition de comptes quant aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise.

Lexique

Taux de disponibilité : Proportion des membres des groupes visés parmi l'ensemble de la population active ou des personnes en situation d'activité ayant une incapacité.

Taux de présence : Proportion des membres des groupes visés parmi l'effectif de la fonction publique.

Sous-représentation : Écart entre le taux de disponibilité et le taux de présence.

Cible de représentativité : Objectif permettant une représentation équitable des personnes issues des groupes visés au sein de l'effectif de la fonction publique. La cible de représentativité peut être une :

- **Cible intermédiaire :** Cible temporaire qui doit être révisée jusqu'à l'atteinte de la cible ultime.
- **Cible ultime :** Taux de disponibilité des membres des groupes visés.

Objectif poursuivi : Objectif fixé pour augmenter la représentation d'un groupe visé.

Démarche

L'élaboration du PAEE est le fruit d'une démarche structurée et concertée ayant été réalisée selon les étapes suivantes :

- Analyse de l'effectif et établissement des cibles de représentativité ;
- Recherche documentaire en matière d'accès à l'égalité en emploi ;
- Analyse de la situation des groupes visés dans la fonction publique ;
- Échanges avec divers acteurs ;
- Consultations officielles.

Analyse de l'effectif et établissement des cibles

Le SCT a procédé à l'analyse du taux de présence des membres des groupes visés dans les effectifs réguliers et occasionnels de la fonction publique en date du 31 mars 2023.

Pour déterminer s'il y a une sous-représentation des minorités visibles, des minorités ethniques, des personnes autochtones et des femmes, le SCT a comparé les données concernant leur taux de présence dans l'effectif avec leur taux de disponibilité dans la population active pour les corps d'emplois considérés comme semblables.

Pour déterminer s'il y a une sous-représentation des personnes handicapées, le SCT a comparé les données concernant leur taux de présence dans l'effectif avec leur taux de disponibilité au sein de la population en situation d'activité ayant une incapacité selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI). Toutefois, les données ont servi à titre indicatif uniquement, car la définition retenue aux fins du PAEE est différente de celle de l'ECI.

Recherche documentaire en matière d'accès à l'égalité en emploi

Afin d'atteindre les cibles de représentativité fixées, le SCT a déterminé des mesures qui permettront d'adopter de meilleures pratiques en matière d'accès à l'égalité en emploi. Une analyse comparative a été effectuée dans plusieurs organisations publiques et parapubliques.

Analyse de la situation des groupes visés dans la fonction publique

Une analyse de la situation des membres des groupes visés a été effectuée notamment en ce qui concerne les pratiques en ressources humaines dans la fonction publique afin d'identifier les obstacles qui peuvent nuire au sentiment de bien-être au travail ou au sentiment d'inclusion. Ces analyses ont permis de déterminer les mesures incluses dans ce programme.

Collaborations avec divers acteurs

Le PAEE est le résultat d'une démarche réalisée en collaboration avec les acteurs suivants :

- Divers comités constitués de représentants des ministères et organismes ;
- Diverses directions du SCT ;
- CDPDJ ;
- Office des personnes handicapées du Québec ;
- Ministère du Conseil exécutif.

Consultations

Le SCT a l'obligation de consulter les organisations suivantes :

- La CDPDJ, en vertu de l'article 92 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- Le ministre responsable de l'application de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, en vertu de l'article 61.2 de cette loi ;
- Des associations et des syndicats, en vertu des conventions collectives et des conditions de travail.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Objectifs

Le PAEE vise à réduire les inégalités, à améliorer les processus en gestion des ressources humaines et ultimement à contrer la discrimination en emploi.

Plus précisément, le PAEE a pour objectifs :

- de favoriser une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes victimes de discrimination en emploi par rapport à la population active ;
- de s'assurer que la fonction publique est plus diversifiée et inclusive ;
- de repérer et de corriger les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines qui pourraient potentiellement désavantager les membres des groupes visés ;
- de créer un milieu de travail où tous les employés sont traités de manière équitable, ont les mêmes possibilités de développement professionnel et peuvent réaliser leur plein potentiel.

Champ d'application

Le PAEE s'applique aux ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*.

