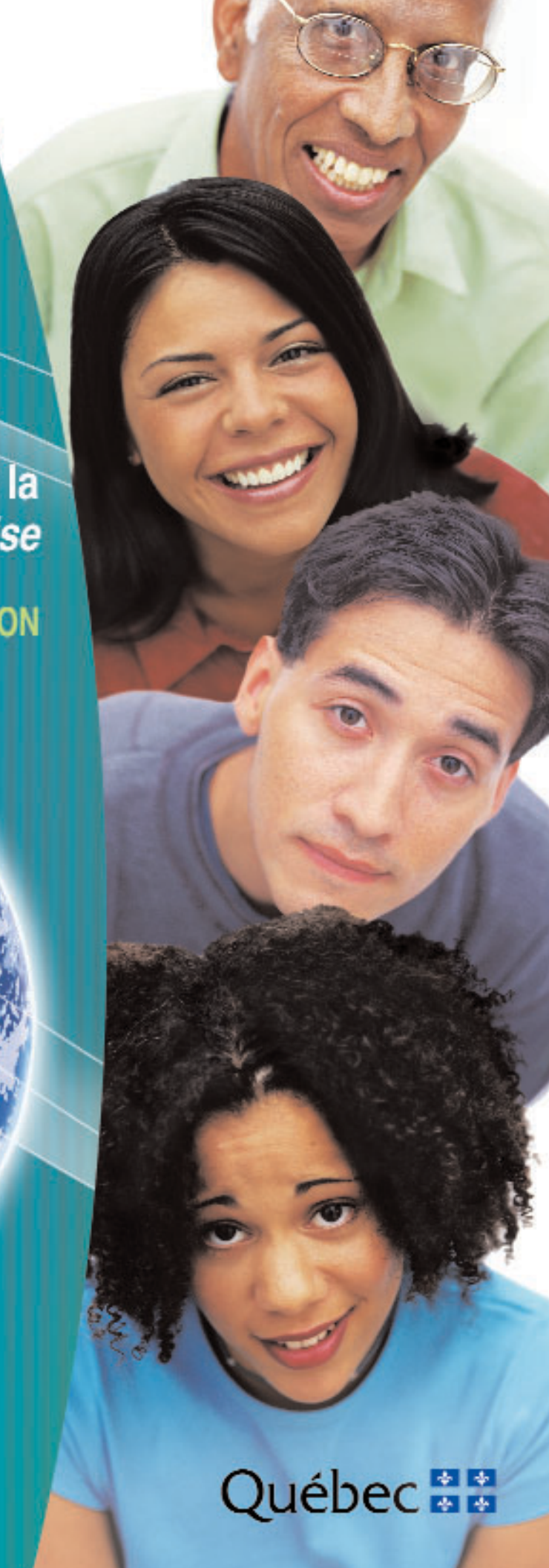


Membres de communautés culturelles,
autochtones et anglophones

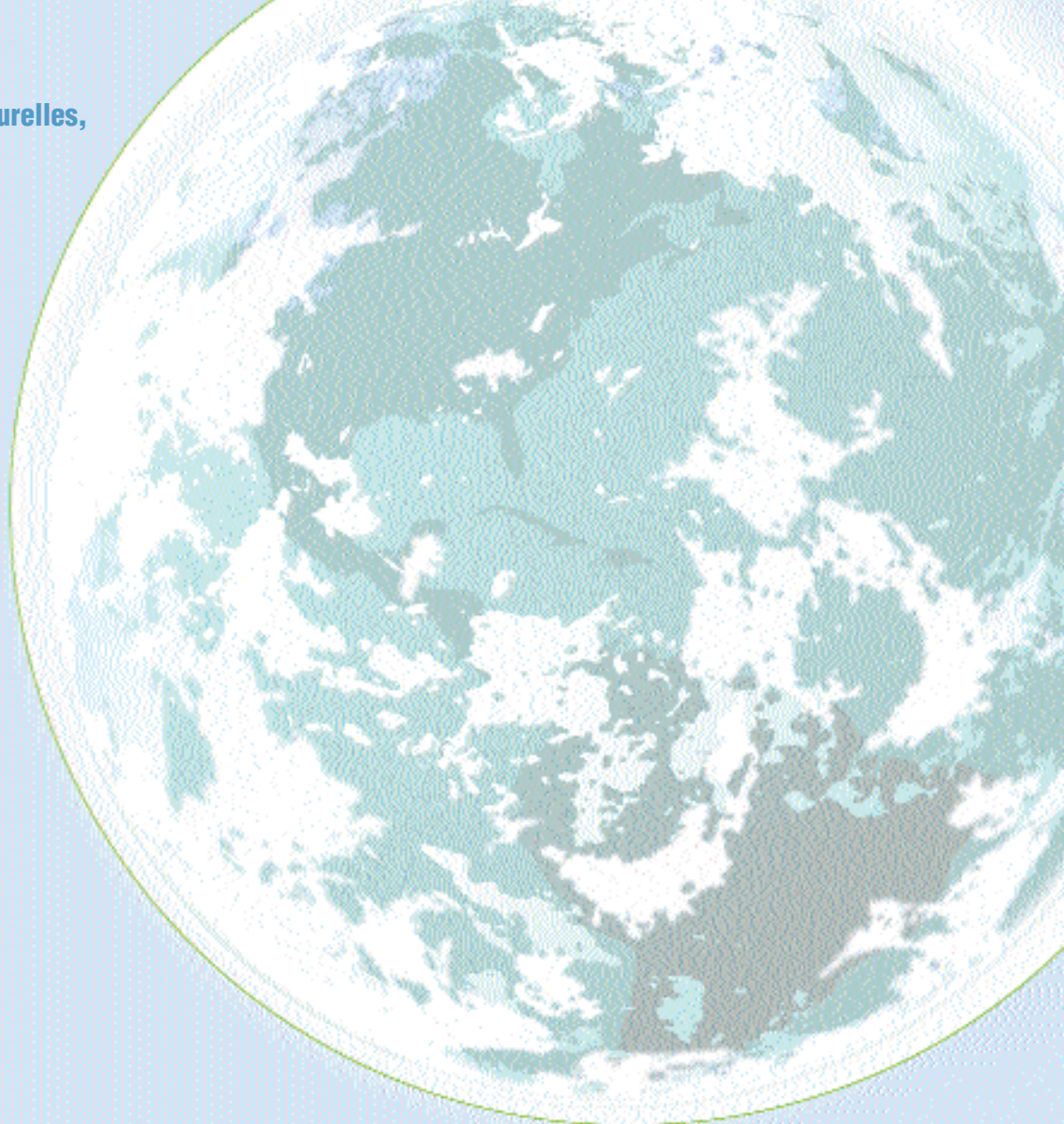
La diversité dans la
fonction publique québécoise

