

2018
2023

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
EN EMPLOI POUR LES MEMBRES
DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES

Une fonction publique forte de sa diversité

2018
2023

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
EN EMPLOI POUR LES MEMBRES
DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES

Une fonction publique forte de sa diversité

Cette publication a été réalisée par la Bureau de la gouvernance en gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du trésor en collaboration avec sa Direction des communications

Pour obtenir des renseignements sur ce document, Veuillez communiquer avec la Direction de la gestion de la main-d'œuvre du Secrétariat du Conseil du trésor
5^e étage, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875 Poste : 4680

Une version accessible est disponible sur le site du Secrétariat du Conseil du trésor.

Vous pouvez obtenir de l'information au sujet du Conseil du trésor et de son secrétariat en vous adressant à la Direction des communications ou en consultant son site Web.

Direction des communications
du ministère du Conseil exécutif
et du Secrétariat du Conseil du trésor
2^e étage, secteur 800
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-1529
Sans frais : 1 866 552-5158
communication@sct.gouv.qc.ca
www.tresor.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-81527-3 (PDF), mai 2018

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2018

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE

1

Une fonction publique forte de sa diversité	1
Les assises légales	1
Des actions concertées	2
Démarche	2
Analyse de l'effectif et établissement des cibles de représentativité	3
Recherche documentaire	3
Recrutement, progression de carrière et rétention	3
Collaborations	3
Consultations officielles	4
Le 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	5
Responsabilités des ministères et organismes	6

MESURES ET AXES D'INTERVENTION

7

1. MESURES DE REDRESSEMENT	7
Axe d'intervention 1.1 – Présence et embauche	9
2. MESURES DE SENSIBILISATION	11
Axe d'intervention 2.1 – Sensibilisation des sous-ministres et des dirigeantes et dirigeants d'organismes	12
Axe d'intervention 2.2 – Sensibilisation des gestionnaires	12
Axe d'intervention 2.3 – Sensibilisation du personnel de la fonction publique	13
Axe d'intervention 2.4 – Sensibilisation des membres des MVE	13
3. MESURES VISANT L'ÉGALITÉ DES CHANCES	14
Axe d'intervention 3.1 – Attraction des candidates et candidats membres des MVE	15
Axe d'intervention 3.2 – Sélection des candidates et candidats membres des MVE	16
Axe d'intervention 3.3 – Cheminement de carrière des membres des MVE	17
4. MESURES D'INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE	18
Axe d'intervention 4 – Accueil et intégration des membres des MVE	19

5. MESURES DE CONCERTATION

20

Axe d'intervention 5 – Concertation des divers intervenants et intervenantes	20
--	----

REDDITION DE COMPTES

21

Bilan annuel	21
Indicateurs stratégiques	21

CONTEXTE

UNE FONCTION PUBLIQUE FORTE DE SA DIVERSITÉ

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

La fonction publique, soucieuse, depuis plusieurs années, d'être représentative de la société québécoise, a mis de l'avant un programme d'accès à l'égalité en emploi et des mesures afin d'augmenter la présence des membres des minorités visibles et ethniques (ci-après « MVE »). Une cible de représentativité de 9 % avait alors été fixée afin que la fonction publique soit le reflet de la population du Québec. Pour faciliter l'atteinte de cette cible, plusieurs mesures ont été mises de l'avant, notamment :

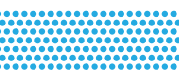
- l'établissement d'un objectif global d'embauche de 25 % pour tous les groupes cibles, soit les membres des MVE, les personnes handicapées, les Autochtones et les anglophones ;
- la mesure de soutien financier pour attirer les candidates et candidats membres des MVE habitant la grande région de Montréal qui acceptent un emploi dans la fonction publique à l'extérieur de cette région ;
- la tenue d'activités de sensibilisation et de formation à l'intention du personnel et des gestionnaires de la fonction publique ;
- les assouplissements liés à la participation aux processus de qualification pour les membres des MVE en attente de l'obtention de leur évaluation comparative ou de leur statut de résident permanent.

Le bilan est positif. Des initiatives importantes ont été réalisées au fil des années. Toutefois, la composition de la population active a évolué depuis l'implantation de ce programme. Il est donc requis de procéder à sa révision afin que la fonction publique reflète cette nouvelle réalité.

Les assises légales

La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12 (ci-après « la Charte »), traite des programmes d'accès à l'égalité et précise le rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « CDPDJ ») à l'égard de ces programmes.