Clientèle visée

Les groupes visés par le PAEE sont :

- les membres des minorités visibles, c'est-à-dire les personnes, autres que les personnes autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ;
- les membres des minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes, autres que les personnes autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais ;
- les personnes handicapées, c'est-à-dire toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ;
- les personnes autochtones, c'est-à-dire les Premières Nations, les Inuit et les Métis du Canada ;
- les femmes.

Durée

Le programme couvre la période allant jusqu'au 31 mars 2028. Il pourra être renouvelé sur approbation du Conseil du trésor. Pour les fins de la reddition de comptes, les données compilées sont celles depuis le 1^{er} avril 2023.



Responsabilités du Secrétariat du Conseil du trésor

Le SCT a la responsabilité de proposer au Conseil du trésor des orientations et des politiques en matière d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique du Québec.

Le Conseil du trésor établit le PAEE et exige son implantation dans chacun des ministères et organismes.

La secrétaire associée ou le secrétaire associé aux ressources humaines gouvernementales est responsable de l'implantation du PAEE.

Pour s'assurer de la mise en œuvre des mesures qui y sont prévues, le SCT :

- élabore des plans d'action annuels ;
- met en œuvre les mesures qui sont sous sa responsabilité et en assure le suivi ;
- assure le suivi de la mise en œuvre des mesures qui ne sont pas sous sa responsabilité ;
- joue un rôle-conseil et assiste les ministères et organismes dans la mise en œuvre du PAEE ou des mesures qui leur sont adressées ;
- produit des bilans des résultats en matière de présence en lien avec les indicateurs stratégiques prévus.

Responsabilités des ministères et organismes

Les ministères et organismes doivent effectuer les actions nécessaires pour atteindre les cibles de représentativité ainsi que les autres objectifs du PAEE.

De plus, ils font la promotion, au sein de leur organisation, des mesures mises en place par le SCT, notamment celles qui :

- favorisent, à compétences équivalentes, la sélection des membres des groupes visés ;
- permettent aux candidats membres des groupes visés de postuler à des offres de promotion même lorsque celles-ci sont propres à une zone géographique ou à une entité administrative autre que la leur ;
- remboursent certains frais de déménagement aux membres des minorités visibles et minorités ethniques de la grande région de Montréal qui acceptent un emploi à l'extérieur de cette région.

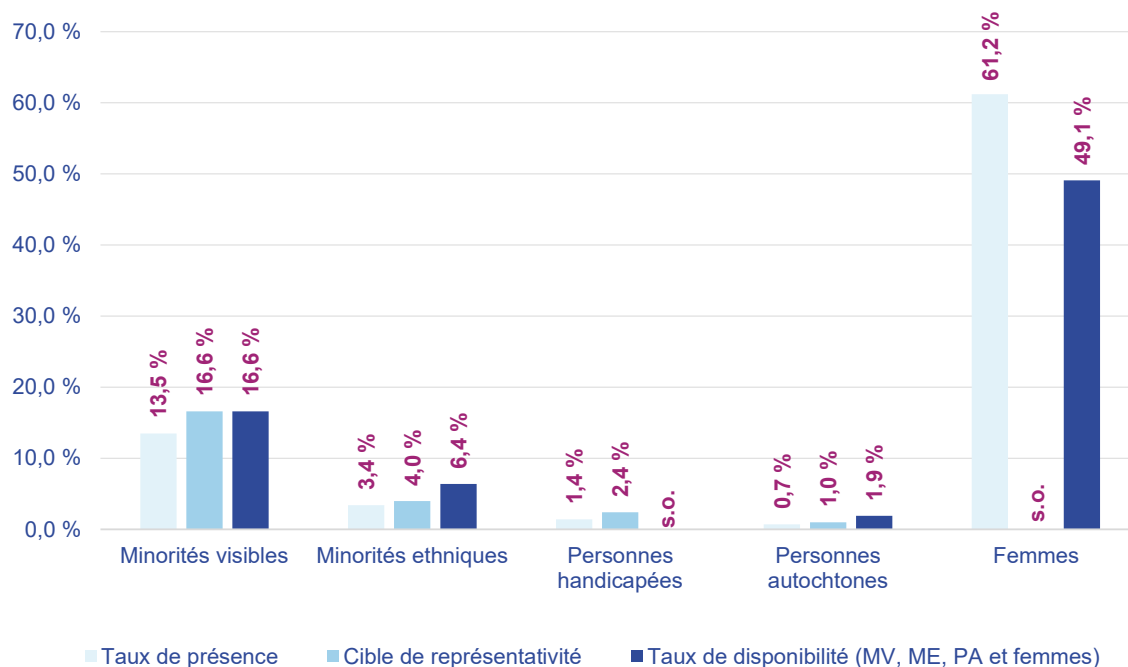
Ils assurent également la diffusion des outils élaborés par le SCT et invitent le personnel concerné à participer aux activités de sensibilisation et de formation offertes par ce dernier.