PLAN D'ACTION



Québec 

Membres de communautés culturelles,
autochtones et anglophones



La diversité dans la
fonction publique québécoise
PLAN D'ACTION

Gouvernement du Québec
Secrétariat du Conseil du trésor
Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique

Dépôt légal 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN: 2-550-40506-4

Photos : •Bernard Vallée,
Secrétariat du Conseil du trésor
•Paul Labelle



MESSAGE

Au fil des ans, la fonction publique québécoise a considérablement évolué. Modernisation des pratiques de gestion, virage technologique, autant de changements qui se sont avérés essentiels afin de continuer à répondre de façon efficace aux besoins de la population. La fonction publique a également besoin de toute la richesse que peuvent lui fournir les cultures, les visions et les expériences diverses présentes dans notre société.

C'est dans cet esprit qu'ont été élaborées les dix mesures du présent plan d'action sur la diversité. Il faut voir dans cette démarche une volonté d'équité sociale, soit celle d'avoir une fonction publique à l'image de notre société et qui en reflète toute la diversité, de même que le désir de voir la fonction publique québécoise s'ouvrir de plus en plus sur le monde.

Le renouvellement en cours de la fonction publique, dont nous avons annoncé les grandes lignes à l'automne 2002, nous est apparu comme une occasion unique d'atteindre nos objectifs. Les mesures déjà annoncées à l'intention des jeunes ont d'ailleurs commencé à porter leurs fruits.

L'atteinte de nos objectifs en ce qui a trait à la diversité ne sera possible que si nous réussissons à favoriser l'intégration de ces personnes membres de groupes actuellement sous-représentés dans la fonction publique québécoise. Il nous faudra tout mettre en œuvre pour que la fonction publique soit considérée comme un milieu accueillant où elles auront le goût de poursuivre leur carrière.

Nous avons accordé une attention toute particulière à faire cet exercice en concertation avec les milieux concernés. Nous adressons d'ailleurs des remerciements bien mérités aux personnes qui ont rendu possible la réalisation du présent plan d'action. Toute la collectivité profitera des résultats de leur travail.

Notre fonction publique est un outil de développement social majeur. À nous de la rendre à l'image de l'ensemble des femmes et des hommes qui composent la société québécoise. Il y a là une richesse collective dont on ne saurait se passer.

Ministre d'État à l'Administration et à la
Fonction publique, ministre responsable de
l'Administration et de la Fonction publique

Joseph Facal

Secrétaire d'État au Renouvellement de la
fonction publique

Stéphane Bédard





TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE	3
INTRODUCTION	6
I LES MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, LES AUTOCHTONES ET LES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE : SITUATION ACTUELLE	8
II RÉSULTATS OBTENUS	12
1. L'attraction et l'évaluation des candidates et des candidats	13
2. L'embauche	16
III DIVERSIFIER L'EFFECTIF : TROIS ORIENTATIONS, DIX ACTIONS	20
AUGMENTER L'EMBAUCHE	22
1. Fixer des objectifs annuels d'embauche	22
2. Assurer la disponibilité des listes contenant les candidatures des membres des groupes visés par le plan d'action à tous les ministères et organismes	23
INFORMER ET SENSIBILISER	24
3. Offrir des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche	24
4. Accompagner les candidates et les candidats dans le processus d'embauche	24
5. Faire connaître la fonction publique en créant un programme de sensibilisation	24
FACILITER L'INTÉGRATION AU MILIEU DE TRAVAIL	25
6. Sensibiliser le personnel et les gestionnaires à l'importance de la diversité	25
7. Créer un programme de parrainage	25
8. Offrir un soutien à la maîtrise de la langue française	25
9. Faciliter l'accès à des responsabilités de gestion	25
10. Mettre en place un programme de reconnaissance des initiatives, des efforts et des résultats	25
IV LE PLAN D'ACTION : SA MISE EN OEUVRE	26
CONCLUSION	28

Kim Vu, d'origine vietnamienne
Conseillère en gestion des ressources humaines
Ministère des Relations avec les citoyens et de
l'Immigration



INTRODUCTION

Les dernières décennies ont vu la société québécoise vivre au rythme de nombreuses transformations. La croissance économique et le besoin élevé de main-d'œuvre qualifiée sont parmi les éléments qui font en sorte que le Québec d'aujourd'hui se caractérise non seulement par sa modernité, mais également par son ouverture sur le monde et sa diversité.