Selon l'article 86 de la Charte, un programme d'accès à l'égalité en emploi (ci-après « PAÉE ») est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte. Le gouvernement est soumis à l'article 92 de la Charte et doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Toujours selon cette disposition, le gouvernement doit consulter la CDPDJ lors de l'implantation d'un PAÉE.



2018
2023

C'est en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'administration publique, RLRQ, c. A-6.01, que le législateur a confié au Conseil du trésor la responsabilité d'établir les programmes d'accès à l'égalité en emploi en vue de corriger la situation des groupes victimes de discrimination en emploi.

Quant à la Loi sur la fonction publique, RLRQ, c. F-3.1.1, 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. Cette loi définit également certaines modalités d'application en ce qui a trait à la reddition de comptes ainsi qu'aux conditions d'admission et de nomination en matière d'accès à l'égalité en emploi. Plus particulièrement, en vertu de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique, les sous-ministres ou les dirigeantes et dirigeants d'organismes tiennent compte, lors de la nomination du personnel, des objectifs fixés en matière d'embauche par les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Des actions concertées

Outre les assises légales, la révision du programme s'inscrit dans le contexte d'initiatives gouvernementales. Un engagement à cet effet figure dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (ci-après « MIDI »). Cette révision fait également partie intégrante de la Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023 du Secrétariat du Conseil du trésor (ci-après « SCT »), sous l'axe de la diversité.

De plus, les objectifs poursuivis par ce nouveau programme s'inscrivent en cohérence avec d'autres initiatives gouvernementales qui visent à améliorer l'employabilité et à favoriser l'intégration en emploi des nouveaux arrivants, notamment les orientations gouvernementales en matière d'immigration.

DÉMARCHE

La révision du PAÉE pour les membres des minorités visibles et ethniques (ci-après « MVE ») est le fruit d'une démarche structurée et concertée ayant été réalisée en plusieurs étapes et dont le détail se retrouve ci-dessous :

- Analyse de l'effectif et établissement de cibles de représentativité
- Recherche documentaire
- Analyse du processus de recrutement et des données relatives à la progression de carrière et à la rétention du personnel
- Collaborations avec divers intervenants et intervenantes
- Consultations officielles

Analyse de l'effectif et établissement des cibles de représentativité

Le SCT a procédé à l'analyse de la présence des membres des MVE dans les effectifs réguliers et occasionnels de la fonction publique québécoise en date du 31 mars 2017. Pour colliger cette information, le SCT se sert des données publiées dans l'Effectif de la fonction publique du Québec. Il s'agit d'un ensemble de statistiques publiées annuellement et présentant les principales caractéristiques de la fonction publique québécoise.

Pour déterminer s'il y a une sous-représentation des membres des MVE, le SCT a comparé les données concernant leur taux de présence dans l'effectif avec celui de la population active pour les corps d'emplois considérés semblables, de la façon suivante :

- Utilisation des résultats du recensement de 2016 de Statistique Canada concernant la population active ;
- Appariement¹ des corps d'emplois de la fonction publique avec la classification nationale des professions (CNP) utilisée par Statistique Canada.

Recherche documentaire

Aux fins d'atteindre les cibles fixées, le SCT a déterminé des mesures concrètes qui permettraient d'adopter les meilleures pratiques en matière d'accès à l'égalité en emploi. Une analyse comparative a été effectuée à cet effet dans plusieurs organisations publiques et parapubliques, notamment dans la fonction publique du Canada, dans la fonction publique de l'Ontario, à la Ville de Québec, à la Ville de Montréal, à la Société de transport de Montréal et à l'Agence du revenu du Québec.

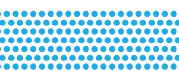
Recrutement, progression de carrière et rétention

À chaque étape du processus de recrutement, une analyse de la situation des membres des MVE a été effectuée afin de vérifier qu'aucun obstacle ne nuit à leur embauche. Il en est de même pour la progression de carrière et pour la rétention du personnel où les taux de promotion et de démission ont fait l'objet d'une analyse.

Collaborations

- Ministères et organismes de la fonction publique : tout au long de l'élaboration du programme, les ministères et organismes (ci-après « MO ») ont été consultés.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : échanges continus lors de l'élaboration de ce programme.

¹ L'appariement a été réalisé à l'aide des appellations d'emploi, des titres de profession, de la scolarité, de l'expérience requise, des responsabilités et de la complexité des fonctions.



2018
2023

- Secrétariat aux emplois supérieurs du ministère du Conseil exécutif : travail de collaboration sur le cheminement de carrière vers la haute fonction publique.
- Institut de la statistique du Québec : les démographes de l'Institut de la statistique du Québec ont été consultés sur certains aspects méthodologiques du modèle de calcul des cibles.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion : échanges à diverses étapes de l'élaboration de ce programme.