Les sous-ministres et les dirigeantes et dirigeants d'organismes sont responsables des résultats obtenus par leur organisation. Leur implication est primordiale à l'atteinte des objectifs du PAEE.

Portrait des membres des groupes visés dans la fonction publique

Portrait des membres des groupes visés au sein du personnel régulier et occasionnel

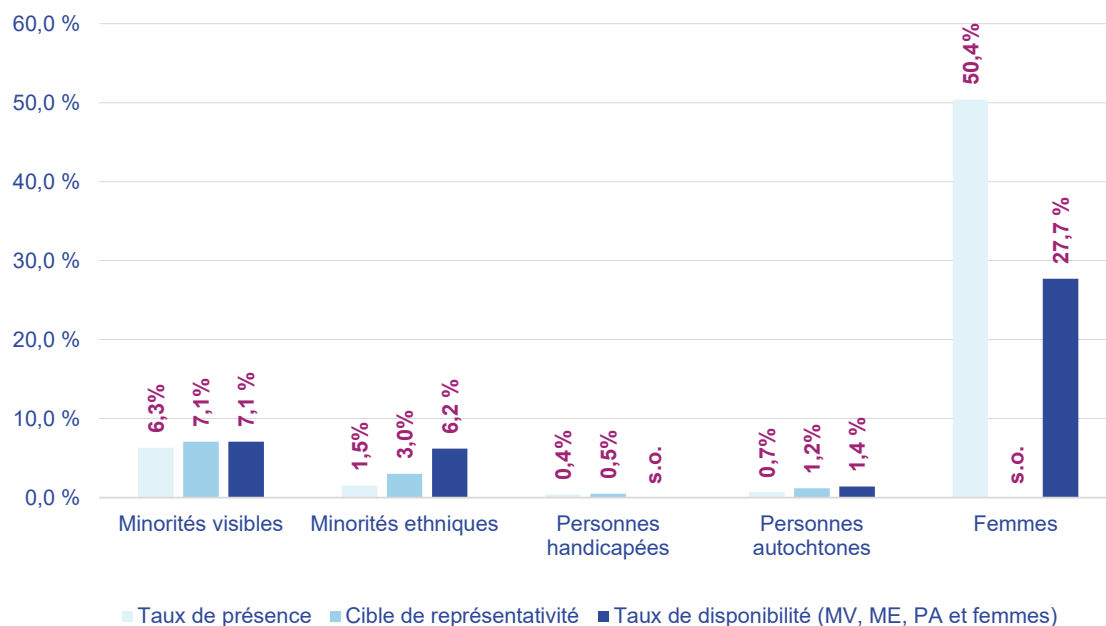
Le graphique ci-dessous illustre le taux de présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif régulier et occasionnel de la fonction publique par rapport au taux de disponibilité dans la population active des minorités visibles (MV), des minorités ethniques (ME), des personnes autochtones (PA) et des femmes selon les données du recensement de 2021 de Statistique Canada. Pour les personnes handicapées (PH), les données du taux de disponibilité des personnes en situation d'activité ayant une incapacité ne sont pas présentées étant donné que la définition retenue aux fins du présent programme diffère de celle de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI).



À titre indicatif, selon l'ECI, les personnes en situation d'activité ayant une incapacité représentaient 11 % de la population québécoise en 2017.

Portrait des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement

Le graphique ci-dessous présente le taux de présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement de la fonction publique par rapport au taux de disponibilité pour la même catégorie d'emploi dans la population active pour les MV, les ME, les PA et les femmes selon les données du recensement de 2021 de Statistique Canada.



Il n'est pas possible de déterminer le taux de disponibilité des personnes handicapées puisque l'ECI ne permet pas de faire un appariement avec les catégories d'emplois du personnel d'encadrement de la fonction publique.

Présentation des mesures

Le PAEE comprend 22 mesures regroupées en quatre types, soit les mesures de redressement, les mesures d'égalité des chances, les mesures de consultation et d'information ainsi que les mesures financières. Chaque type de mesure poursuit des objectifs particuliers.