Cette pluralité culturelle constitue une richesse dont la collectivité québécoise n'a pas su encore, à certains égards, utiliser tout le potentiel. La fonction publique n'échappe pas à cette réalité et travaille activement à intégrer dans ses rangs une proportion représentative de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones.



Des politiques d'égalité en emploi, dont une à l'intention des membres de communautés culturelles, existent dans la fonction publique depuis le début des années 1980. De nombreux efforts ont également été déployés afin de jeter les bases d'une fonction publique où sont reconnus les compétences, l'expérience et l'apport inestimable des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones. Force est cependant de constater que les résultats attendus ne sont pas au rendez-vous ; les groupes visés par ce plan d'action occupent 3,4 % des emplois dans la fonction publique alors qu'ils représentent plus de 20 % de la population active.

Les différentes périodes de gel de l'embauche au cours des années 90 permettent d'expliquer en partie les difficultés à atteindre les résultats souhaités. Elles ne sauraient cependant à elles seules justifier la sous-représentation des personnes membres de ces groupes dans la fonction publique québécoise. Il est temps de corriger le tir et de redresser la situation.

Les dix mesures contenues dans le présent plan d'action sont le fruit d'une réflexion menée en partenariat avec différents organismes représentant les membres de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones. Les travaux réalisés dans les différents milieux ont permis de mieux cibler les difficultés propres aux membres de ces groupes afin de proposer des mesures davantage adaptées à leur réalité.

Ce plan d'action sur la diversité vise à accroître la présence des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones dans la fonction publique, mais aussi à favoriser leur intégration et leur maintien en emploi. Il présente un ensemble de mesures mieux adaptées aux besoins des personnes membres de ces groupes à l'intérieur d'une stratégie intégrée de renouvellement de l'effectif. Grâce à ces mesures, l'appareil gouvernemental entend profiter au maximum de toute la richesse que peut lui apporter une plus grande diversité des cultures, des visions et des façons de faire, reflétant ainsi une société québécoise ouverte sur le monde.

A profile photograph of a man with glasses and a mustache, wearing a suit and tie, looking towards the left. The background is a solid light blue color.

Fidèle Medzo, originaire du Cameroun
Spécialiste en sciences de l'éducation
Ministère de l'Éducation

I LES MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, LES AUTOCHTONES ET LES ANGLOPHONES DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE : SITUATION ACTUELLE



Depuis les années 1980, de nombreuses mesures visant l'égalité en emploi ont été mises en place. Certaines sont encore en vigueur aujourd'hui, dont le programme d'accès à l'égalité pour les membres de communautés culturelles.

Un contexte favorable

Depuis 1999, avec la reprise de l'embauche dans la fonction publique québécoise, la situation est plus favorable à la progression de la représentation de tous les groupes parmi l'effectif de la fonction publique. Diverses mesures ont été entreprises afin d'augmenter la présence et de favoriser l'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones.

- En mai 1999, un objectif annuel d'embauche a été fixé aux ministères et aux organismes : 25 % des personnes embauchées, que ce soit pour un emploi régulier, occasionnel, d'été ou encore un stage, doivent être des membres de communautés culturelles, des autochtones ou des anglophones.
- Depuis septembre 1999, des concours aux conditions minimales, c'est-à-dire exigeant peu ou pas d'expérience, sont tenus, ce qui permet d'obtenir plus de candidatures de membres de ces groupes.
- Depuis novembre 1999, en vertu de la Loi sur la fonction publique, les gestionnaires peuvent embaucher une personne à partir d'une liste (liste de déclaration d'aptitudes) où sont inscrits, sans égard à la note obtenue, les noms de toutes les personnes qui ont réussi le même concours.
- En vertu de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique, les ministères et les organismes doivent désormais inclure dans leur rapport annuel une section portant sur les résultats atteints en matière d'accès à l'égalité et doivent rendre compte des résultats atteints en cette matière devant la commission parlementaire compétente.



Kouadio-Antoine N'Zué, originaire de la Côte-d'Ivoire
Économiste
Ministère de l'Éducation

Le présent plan d'action concerne trois groupes distincts : les membres de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones.

- Les membres de communautés culturelles sont les minorités visibles et les personnes dont la langue maternelle (première langue apprise et encore comprise) est autre que le français et l'anglais.
- Les autochtones sont les personnes d'origine amérindienne, d'origine inuite ou d'origines amérindienne et inuite.
- Les anglophones sont les personnes dont la langue maternelle est l'anglais.