Consultations officielles

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : en vertu de l'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne.
- Commission de la fonction publique : en vertu de l'article 83 de la Loi sur la fonction publique.

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

.....

Objectifs

Le PAÉE a pour principal objectif d'augmenter la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) dans la fonction publique québécoise afin que celle-ci soit le reflet de la diversité culturelle observée dans la population active. Il entend ainsi corriger la situation des membres des MVE faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi.

Le Programme renforcera également les pratiques assurant à toutes et tous l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique et facilitant l'intégration en emploi et le cheminement de carrière des membres des MVE, notamment dans des emplois d'encadrement.

Le PAÉE contient les types de mesures suivantes :

1. Mesures de redressement
2. Mesures de sensibilisation
3. Mesures visant l'égalité des chances
4. Mesures d'intégration organisationnelle
5. Mesures de concertation

Champ d'application

Le PAÉE s'applique aux MO dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

Clientèle visée

Le Programme s'adresse aux membres des MVE, qui sont définis comme suit :

- Membres des minorités visibles : les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.
- Membres des minorités ethniques : les personnes autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Parmi les initiatives prévues au programme, deux mesures concernent plus particulièrement les nouveaux arrivants, les étudiantes et étudiants et les stagiaires, qui représentent des sous-groupes des membres des MVE. Ces mesures sont présentées sous l'axe d'intervention 1.1 – Présence et embauche.

Durée

Le Programme couvre la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2023. Au terme de cette période, le Programme sera révisé afin qu'il soit arrimé avec les résultats du plus récent recensement. Cette façon de faire permettra au SCT, le cas échéant, de mettre à jour les cibles de représentativité ainsi que les objectifs d'embauche.

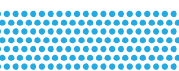
Responsabilités du Secrétariat du Conseil du trésor

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 pour les membres des MVE dans la fonction publique du Québec.

Le Conseil du trésor établit le PAÉE et exige son implantation dans chacun des MO.

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

- élabore un plan de mise en œuvre comportant des indicateurs de gestion ;
- réalise les mesures sous sa responsabilité et en assure le suivi ;
- joue un rôle-conseil et assiste les MO dans la mise en œuvre du Programme ;
- produit un bilan annuel par MO des résultats en matière de présence et d'embauche des membres des MVE en lien avec les indicateurs stratégiques prévus.



Responsabilités des ministères et organismes

Les MO doivent mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les cibles de représentativité et les objectifs d'embauche fixés.

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

- incitent l'embauche des étudiantes et étudiants et des stagiaires membres des MVE ;
- permettent l'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants membres des MVE ;
- visent à soutenir financièrement les candidates et candidats de la grande région de Montréal qui acceptent un emploi à l'extérieur de cette région.

Ils assurent également la promotion des outils déployés par le SCT, notamment :

- le Guide sur la gestion de la diversité ;
- la Capsule de sensibilisation à la gestion de la diversité ;
- l'outil de compilation des raisons de départ.

Ils s'assurent que le personnel concerné participe aux activités de formation offertes par le SCT.

Des mesures plus ciblées, sous la responsabilité des MO, sont également prévues aux différents axes d'intervention présentés dans les pages suivantes.

Les sous-ministres et les dirigeantes et dirigeants d'organismes sont responsables des résultats atteints dans leur organisation.

MESURES ET AXES D'INTERVENTION

1. MESURES DE REDRESSEMENT

Objectif : Augmenter la présence des membres des minorités visibles et ethniques afin qu'elle soit représentative de la population du Québec

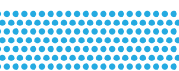
Tout comme dans la population active, la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de la fonction publique est en constante augmentation. Toutefois, certains efforts supplémentaires seront réalisés pour que cette présence soit le reflet de la diversité culturelle observée actuellement au sein de la population. Au 31 mars 2017, les membres des MVE représentaient 10,5 % de l'effectif régulier et occasionnel de la fonction publique, alors qu'ils représentaient 18 % de la population active en 2016, selon les données de Statistique Canada.