Types de mesures

Mesures de redressement

Les mesures de redressement visent à assurer une juste représentation de l'ensemble des groupes reconnus comme étant victimes de discrimination en emploi en leur accordant certains avantages préférentiels. Les avantages de ces mesures s'appliquent tant que les objectifs quantitatifs poursuivis par le programme ne sont pas atteints. Ces mesures sont donc temporaires.

Mesures d'égalité des chances

Les mesures d'égalité des chances visent à apporter des changements aux pratiques et aux règles potentiellement discriminatoires en gestion des ressources humaines afin de contrer les obstacles à l'égalité en emploi. Elles sont surtout applicables en matière de dotation, de promotion et de formation. Ces mesures sont permanentes et sont à l'intention de l'ensemble du personnel de la fonction publique. Celles-ci continueront de s'appliquer même après l'atteinte des objectifs poursuivis par le programme, le cas échéant.

Mesures de consultation et d'information

Les mesures de consultation et d'information visent à favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée. Plus spécifiquement, les mesures de consultation sont des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme durant son implantation. Les mesures d'information, quant à elles, visent la mise en place de mécanismes permettant de diffuser les informations relatives au programme.

Mesures financières

Les mesures financières visent à éliminer des obstacles financiers pouvant être associés à l'embauche, à l'intégration ou au maintien en emploi des membres des groupes visés.

Mesures du programme

Mesures de redressement

L'analyse des données de la population active du recensement de 2021 de Statistique Canada a permis de constater qu'il n'y a pas de sous-représentation pour l'ensemble de l'effectif pour les femmes. Elles ne sont donc pas concernées par les mesures de redressement, mais elles demeurent visées par les autres mesures du programme.

1. Atteindre, au 31 mars 2028, les cibles de représentativité suivantes pour l'effectif régulier et occasionnel :
 - Minorités visibles : 16,6 %
 - Minorités ethniques : 4,0 %¹
 - Personnes handicapées : 2,4 %²
 - Personnes autochtones : 1,0 %³
2. Atteindre, au 31 mars 2028, les cibles de représentativité suivantes pour le personnel d'encadrement :
 - Minorités visibles : 7,1 %
 - Minorités ethniques : 3,0 %⁴
 - Personnes handicapées : 0,5 %⁵
 - Personnes autochtones : 1,2 %⁶

Certaines cibles de représentativité sont des cibles intermédiaires. Lorsqu'elles seront atteintes, elles seront révisées jusqu'à l'atteinte de la cible ultime correspondant au taux de disponibilité du groupe visé dans la population active ou en situation d'activité.

3. À compétence équivalente, accorder une préférence aux personnes membres des groupes visés tout au long du processus de dotation en fonction des objectifs poursuivis par le programme.

1. Ceci est une cible intermédiaire. Le taux de disponibilité dans la population active pour ce groupe est de 6,4 %.

2. Ceci est une cible intermédiaire. Selon l'ECI, les personnes en situation d'activité ayant une incapacité représentaient, en 2017, 11 % de la population québécoise. Cette donnée tient compte d'une définition plus large de personne handicapée que celle retenue aux fins du présent programme. La cible de représentativité a été déterminée sur la capacité de l'organisation à l'atteindre à partir des embauches des cinq dernières années.

3. Ceci est une cible intermédiaire. Le taux de disponibilité dans la population active pour ce groupe est de 1,9 %.

4. Ceci est une cible intermédiaire. Le taux de disponibilité dans la population active pour ce groupe est de 6,2 %.

5. Ceci est une cible intermédiaire. Elle a été déterminée sur la capacité de l'organisation à l'atteindre à partir des embauches des cinq dernières années.

6. Ceci est une cible intermédiaire. Le taux de disponibilité dans la population active pour ce groupe est de 1,4 %.

4. À compétence équivalente, accorder une préférence aux personnes membres des groupes visés tout au long du processus de dotation d'un emploi étudiant ou d'un stage dans la fonction publique.
5. Permettre aux membres des groupes visés de soumettre leur candidature lors des processus de sélection en vue de la promotion même s'ils appartiennent à une autre zone géographique ou à une autre entité administrative que celle spécifiquement exigée en fonction des objectifs poursuivis par le programme.