Des partenariats prometteurs

- À l'automne 2000, un premier groupe de travail composé de représentants des communautés culturelles s'est penché sur les moyens à mettre en œuvre pour inciter les membres de ce groupe à participer aux concours de recrutement. Parmi les mesures mises de l'avant, mentionnons :
 - La transmission des appels de candidatures aux organismes qui représentent les membres de communautés culturelles toutes les deux semaines ;
 - La publication des appels de candidatures dans plus d'une quarantaine de médias ethniques.
- L'expérience concluante du groupe de travail avec des représentants des communautés culturelles a donné lieu à la mise en place d'un groupe de travail avec des représentants des autochtones. Ce nouveau partenariat a permis jusqu'à maintenant d'assurer un meilleur arrimage entre les besoins des membres de ce groupe et les recommandations et les mesures proposées. Les principaux mandats assumés ont été de sélectionner des moyens en vue d'intéresser et d'amener les membres de ces groupes à s'inscrire aux concours de la fonction publique, de déterminer les obstacles à l'embauche et de proposer des mesures facilitant leur accès à la fonction publique.
- De nouveaux liens institutionnels ont aussi été développés avec des partenaires gouvernementaux, tels le Secrétariat des affaires autochtones (SAA) et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI).

Des outils et des mesures d'encouragement

- À l'hiver 1999, des dépliants ont été envoyés aux membres de communautés culturelles, aux autochtones et aux anglophones qui se sont inscrits à un concours, afin de leur décrire brièvement les examens qui leur seront administrés.
- En décembre 2000, le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor a été enrichi pour mieux informer la population sur le recrutement dans la fonction publique et pour promouvoir l'accès à l'égalité en emploi par la présentation des politiques, des programmes et des mesures à l'intention des membres des communautés culturelles, des autochtones et des anglophones.
- Depuis avril 2001, un numéro sans frais (1 866 672-3460) permet à la population de se renseigner sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique, le processus de sélection, les programmes, les mesures d'accès à l'égalité, etc.
- Depuis juillet 2001, les membres de communautés culturelles peuvent poser leur candidature à tous les concours de recrutement ou réserves de candidatures, même s'ils ne résident pas dans la zone géographique indiquée dans les conditions d'admission du concours ou de la réserve. Ces personnes peuvent donc postuler aux emplois offerts dans toutes les régions du Québec.
- À l'été 2002, un dépliant portant sur les moyens d'évaluation a été transmis aux organismes qui représentent les membres de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones ainsi qu'aux candidates et aux candidats invités à passer des examens.
- Compte tenu que le nombre de membres de communautés culturelles inscrits sur les listes est plus bas que ce qui est attendu, le Secrétariat du Conseil du trésor a confié à des universitaires, en juillet 2002, le mandat d'approfondir cette situation, de mieux en situer les causes et de proposer les mesures appropriées, le cas échéant.

Une réglementation adaptée

- Depuis 1982, la Charte des droits et libertés de la personne reconnaît que toute organisation doit avoir au sein de son effectif une représentation équivalente à celle de l'ensemble des ressources humaines disponibles sur le marché du travail. Ainsi, elle exige du gouvernement l'implantation de programmes d'accès à l'égalité (art. 92).
- En vertu de la Loi sur l'administration publique, le Conseil du trésor doit établir des programmes d'accès à l'égalité en vue de corriger la situation des personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination en emploi (art. 35 et 24).
- En vertu de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique, deux mécanismes de reddition de comptes sont prévus en ce qui concerne les résultats obtenus en matière d'égalité en emploi, soit le rapport annuel de gestion et la présentation des résultats à la Commission parlementaire compétente.
- Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres de communautés culturelles est en vigueur depuis 1990 et il vise à augmenter l'embauche de ce groupe et à faciliter l'intégration et le maintien en emploi.



Maria-Christina Jiménez, d'origine latino-américaine
Conseillère en communication
Secrétariat du Conseil du trésor

II RÉSULTATS OBTENUS

Les différents moyens mis en place ont permis d'atteindre des résultats encourageants en matière d'attraction, d'évaluation et d'embauche.



1. L'ATTRACTION ET L'ÉVALUATION DES CANDIDATES ET DES CANDIDATS

Augmentation importante, à Montréal, du nombre d'inscriptions des membres de communautés culturelles aux concours de recrutement grand public

Les moyens mis en place et, particulièrement, les actions du groupe de travail formé avec les représentants des communautés culturelles ont donné des résultats positifs. Ainsi, dans la région de Montréal, le nombre de membres de communautés culturelles qui se sont inscrits aux concours de recrutement grand public a augmenté de façon significative.

Augmentation du nombre de candidats ayant réussi un concours

Des résultats positifs et concrets liés aux efforts d'attraction et d'évaluation ont aussi été atteints. Les données¹ présentées dans le tableau 1 permettent de voir la progression du nombre de membres des groupes visés qui ont réussi un concours. On y constate que le nombre de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones ayant réussi un concours est passé de 1731 en 2001 à 4160 en 2002. En majorité, ces personnes proviennent de la grande région de Montréal, comme le montre le tableau 2.

Tableau 1
Nombre de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones ayant réussi un concours en 2001 et en 2002.

Date	Nombre de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones
Août 2001	1731
Août 2002	4160

	Grande région de Montréal ²	Grande région de Québec ³	Autres régions	Total
Nombre	3124	602	435	4160
Pourcentage	75 %	14 %	11 %	100 %

Tableau 2
Nombre de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones ayant réussi un concours en août 2002, selon les régions.