Cibles et objectifs

De nouvelles cibles de représentativité ont été fixées pour tenir compte non seulement de l'augmentation des membres des MVE dans la société québécoise, mais aussi d'un enjeu régional majeur. En effet, considérant que la plupart des emplois de la fonction publique sont situés à Québec, alors que les membres des MVE vivent majoritairement dans la grande région de Montréal, la cible de représentativité globale visée de 18 % a été répartie selon les cinq regroupements de régions suivants :

- Montréal et Laval : 41 %
- Outaouais et Montérégie : 17 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Estrie, Lanaudière et Laurentides : 13 %
- Autres régions : 5 %

L'objectif d'embauche de 25 % adopté par le Conseil du trésor est maintenu, considérant qu'il est toujours pertinent à l'atteinte des cibles de représentativité fixées. Cet objectif s'applique à tous les groupes cibles, soit les membres des minorités visibles et ethniques, les personnes handicapées, les Autochtones et les anglophones, ainsi qu'à tous les statuts d'emploi (régulier, occasionnel, étudiant et stagiaire).



**2018
2023**

Pour y parvenir

Soutien à la mobilité

Pour susciter la mobilité des membres des MVE de la grande région de Montréal, lors d'un recrutement pour un emploi à l'extérieur de cette région, une mesure existante les incitant à déménager là où sont les emplois est bonifiée, afin de permettre à un plus grand nombre de participantes et participants d'en bénéficier et de favoriser leur intégration dans cette nouvelle région.

Progression de carrière

Une cible particulière est établie afin d'augmenter la présence des membres des MVE dans les emplois d'encadrement. Ces derniers constituent un bassin important de candidates et candidats potentiels pour des postes de haute direction.

Accès aux emplois

Pour atteindre les résultats visés, mais aussi pour positionner la fonction publique en tant qu'employeur exemplaire, plusieurs mesures sont proposées, parmi lesquelles deux sont structurantes et ciblent des clientèles clés : les nouveaux arrivants ainsi que les étudiantes et étudiants et les stagiaires.

Nouveaux arrivants

Les résultats d'une recherche réalisée en septembre 2016 par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)² révèlent que les nouveaux arrivants rencontrent plusieurs obstacles qui complexifient l'obtention d'un emploi en lien avec leur formation et leur expérience. De plus, des disparités existent entre les personnes immigrantes, en fonction du temps écoulé depuis leur arrivée au pays. En effet, les personnes arrivées il y a cinq ans ou moins affichent un taux de chômage plus élevé que celles qui sont arrivées il y a plus de cinq ans. Il est aussi constaté que plus de la moitié (53,9 %) des personnes nouvellement arrivées occupaient un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées. L'IRIS précise également que les personnes immigrantes qui n'ont aucune expérience de travail au Canada ont plus de difficulté à trouver un emploi.

Par la mesure d'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants³ membres des MVE, la fonction publique donne à ces derniers l'occasion de vivre une expérience de travail au Québec qui peut leur ouvrir des portes vers des emplois stables dans tous les secteurs du marché du travail.

2 INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES. Portrait du revenu de l'emploi des personnes immigrantes, septembre 2016.

3 Aux fins de la mesure, est considéré comme « nouvel arrivant » toute personne ayant obtenu le statut de résident permanent depuis moins de cinq ans.

Étudiantes, étudiants et stagiaires

Dans la fonction publique, en 2016-2017, 13,6 % des personnes qui ont occupé un emploi étudiant ou réalisé un stage étaient membres des MVE. Les établissements d'enseignement du Québec comptent plusieurs étudiantes et étudiants issus des MVE, qu'ils soient nés ici ou ailleurs. Selon les données de Statistique Canada de 2016, leur proportion au sein de la population étudiante de 15 ans et plus est de 26,2 %. Cela constitue un bassin intéressant pour assurer la relève. Il est donc souhaitable d'embaucher un plus grand nombre de membres des MVE pendant leur parcours scolaire afin de susciter leur intérêt à faire carrière dans la fonction publique, et ce, dès la fin de leurs études.

Axe d'intervention 1.1 – Présence et embauche

Afin d'augmenter la présence des membres des MVE au sein de la fonction publique :

1.1.1 Atteindre, au 31 mars 2023, une cible de représentativité globale de 18 %, qui se répartit de la façon suivante, afin de respecter les réalités régionales :

- Montréal et Laval : 41 %
- Outaouais et Montérégie : 17 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Estrie, Lanaudière et Laurentides : 13 %
- Autres régions : 5 %

▲ Responsables : MO

1.1.2 Atteindre l'objectif d'embauche annuel de 25 % pour l'ensemble des groupes cibles, soit les membres des MVE, les personnes handicapées, les Autochtones et les anglophones, pour chacun des statuts d'emploi suivants :

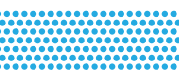
- régulier : 25 %
- occasionnel : 25 %
- étudiant : 25 %
- stagiaire : 25 %

▲ Responsables : MO

Afin d'augmenter la présence des membres des MVE au sein du personnel d'encadrement :

1.1.3 Atteindre, au 31 mars 2023, une cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

▲ Responsables : MO



**2018
2023**

1.1.4 Atteindre un objectif d'accès à des emplois de cadre, classe 4, sur une base progressive de la façon suivante :

- 2018-2019 : 10 %
- 2019-2020 : 15 %
- 2020-2021 : 20 %
- 2021-2022 : 20 %
- 2022-2023 : 20 %

▲ Responsables : MO

1.1.5 Soutenir les MO dans l'atteinte des objectifs quantitatifs fixés, en leur fournissant les données propres à leur organisation.