Mesures d'égalité des chances

6. Mettre en place les mécanismes visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.
7. Réaliser des activités de sensibilisation liées aux réalités et aux enjeux des groupes visés auprès de l'ensemble du personnel de la fonction publique afin de lui permettre de mieux comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi.
8. Outiller les directions des ressources humaines sur des sujets liés aux réalités et aux enjeux vécus par les groupes visés.
9. Bonifier les actions favorisant le cheminement de carrière pour rejoindre les membres des groupes visés et augmenter leur participation.
10. Établir des partenariats et des collaborations avec des ressources spécialisées pour les groupes visés.
11. Bonifier l'offre de mentorat gouvernemental pour augmenter la participation des membres des groupes visés et ainsi favoriser leur cheminement de carrière et leur sentiment d'inclusion.

Mesures de consultation et d'information

12. Collaborer avec le Secrétariat aux emplois supérieurs dans le cadre de la démarche de repérage des talents pour la haute fonction publique.
13. Mettre en place des actions afin de disposer du portrait le plus juste possible de la présence des membres des groupes visés au sein de la fonction publique.
14. Promouvoir la fonction publique comme employeur inclusif auprès des membres des groupes visés ainsi que des partenaires.
15. Promouvoir, auprès des femmes, les emplois dans lesquels elles sont sous-représentées dans la fonction publique.
16. Renouveler annuellement l'attente gouvernementale destinée aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes en matière de représentativité des différentes composantes de la société québécoise.
17. Informer l'ensemble du personnel des principes d'accès à l'égalité en emploi et des modalités d'application du programme.
18. Consulter diverses personnes, notamment des membres des groupes visés, des experts ainsi que des comités de travail lors de la mise en œuvre des mesures du programme.

19. Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier l'atteinte des objectifs poursuivis par le programme.
20. Analyser les facteurs favorisant l'embauche des femmes dans les emplois dans lesquels elles sont sous-représentées dans la fonction publique.

Mesures financières

21. Rembourser certains frais de déménagement aux membres des minorités visibles et des minorités ethniques recrutés dans la fonction publique.
22. Prévoir un fonds pour le remboursement de certains frais liés aux accommodements pour les personnes handicapées.

Plan d'action

Le SCT se dotera de plans d'action annuels qui préciseront les actions qui seront mises en place dans le cadre de chacune des mesures. Un compte rendu de ces actions sera fait à la fin de chaque année financière.

Reddition de comptes

Bilans

Le SCT publiera un bilan à mi-parcours qui présentera les résultats en matière de présence pour chaque groupe visé en lien avec les indicateurs stratégiques prévus dans le programme. Ce bilan permettra de voir si des ajustements sont nécessaires, notamment en ce qui concerne les cibles de représentativité. Un deuxième bilan sera publié à la fin du programme, qui présentera également les résultats en lien avec les indicateurs stratégiques prévus. Le Conseil du trésor informera le Conseil des ministres de ces résultats. Les bilans seront ensuite publiés sur le site du SCT.

Indicateurs stratégiques

Indicateurs stratégiques	Groupes visés	Cibles de représentativité à atteindre au 31 mars 2028
Taux de présence des membres des groupes visés (en lien avec la mesure 1)	Minorités visibles	Atteindre la cible de représentativité de 16,6 %
	Minorités ethniques	Atteindre la cible de représentativité de 4,0 %
	Personnes handicapées	Atteindre la cible de représentativité de 2,4 %
	Personnes autochtones	Atteindre la cible de représentativité de 1,0 %
	Femmes	Maintenir les taux de présence
Taux de présence pour le personnel d'encadrement (en lien avec la mesure 2)	Minorités visibles	Atteindre la cible de représentativité pour le personnel d'encadrement de 7,1 %
	Minorités ethniques	Atteindre la cible de représentativité pour le personnel d'encadrement de 3,0 %
	Personnes handicapées	Atteindre la cible de représentativité pour le personnel d'encadrement de 0,5 %
	Personnes autochtones	Atteindre la cible de représentativité pour le personnel d'encadrement de 1,2 %
	Femmes	Maintenir les taux de présence

Pour plus d'information

Pour en savoir davantage au sujet de l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique du Québec, vous pouvez consulter les sites suivants :

Québec.ca :

<https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique/acces-egalite-emploi>

Secrétariat du Conseil du trésor :

<https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/>