1-Renseignements provenant du système de gestion des listes de déclaration d'aptitudes.

2-La grande région de Montréal comprend les régions suivantes : Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière et Laurentides.

3-La grande région de Québec comprend les régions suivantes : Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches.



Performance des membres de communautés culturelles aux examens de sélection

Malgré les efforts déployés, le nombre de membres de communautés culturelles inscrits sur les listes est plus bas que ce qui était attendu. On note effectivement qu'une personne membre de communautés culturelles sur quatre réussit aux examens comparativement à une sur deux pour les autres groupes.

La détermination des éléments pouvant être à l'origine de tels écarts nécessite l'analyse de plusieurs variables : le contenu des examens et la formulation de chacune des questions, le type et le nombre d'examens utilisés dans un processus d'évaluation, la durée des examens, le caractère compensatoire ou éliminatoire de chacun, le degré de familiarisation et de préparation des candidates et des candidats aux différents examens, leur connaissance de la langue française, le degré d'intégration de ces personnes à la culture québécoise, etc.

Il semble que la situation observée au Québec n'est pas unique ; au contraire, on trouve des écarts parfois même plus grands dans d'autres pays, entre autres aux États-Unis.

Au regard de la théorie et des résultats de la majorité des études scientifiques, rien, jusqu'ici, ne permet de présumer de biais générés par le type de tests utilisés par la fonction publique québécoise.

Une recherche d'envergure est actuellement en cours, en concertation avec des spécialistes, afin d'approfondir cette situation, de mieux en situer les causes et de proposer les mesures appropriées, le cas échéant.

Néanmoins, sans présumer des résultats de la recherche, il appert déjà des discussions avec les chercheurs et des commentaires recueillis auprès des représentants des membres de communautés culturelles qu'une meilleure préparation des candidates et des candidats aux examens peut constituer une piste intéressante à explorer.

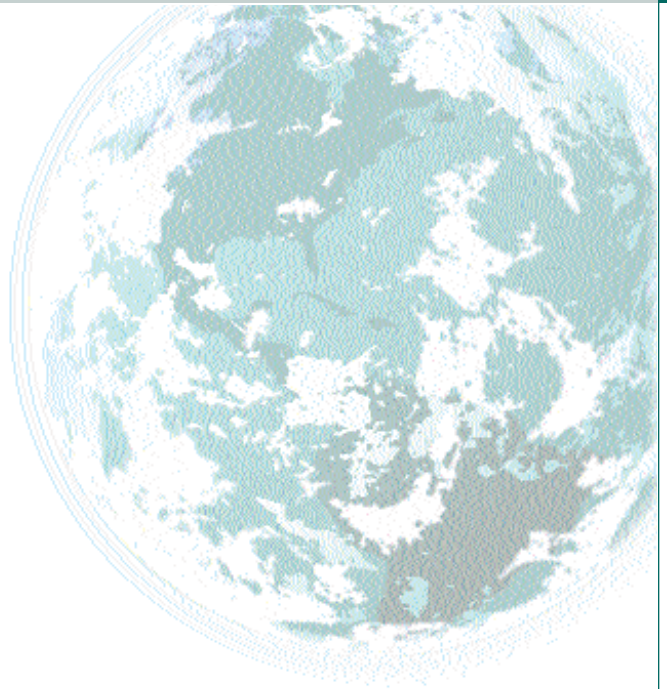
Collaboration des représentants des groupes de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones

Le fait d'associer chacun des groupes sous-représentés aux différents travaux en cours a permis d'établir une réelle collaboration entre leurs représentants et ceux du Secrétariat du Conseil du trésor.

Les rencontres ont permis de :

- sélectionner des moyens en vue d'intéresser et d'amener les membres de ces groupes à s'inscrire aux concours de la fonction publique ;
- déterminer les obstacles à leur embauche ;
- proposer des mesures facilitant leur accès à la fonction publique.

En plus, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ont également fait l'objet de discussions lors de ces rencontres.



2. L'EMBAUCHE

Embauche des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones

Depuis l'adoption de la mesure établissant à 25 % le taux d'embauche annuel de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones, les nominations de membres de ces trois groupes à des emplois réguliers ont été en dessous des attentes.

Les tableaux 3 et 4 présentent respectivement les résultats obtenus en ce qui a trait au taux d'embauche global et par région. Le tableau 5 présente, quant à lui, le nombre de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones qui ont obtenu un emploi en 2001-2002 par rapport au nombre total de personnes qui, en avril 2002, avaient réussi un concours.

Années	Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones embauchés	Total des personnes embauchées	Pourcentage
Juin ⁵ 1999 à mars 2000	87	1061	8,2 %
Avril 2000 à mars 2001	195	3864	5,05 %
Avril 2001 à mars 2002	483	6602	7,32 %

Tableau 3
Taux d'embauche des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones pour des emplois réguliers de 1999 à 2002⁴.

Région	Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones embauchés ⁶	Total des personnes embauchées ⁷	Pourcentage
Grande région de Montréal ⁸	351	2489	14,1 %
Grande région de Québec ⁹	100	3072	3,3 %
Autres régions	32	1041	3,1 %
TOTAL	483	6602	7,32 %

Tableau 4
Taux d'embauche des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones par région en 2001-2002 pour des emplois réguliers.