▲ Responsable : SCT

1.1.6 Rembourser aux MO les frais de déménagement engagés pour une employée ou un employé membre des MVE promu à un emploi de cadre, classe 4.

▲ Responsable : SCT

Afin d'augmenter la présence d'étudiantes et étudiants et de stagiaires membres des minorités visibles et ethniques et de fidéliser cette clientèle :

1.1.7 Consentir une enveloppe budgétaire supplémentaire aux MO qui atteignent les paramètres annuels fixés en matière d'embauche d'étudiants et de stagiaires.

▲ Responsable : SCT

Afin de permettre aux nouveaux arrivants d'acquérir une expérience de travail correspondant à leurs qualifications et de fidéliser cette clientèle :

1.1.8 Mettre en œuvre une mesure permettant l'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants membres des MVE.

La mesure comprend deux volets :

- Obtention d'un emploi d'un an pour permettre l'acquisition d'une expérience de travail significative.
- Possibilité de tenir un processus de qualification réservé permettant l'inscription dans une banque de personnes qualifiées pouvant mener à la nomination à un emploi régulier ou occasionnel.

▲ Responsable : SCT

Afin d'augmenter la présence des membres des MVE à l'extérieur de la région de Montréal :

- 1.1.9** Renforcer la mesure de soutien financier pour l'embauche et l'intégration d'une candidate ou d'un candidat habitant la grande région de Montréal qui accepte un emploi à l'extérieur de cette région.

▲ Responsable : SCT

2. MESURES DE SENSIBILISATION

Objectif : Favoriser l'adhésion de l'ensemble du personnel aux apports positifs d'une fonction publique reflétant la diversité

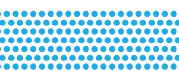
L'adhésion de tous les intervenants et intervenantes et, plus particulièrement, l'engagement manifeste de la haute direction, comptent parmi les conditions de succès du Programme.

Tout d'abord, le ministère du Conseil exécutif (MCE) transmet les attentes gouvernementales aux sous-ministres et aux dirigeantes et dirigeants d'organismes à l'effet d'augmenter la représentativité des différentes composantes de la société québécoise au sein de leur organisation. Diverses mesures sont également prévues, en collaboration avec le Secrétariat aux emplois supérieurs (SES) du MCE, afin de sensibiliser la haute direction à l'importance de la diversité dans la fonction publique.

Les gestionnaires jouent, pour leur part, un rôle de premier plan dans l'atteinte des objectifs poursuivis. Par conséquent, ils bénéficient d'une offre de formation en collaboration avec des organismes qui connaissent bien la réalité des membres des MVE.

Par ailleurs, des efforts sont déployés auprès des candidates et candidats externes membres des MVE afin de les sensibiliser aux avantages de se déclarer comme tel au moment de leur inscription à un processus de qualification en vue d'obtenir un emploi dans la fonction publique.

De plus, afin d'obtenir un portrait plus juste de leur présence au sein de la fonction publique, des actions sont prévues pour que les employées et employés qui hésitent encore à mentionner leur appartenance au groupe de membres des MVE soient sensibilisés à l'importance de le faire.



2018
2023

Axe d'intervention 2.1 – Sensibilisation des sous-ministres et des dirigeantes et dirigeants d'organismes

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés en matière d'accès à l'égalité en emploi :

2.1.1 Renouveler annuellement l'attente gouvernementale en matière de représentativité des différentes composantes de la société québécoise.

▲ Responsable : SES

2.1.2 Déterminer et mettre en place des moyens de reconnaissance des ministères et organismes performants en lien avec l'atteinte des cibles.

▲ Responsable : SCT

Axe d'intervention 2.2 – Sensibilisation des gestionnaires

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés en matière d'embauche et d'intégration en emploi :

2.2.1 Concevoir et diffuser une capsule de sensibilisation à la gestion de la diversité destinée aux gestionnaires de la fonction publique.

