

# Le point sur...

## L'accès à l'égalité en emploi : la diversification de la fonction publique

Bulletin d'information à l'intention  
des gestionnaires de la fonction publique  
du Québec

Mars 2006

Dans un souci constant de diversifier l'effectif de la fonction publique afin qu'il soit représentatif de la population québécoise, le gouvernement du Québec a instauré plusieurs mesures d'accès à l'égalité en emploi.

### Qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité ?

Un programme d'accès à l'égalité est un ensemble de mesures qui accordent temporairement un traitement prioritaire ou préférentiel aux membres de groupes qui sont victimes de discrimination sur le marché du travail.

Le programme d'accès à l'égalité peut aussi être appelé programme de « discrimination positive » ou « d'équité en emploi ». Dans certains pays anglo-saxons, il est appelé « affirmative action program ». Quel que soit son nom, il vise à promouvoir une plus grande égalité de fait entre divers groupes en instaurant un régime d'égalité des chances. C'est pourquoi au moment de l'embauche, à compétence égale, il est demandé d'exercer une préférence pour la personne qui fait partie du groupe visé.

La Loi sur la fonction publique prévoit l'élaboration de mesures d'égalité en emploi. Elle précise également que l'effectif des ministères et des organismes doit refléter la composition de la société québécoise. La diversité doit être prise en considération.

## Que veut dire « diversité » ?

La main-d'œuvre est constituée d'un ensemble d'hommes et de femmes dont les connaissances, les compétences, les aptitudes et les intérêts diffèrent. Ces individus diffèrent aussi parce qu'ils sont de générations différentes et ont des origines socioéconomiques et culturelles diverses. Leurs capacités vis-à-vis de l'emploi peuvent varier dans le temps (maladie, vieillissement, accident, etc.) ou simplement à cause de la présence d'un handicap.

Dans la fonction publique du Québec, les groupes plus particulièrement visés par la diversité sont les femmes, les anglophones, les autochtones, les membres de communautés culturelles et les personnes handicapées.

## Connaissez-vous les programmes existants ?

Plusieurs programmes s'adressent aux groupes visés par la diversité.

*Le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les membres de communautés culturelles* établit un objectif de représentativité de 9 % de membres des communautés culturelles au sein de l'effectif de la fonction publique. Depuis mai 1999, pour nous permettre d'atteindre cet objectif, le taux d'embauche des membres des communautés culturelles, anglophones et autochtones a été fixé à 25 % pour toutes les catégories d'emplois.

*Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)* vise à aider les personnes handicapées à trouver des stages dans un ministère ou dans un organisme avec la possibilité de pouvoir y travailler à la fin de leur stage. Les stagiaires qui réussissent leur stage peuvent participer à des concours réservés et ultérieurement obtenir un emploi occasionnel ou régulier.

*Le Plan d'embauche pour les personnes handicapées* a pour but de faciliter le recrutement et l'intégration en emploi de 2 % de personnes handicapées par ministère et par organisme de la fonction publique. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005, les personnes handicapées sont également visées par le taux d'embauche de 25 % pour toutes les catégories d'emplois.

*Le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes* a été adopté en 1992 et est toujours en vigueur.

## Sommes-nous nombreux au Québec à devoir atteindre un taux de représentativité pour les membres de groupes cibles ?

Les organismes publics et parapublics du gouvernement provincial sont assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi en vigueur depuis 2001. Cette loi oblige les organismes qui emploient plus de 100 employés à établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des groupes sous-représentés.

Dans l'entreprise privée, l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité en emploi demeure facultative. Toutefois, les entreprises de 100 employés et plus qui soumissionnent auprès du gouvernement du Québec pour des contrats de plus de 100 000 \$ doivent mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi.

## Quels sont nos résultats ?

Le tableau suivant montre l'évolution de nos résultats.

| Groupes cibles                                                 | Taux d'embauche |       |        | Taux de représentativité |       |       |
|----------------------------------------------------------------|-----------------|-------|--------|--------------------------|-------|-------|
|                                                                | 02-03           | 03-04 | 04-05  | 02-03                    | 03-04 | 04-05 |
| Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones | 4,4 %           | 5,7 % | 12,9 % | 3,4 %                    | 3,5 % | 3,6 % |
| Personnes handicapées                                          | 0,5 %           | 0,3 % | 0,9 %  | 0,9 %                    | 0,9 % | 0,9 % |

## Saviez-vous que...

En 2004 et en 2005, le profil des membres de groupes cibles déclarés aptes a été mis à jour ; le Secrétariat du Conseil du trésor a donc pu contacter et actualiser les dossiers de 6000 personnes réparties dans toutes les régions administratives du Québec.

Lors du recrutement d'un candidat membre des communautés culturelles, le Secrétariat du Conseil du trésor peut rembourser une partie des frais pour un déménagement de Montréal vers une autre région.

Pour un peu plus de 50 % des personnes handicapées, l'adaptation du poste de travail coûte moins de 500 \$ par personne par an<sup>1</sup>.

Au recensement de 2001<sup>2</sup> de Statistique Canada, au Québec, 20 % des membres des communautés culturelles détenaient un diplôme universitaire de premier cycle comparativement à 14 % pour la population en général.

Selon Statistique Canada, en 2001, le taux de chômage chez les autochtones était de 18,5 %, et de 8,2 % chez les non-autochtones.

Selon l'Office québécois de la langue française, en 2001, 66 %<sup>3</sup> des anglophones connaissaient le français et les jeunes étaient bilingues dans une proportion de 79 %<sup>4</sup>.

Le 21 mars est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

## Vous avez des questions ?

Pour en savoir plus sur la gestion de la diversité, nous vous invitons à consulter les feuillets d'information qui seront bientôt disponibles dans la rubrique « Gestion de la diversité – Boîte à outils » dans l'intranet du gouvernement du Québec.

Pour obtenir davantage de renseignements sur les programmes et les mesures d'accès à l'égalité, nous vous invitons à **communiquer avec les répondants en accès à l'égalité de votre direction des ressources humaines.**

<sup>1</sup> Conseil canadien de développement social, L'emploi et les personnes handicapées au Canada, Fiche d'information n° 18, 2005.

<sup>2</sup> Statistique Canada, Recensement 2001. (Les recensements ont lieu aux 5 ans.)

<sup>3</sup> Office québécois de la langue française, Les caractéristiques de la population du Québec : profil et tendances 1991-2001, Graphique 1.5b.

<sup>4</sup> Conseil des relations interculturelles, Les jeunes minoritaires : une double exclusion, 2000, p. 13.