Thomas Sutherland, Cri
Agent de la protection de la faune
Société de la faune et des parcs

Tableau 5
Nombre de membres
de communautés
culturelles,
d'autochtones et
d'anglophones qui
ont obtenu un emploi
en 2001-2002 par
rapport au nombre
de personnes qui, en
avril 2002, avaient
réussi un concours.

Région	Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones embauchés	Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones déclarés aptes ¹⁰	Pourcentage
Grande région de Montréal ⁸	351	2501	14,0 %
Grande région de Québec ⁹	100	485	20,6 %
Autres régions	32	368	8,7 %
TOTAL	483	3354	14,4 %

4-Renseignements provenant des ministères et organismes.

5-La mesure concernant l'objectif d'embauche de 25 % a été adoptée en mai 1999. Ainsi, les données ont été cumulées à compter du mois de juin.

6-Renseignements provenant des ministères et organismes.

7-Renseignements provenant des ministères et organismes.

8-La grande région de Montréal comprend les régions suivantes : Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière et Laurentides.

9-La grande région de Québec comprend les régions suivantes : Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches.

10-Renseignements provenant du système de gestion des listes de déclaration d'aptitudes au 5 avril 2002.

Malgré les faibles résultats obtenus en matière d'embauche, il est intéressant de constater qu'il y a un équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes de ces groupes dans la fonction publique. Ainsi, au 31 mars 2002, la proportion de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones selon les sexes était la suivante :

- Membres de communautés culturelles : 611 femmes (46 %) et 717 hommes (54 %) pour un total de 1328 personnes. Ce nombre équivaut à 2,3 % de l'effectif de la fonction publique.
- Autochtones : 95 femmes (49 %) et 100 hommes (51 %) pour un total de 195 personnes. Ce nombre équivaut à 0,4 % de l'effectif de la fonction publique.
- Anglophones : 181 femmes (46 %) et 213 hommes (54 %) pour un total de 394 personnes. Ce nombre équivaut à 0,7 % de l'effectif de la fonction publique.



Éléments contextuels : des explications plausibles aux faibles résultats obtenus en matière d'embauche

Différentes raisons peuvent expliquer les faibles résultats obtenus en matière d'embauche. Ainsi, pour régulariser la situation du personnel occasionnel qui cumulait des contrats année après année, une entente entre le gouvernement et les organisations syndicales a permis la tenue de concours réservés pour plus de 9000 personnes et l'émission de listes de déclaration d'aptitudes ; 4700 de ces personnes ont ainsi obtenu un emploi régulier. Cette situation a eu pour effet de diminuer, pour cette période, le recrutement à l'externe et, par conséquent, l'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones.

De plus, peu d'efforts ont été consentis jusqu'à maintenant pour sensibiliser les gestionnaires à l'importance de voir l'embauche des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones non pas comme une contrainte, mais comme un enrichissement pour la fonction publique québécoise.

Enfin, il est permis de penser que le lieu de résidence de la majorité des membres des groupes visés par ce plan d'action, soit Montréal, et le lieu où l'on trouve la majorité des emplois dans la fonction publique québécoise, soit Québec, peut avoir un impact direct sur l'embauche et sur l'intérêt manifesté par les membres de ces groupes.

A portrait of Pierre Chebou, a man with glasses, wearing a dark suit and a yellow patterned tie. He is sitting and resting his chin on his hand, looking towards the camera with a slight smile. The background is a light blue wall with a white circular frame around him.

Pierre Chebou, originaire du Cameroun
Agent de recherche
Ministère des Transports

III DIVERSIFIER L'EFFECTIF : TROIS ORIENTATIONS, DIX ACTIONS



Diversifier l'effectif de la fonction publique commande des actions sur plusieurs fronts. En effet, si le recrutement de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones doit figurer au rang des priorités, les attraits de la fonction publique doivent faire l'objet d'une promotion continue en tant que milieu de travail ouvert et prêt à les accueillir. Il faudra démontrer que tous les moyens seront pris pour faciliter leur intégration ainsi que leur maintien en emploi.

**À la lumière de ce qui précède,
trois orientations visant les membres
de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones,
ont été retenues :**

- 1.** Augmenter l'embauche
- 2.** Informer et sensibiliser
- 3.** Faciliter l'intégration au milieu de travail

Ces orientations se traduisent par des actions concertées afin d'atteindre les résultats attendus. Les mesures qui suivent visent à accroître l'embauche des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones dans la fonction publique, à les informer davantage sur les différentes étapes du processus d'embauche et à faciliter leur intégration.



Sheilla Van Norman, Anglophone
Conseillère en gestion des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du trésor

AUGMENTER L'EMBAUCHE

1. Fixer des objectifs annuels d'embauche

Les objectifs globaux d'embauche sont confirmés à leur taux actuel, soit 25 %. Cependant, pour les emplois réguliers, une modulation des taux d'embauche est introduite afin de tenir compte de la concentration et de la disponibilité de personnes qualifiées selon les régions.

Emplois réguliers

Pour la grande région de Québec¹¹

- Confirmer à 25 % l'objectif d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones pour des emplois réguliers.

Pour la grande région de Montréal¹²

- Fixer à 33 % l'objectif d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones pour des emplois réguliers.

Pour les autres régions

- Fixer à 8 % l'objectif d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones pour des emplois réguliers.