▲ Responsable : SCT

2.2.2 Diffuser un Guide sur la gestion de la diversité et promouvoir son utilisation.

▲ Responsable : SCT

2.2.3 Offrir une formation portant notamment sur :

- la sensibilisation aux différences culturelles;
- les communications interculturelles.

▲ Responsable : SCT

2.2.4 Tenir compte des nouvelles orientations en matière de gestion de la diversité dans l'offre gouvernementale de développement des compétences des cadres :

- bonifier le contenu des parcours destinés aux cadres en ce qui a trait à la gestion de la diversité.

▲ Responsable : SCT

Axe d'intervention 2.3 – Sensibilisation du personnel de la fonction publique

Afin de favoriser un bon climat de travail au sein d'équipes diversifiées :

2.3.1 Profiter des activités publiques associées aux membres des MVE pour diffuser de l'information les concernant.

▲ Responsables : SCT-MO

2.3.2 Offrir aux directions des ressources humaines (DRH) divers outils permettant de sensibiliser le personnel, notamment :

- du matériel pour l'animation de rencontres ;
- des approches de sensibilisation à l'intention des nouveaux employés et employées.

▲ Responsable : SCT

Axe d'intervention 2.4 – Sensibilisation des membres des MVE

Afin de disposer d'un portrait réel de la présence des membres des MVE au sein de la fonction publique :

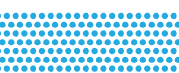
2.4.1 Pour les candidates et candidats membres des MVE qui participent à des processus de qualification : les sensibiliser à l'importance de se déclarer comme membres des groupes cibles lors de leur inscription :

- Revoir le contenu du portail Carrières pour accentuer l'importance de se déclarer membre d'un groupe cible ;
- S'assurer que les appels de candidatures permettent un accès direct à la section portant sur l'accès à l'égalité en emploi du portail Carrières.

▲ Responsable : SCT

2.4.2 Pour le personnel membre des MVE : les inciter à se déclarer comme membres d'un groupe cible :

- Réaliser une vaste opération de sensibilisation auprès du personnel de la fonction publique ;
 - ▲ Responsable : SCT
- Collaborer à la mise en œuvre de cette opération dans leur organisation.
 - ▲ Responsables : MO



3. MESURES VISANT L'ÉGALITÉ DES CHANCES

.....

Objectif : Éliminer les obstacles à l'embauche et au cheminement de carrière

En ce qui concerne particulièrement la rémunération, la classification et les autres conditions de travail du personnel de la fonction publique, l'égalité des chances est assurée principalement par la présence de politiques, de directives et de conventions collectives qui permettent une application uniforme des dispositions en ces matières. Les travaux se sont donc plutôt orientés vers les différentes étapes qui mènent à l'obtention d'un emploi ou qui concernent le cheminement de carrière.

En ce qui a trait à l'attraction, les efforts de promotion seront poursuivis afin que les membres des minorités visibles et ethniques (MVE) continuent de s'inscrire en grand nombre aux processus de qualification. Dans un souci d'efficacité, les moyens pour les rejoindre seront mieux ciblés, notamment par la création de nouveaux partenariats avec des organismes œuvrant en employabilité.

En ce qui concerne l'admissibilité, des analyses préliminaires indiquent que les membres des MVE ne mentionnent pas toute l'information qui serait susceptible de les rendre admissibles aux processus de qualification. Des mesures sont donc prévues pour mieux les informer des conditions requises pour accéder aux emplois, notamment par la mise en place de partenariats avec les organismes œuvrant en employabilité ou avec d'autres relayeurs d'information.

Aussi, le taux de réussite aux examens de sélection est, de façon générale, moins élevé pour les membres des MVE que pour les autres candidates et candidats. Les études publiées sur le sujet exposent, d'une part, que ce type d'observation est courant sur le plan international et, d'autre part, qu'il s'agit d'un problème complexe qui ne peut se limiter à une comparaison des taux de réussite par groupe. Ainsi, en plus de maintenir ses bonnes pratiques actuelles en matière d'évaluation, le SCT désire expérimenter de nouveaux moyens pour maximiser la validité culturelle des examens utilisés.

Des avenues de solutions seront également analysées afin de faciliter et d'accélérer la nomination des membres des MVE. Pour ce faire, les exigences liées à l'évaluation comparative de diplômes étrangers et au statut de résident permanent seront examinées, de concert avec les partenaires gouvernementaux responsables.

Par ailleurs, en ce qui concerne la carrière, des mesures précises sont prévues pour faciliter le cheminement des membres des MVE vers des postes stratégiques et décisionnels, notamment concernant la préparation de la relève en gestion. Enfin, dans une volonté d'éliminer le plus de barrières possible et également d'optimiser le processus de dotation des emplois, la fonction publique continue à être à l'affût des nouvelles pratiques et à explorer des nouvelles possibilités. Plus particulièrement, le SCT examine les résultats des expériences vécues en lien avec les curriculum vitae anonymes dans d'autres organisations publiques.