Pour permettre au gouvernement d'atteindre ces objectifs, une cible annuelle minimale sera fixée pour chaque ministère et organisme, sur la base des prévisions d'embauche qui leurs sont propres, et ce, pour les trois regroupements de régions mentionnés ci-dessus. Chaque ministère ou organisme aura donc sa propre cible à atteindre pour rencontrer les objectifs d'embauche.

Encourager la mobilité des candidates et candidats issus de la grande région de Montréal

Compte tenu que le bassin de candidates et de candidats qualifiés ayant leur résidence dans la grande région de Québec pourrait être insuffisant pour permettre l'atteinte de l'objectif, il faut élargir le potentiel d'embauche à partir du bassin de la grande région de Montréal.

En conséquence, il faut favoriser la mobilité des candidates et des candidats qualifiés de la grande région de Montréal vers, principalement, la grande région de Québec.

Des conditions favorisant la mobilité des candidates et des candidats ayant réussi un concours de Montréal vers, principalement, Québec seront donc proposées. Ainsi, il sera possible d'assumer en partie les frais de déménagement des personnes qui auront accepté un emploi dans une autre région. De plus, une entente sera convenue avec la Ville de Québec et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration afin d'offrir aux membres de communautés culturelles des services favorisant le déplacement, tels que la promotion de la ville de Québec, la recherche de logement et l'intégration dans le milieu.

Emplois occasionnels, emplois étudiants et stagiaires

Confirmer à 25 % l'objectif d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones pour les emplois occasionnels, les emplois étudiants et les emplois de stagiaire.

11- La grande région de Québec comprend les régions suivantes :
Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches

12- La grande région de Montréal comprend les régions suivantes :
Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière et Laurentides.

2. Assurer la disponibilité des listes contenant les candidatures des membres des groupes visés par le plan d'action à tous les ministères et organismes

En donnant une portée interministérielle à toutes les listes de déclaration d'aptitudes, l'ensemble des ministères et organismes auront accès à tous les membres de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones qui ont réussi un concours, ce qui permettra d'élargir les possibilités d'embauche des personnes issues de ces groupes. De plus, les listes, qui sont normalement valides pour une durée d'un an, seront prolongées et donc en vigueur tant que des personnes membres des groupes visés par le plan d'action seront disponibles sur celles-ci.



Pie Landry Lloud, originaire de la République du Congo
Économiste
Ministère de l'Éducation

3. Offrir des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche

Des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche permettront aux candidates et aux candidats d'être mieux préparés aux examens et de se familiariser avec les différents types d'évaluation utilisés dans la fonction publique.

Ces séances d'information seront aussi offertes aux organismes représentant les membres de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones. En effet, les personnes qui travaillent dans ces organismes sont, grâce à leurs nombreux contacts avec le milieu, d'excellents relayeurs d'information.

Un contenu Internet sur les moyens d'évaluation sera développé afin de mieux informer les membres des groupes visés par le plan d'action. On y trouvera des renseignements sur les examens, de même que des exemples de questions et, dans certains cas, des outils présentant des exemples pratiques.

4. Accompagner les candidates et les candidats dans le processus d'embauche

Les candidates et les candidats qualifiés seront contactés pour leur offrir des services d'information sur le processus d'embauche. Leur profil d'emploi sera établi et complétera l'information accessible aux ministères et aux organismes. Ces mesures devraient contribuer à favoriser leur embauche. Pour les candidates et les candidats qualifiés de la grande région de Montréal, c'est lors de ce processus que sera validée leur disponibilité à accepter un emploi principalement dans la grande région de Québec.

Compte tenu du nombre de personnes à rencontrer, la priorité sera accordée aux personnes s'étant qualifiées dans les classes d'emplois où les perspectives d'embauche sont les meilleures.



Andrée Mailloux, Innue
Technicienne en administration
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

5. Faire connaître la fonction publique en créant un programme de sensibilisation

Un programme visant à susciter, chez les personnes membres des groupes visés par le plan d'action, un intérêt pour la fonction publique sera implanté. Ce programme pourrait démontrer que la fonction publique constitue un vaste réseau d'emplois au Québec et qu'elle offre des perspectives de carrière stimulantes et des défis d'envergure. Cela contribuerait à rendre la fonction publique plus attrayante auprès des groupes visés et à les inciter à faire carrière. Ce programme pourrait prendre la forme de visites en milieu de travail dans les ministères et organismes.

6. Sensibiliser le personnel et les gestionnaires à l'importance de la diversité

Les gestionnaires seront invités à assister à une séance de sensibilisation sur la gestion de la diversité. Cette session aura comme objectifs de faire valoir les compétences des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones, d'offrir des outils de gestion pour mieux comprendre et gérer les relations humaines dans un contexte de diversité.

Des activités de sensibilisation à l'intention du personnel seront aussi périodiquement organisées. Ces rencontres permettront de mettre en lumière l'importance de leur rôle quant à l'accueil, à l'intégration et à la fidélisation des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones.

Un volet de sensibilisation à la diversité sera également intégré dans les programmes de formation destinés aux gestionnaires, afin de leur permettre de se familiariser avec les notions de la diversité et de développer des occasions d'échange favorisant une attitude d'ouverture. Un volet semblable sera aussi intégré dans les programmes d'accueil dans la fonction publique destinés aux nouveaux employés, afin de les sensibiliser à l'importance de cette réalité dans la fonction publique.

7. Créer un programme de parrainage

Pour toute nouvelle personne embauchée, le fait de pouvoir compter sur une personne-ressource de confiance dans son milieu de travail favorisera le développement d'un sentiment d'appartenance et facilitera son intégration.

Les nouvelles personnes embauchées issues des groupes visés par le plan d'action auront donc la possibilité de participer à un tel programme de parrainage afin de faciliter leur intégration professionnelle. De plus, un volet touchant la vie sociale dans l'organisation s'adressera plus particulièrement aux personnes qui vivront un déménagement et qui se retrouveront donc dans un nouvel environnement.

8. Offrir un soutien à la maîtrise de la langue française

Un service de soutien sera offert aux membres de communautés culturelles, aux autochtones et aux anglophones, afin de leur permettre d'acquérir une plus grande maîtrise de la langue française, en fonction des besoins liés à leur emploi.

Ce service d'accompagnement sera offert, en collaboration avec les ministères et organismes, en fonction des exigences et des particularités des emplois occupés.

9. Faciliter l'accès à des responsabilités de gestion

Au cours des prochaines années, de nombreux cadres quitteront la fonction publique, ce qui offrira une opportunité d'accéder à des postes de gestion notamment pour les membres appartenant aux groupes visés.

Les ministères et organismes qui se doteront d'un programme de relève de gestion devront avoir une préoccupation quant à la présence des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones au sein de leur programme.

10. Mettre en place un programme de reconnaissance des initiatives, des efforts et des résultats

Le Secrétariat du Conseil du trésor entend promouvoir les initiatives, les efforts et les résultats des ministères et organismes en matière de gestion de la diversité. Un programme sera créé à cette fin pour mettre en lumière, faire connaître les expériences positives et reconnaître le travail des équipes qui auront été à la base des réalisations dignes de mention en ce domaine.

Magali Boyer, d'origine haïtienne
Préposée aux renseignements
Ministère du Revenu



IV LE PLAN D'ACTION : SA MISE EN ŒUVRE

La plupart des mesures prévues au plan d'action entreront en vigueur au plus tard le 30 septembre 2003. Cependant, les mesures concernant les objectifs d'embauche prendront effet dès le 1^{er} avril 2003.

Afin de s'assurer que le plan d'action produise les résultats escomptés, le Secrétariat du Conseil du trésor fera un suivi annuel des mesures annoncées dans le présent plan d'action.



Engagement de tous les ministères et organismes

Un objectif minimal, qui tiendra compte des prévisions d'embauche, sera communiqué à chaque sous-ministre et dirigeant d'organisme sur une base annuelle et, par la suite, celui-ci devra produire annuellement un plan d'action démontrant comment le ministère ou l'organisme entend atteindre ses objectifs.

En cas de non-atteinte de l'objectif d'embauche fixé en début d'année, l'écart entre celui-ci et le nombre réel de nominations s'ajoutera à l'objectif de l'année suivante.

Reddition de comptes

Les sous-ministres et dirigeants d'organisme devront présenter, dans leur rapport annuel de gestion, les résultats qu'ils auront atteints en matière de diversité et pourraient avoir à en rendre compte lors d'une séance d'une commission parlementaire compétente. Parmi les éléments évalués, et pour lesquels des indicateurs sont prévus, notons :

- l'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones pour occuper un emploi régulier dans la grande région de Montréal, la grande région de Québec et les autres régions ;
- l'embauche de personnes membres de ces groupes pour occuper un emploi occasionnel, étudiant ou de stagiaire.

Évaluation globale

Les pratiques d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones seront évaluées, de même que les autres actions en matière de diversité. Leur suivi permettra de juger de l'efficacité des mesures retenues, notamment :

- le nombre de personnes parrainées ;
- le soutien à la maîtrise de la langue française ;
- l'accès à des responsabilités de gestion ;
- la participation des gestionnaires à une séance de sensibilisation.

L'évolution de la présence des membres des groupes visés dans le plan d'action dans la fonction publique et les résultats de l'ensemble des autres mesures feront l'objet d'un suivi qui servira de base à une évaluation globale trois ans après la mise en place des mesures.

De plus, le gouvernement du Québec publiera annuellement les résultats d'embauche par ministère et organisme ainsi que pour l'ensemble du gouvernement.

Moktar Lamari, originaire de la Tunisie
Conseiller en évaluation de programmes
Ministère des Finances, de l'Économie et
de la Recherche



CONCLUSION

Un Québec fier de sa diversité et ouvert sur le monde doit pouvoir compter sur une fonction publique à son image. Par le présent plan d'action, le gouvernement du Québec entend accroître de façon marquée l'embauche des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones dans la fonction publique, les informer davantage sur les différentes étapes du processus d'embauche et sur les moyens d'évaluation ainsi que faciliter leur intégration.

La mise en œuvre de ce plan d'action est l'occasion pour les membres de communautés culturelles, les autochtones et les anglophones de prendre la place qui leur revient et de contribuer au développement de l'État québécois.

La réalisation de ce plan d'action repose sur l'engagement de tous les ministères et organismes et sur la poursuite du partenariat amorcé avec tous les représentants des groupes visés.

Ensemble, nous pouvons réussir ce projet porteur pour l'ensemble de la société québécoise.