Axe d'intervention 3.1 – Attraction des candidates et candidats membres des MVE

Afin d'augmenter le nombre des membres des MVE qui s'inscrivent à des processus de recrutement de la fonction publique :

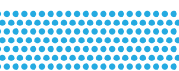
3.1.1 Augmenter la visibilité des emplois de la fonction publique auprès des relayeurs :

- Créer de nouveaux partenariats avec des établissements d'enseignement et des organismes œuvrant en employabilité et représentant les membres des MVE.
- Informer en continu les divers organismes représentant les membres des MVE sur la façon d'accéder aux emplois de la fonction publique, sur le processus d'embauche et sur les programmes et les mesures de la fonction publique.
- Entreprendre des démarches auprès de divers partenaires gouvernementaux (Emploi-Québec, MIDI...) afin qu'ils relaient l'information à leur clientèle.

▲ Responsable : SCT

3.1.2 Augmenter la visibilité des emplois de la fonction publique auprès des membres des MVE :

- Revoir le portail Carrières afin d'assurer la visibilité de l'information concernant les mesures mises en place à leur intention.
 - ▲ Responsable : SCT
- Élaborer un plan de promotion des emplois visant spécialement les membres des MVE.
 - ▲ Responsable : SCT
- Intégrer un volet Accès à l'égalité en emploi dans le programme Ambassadeur.
 - ▲ Responsable : SCT
- Offrir une ligne Accès-info destinée aux membres des MVE qui désirent obtenir de l'information sur l'accès aux emplois dans la fonction publique.
 - ▲ Responsable : SCT
- Diffuser des histoires à succès d'employés et employées.
 - ▲ Responsable : SCT
- Inviter des employées et employés à partager leur histoire à succès.
 - ▲ Responsables : MO



Axe d'intervention 3.2 – Sélection des candidates et candidats membres des MVE

Afin que les chances de réussir les procédures d'évaluation soient égales entre les personnes candidates de toutes origines, et ce, dans le respect des principes de la sélection du personnel dans la fonction publique :

3.2.1 Poursuivre l'usage de moyens d'évaluation élaborés et administrés selon des bonnes pratiques favorables à leur validité interculturelle.

Par exemple :

- Adopter un français international dépourvu d'expressions locales, notamment par la révision linguistique du contenu des examens.
- Offrir des exemples de questions pour la préparation des candidates et candidats.

▲ Responsables : SCT-MO

3.2.2 Favoriser la contribution des membres des MVE lors des étapes-clés de l'élaboration des examens (prétests, comités de validation).

Par exemple :

- De concert avec les MO, repérer les employées et employés membres des MVE de la catégorie ou de la classe d'emplois visée par chaque nouveau moyen d'évaluation.
- Transmettre une invitation personnalisée pour les étapes de prétests et de validation.

▲ Responsables : SCT-MO

3.2.3 Favoriser la participation d'un membre des MVE au sein des comités d'évaluation lors de processus de recrutement et de promotion comportant un examen oral.

Par exemple :

- Lors de formations liées aux activités de dotation, sensibiliser les responsables ministériels à l'importance de cet enjeu.
- Offrir un soutien aux responsables ministériels pour le repérage des membres des MVE pouvant être membres de comité.

▲ Responsables : SCT-MO

Afin d'éviter les biais de sélection non conscients associés aux caractéristiques culturelles :

3.2.4 Examiner la pertinence d'utiliser les curriculum vitæ anonymes dans la fonction publique selon des expériences vécues dans d'autres organisations publiques.

▲ Responsable : SCT

Afin de faciliter l'accès aux emplois réguliers et occasionnels de la fonction publique :

3.2.5 S'assurer que les membres des MVE inscrits dans une banque de personnes qualifiées deviennent disponibles pour un emploi dès qu'ils reçoivent l'évaluation comparative des études effectuées hors Canada.

▲ Responsable : SCT

3.2.6 Analyser les incidences liées au retrait de l'exigence de détenir le statut de résident permanent pour occuper un emploi occasionnel ou régulier.

▲ Responsable : SCT

Axe d'intervention 3.3 – Cheminement de carrière des membres des MVE

Afin de soutenir la progression de carrière dans des emplois de gestion :

3.3.1 Favoriser la présence de gestionnaires issus des MVE dans des initiatives gouvernementales de préparation de la relève de gestion :

- Rappeler aux DRH l'importance d'assurer une juste présence des candidates et candidats sélectionnés.

▲ Responsable : SCT

- Repérer et sélectionner des gestionnaires membres des MVE lors de la constitution des cohortes.

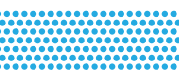
▲ Responsables : MO

3.3.2 Outiller les sous-ministres et les dirigeantes et dirigeants d'organismes dans l'identification des gestionnaires membres des MVE à fort potentiel de développement en vue de la présentation de leur candidature au Programme de relève de la haute fonction publique du SES.

▲ Responsable : SES

3.3.3 Soutenir le cheminement de carrière des membres des MVE vers des emplois supérieurs notamment en mettant en place des outils à l'intention des MO visant le développement des compétences des cadres, classes 1, 2 et 3.

▲ Responsables : SCT-SES



4. MESURES D'INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

Objectif : Assurer un milieu de travail inclusif afin de favoriser la rétention des membres des minorités visibles et ethniques

Des efforts sont consentis pour favoriser une présence accrue des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de la fonction publique. Une fois que ces derniers sont entrés en fonction, il s'avère fondamental de favoriser leur intégration dans leur nouveau milieu de travail. Sachant que la première impression peut être déterminante sur l'expérience en emploi, la fonction publique leur offre, dès leur entrée en fonction, un Programme d'accueil gouvernemental en ligne. Plusieurs ministères et organismes ont également mis en place des mesures d'accueil adaptées à leur organisation. Ces activités permettent de véhiculer de l'information concernant les programmes et les mesures d'accès à l'égalité dans la fonction publique. Il importe de s'assurer que les besoins d'information et d'intégration propres aux membres des MVE sont pris en compte. En ce sens, la désignation d'une personne accompagnatrice constitue une formule prometteuse.

En ce qui a trait à la rétention du personnel, le constat est que même si le taux global de démission est faible, dans la fonction publique, ce dernier est légèrement supérieur pour les membres des MVE. À cet effet, des travaux seront réalisés pour mieux comprendre les motifs à l'origine des démissions des membres des MVE afin d'agir plus directement sur les causes.

Enfin, pour soutenir les gestionnaires et pour leur offrir le maximum d'information sur la gestion de la diversité, différents outils (guide, formation, capsule de sensibilisation) élaborés tout spécialement à leur intention sont mis à leur disposition.

Axe d'intervention 4 – Accueil et intégration des membres des MVE

Afin de favoriser la rétention des membres des MVE dans la fonction publique ainsi que le maintien d'un climat de travail sain et inclusif :

4.1 Soutenir les DRH en matière d'intégration :

- Offrir un coffre à outils en vue de favoriser une intégration optimale des nouveaux employés et employées tant dans leur environnement de travail que dans leur milieu de vie.
- Inciter et soutenir les MO afin que soient consignés les motifs de départ.
- Analyser ces motifs de départ afin de mettre en place, le cas échéant, les plans d'intervention appropriés.

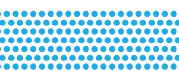
▲ Responsable : SCT

4.2 Encourager les DRH à offrir un accompagnement personnalisé au nouvel employé ou à la nouvelle employée :

- Définir le rôle et les responsabilités de l'accompagnateur ou accompagnatrice.
 - ▲ Responsable : SCT
- Désigner un accompagnateur ou une accompagnatrice, selon le besoin.
 - ▲ Responsables : MO

4.3 Déployer une offre de formation sur la gestion de la diversité culturelle à l'intention du personnel des DRH :

- Intégrer un module sur la gestion de la diversité, incluant le soutien aux gestionnaires, dans le programme gouvernemental de formation en dotation.
 - ▲ Responsable : SCT
- Assurer la participation du personnel des DRH à la formation.
 - ▲ Responsables : MO



5. MESURES DE CONCERTATION

Objectif : Favoriser la consultation avec les divers intervenants et intervenantes et l'échange de bonnes pratiques

Les grands changements ne peuvent se réaliser sans la concertation de tous les partenaires concernés. Afin de bâtir ensemble, il est prévu d'utiliser ou de mettre en place différents espaces d'interaction favorisant une meilleure connaissance des préoccupations et des besoins des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) ainsi que ceux des ministères et organismes.

Des groupes consultatifs seront ainsi constitués de façon à joindre un large éventail de ressources de différentes catégories d'emplois. Lieux d'échanges et de réflexion, ces groupes favoriseront la mise en place de mesures qui susciteront l'adhésion des différents intervenants et intervenantes, tout en étant adaptées aux réalités des membres des MVE.

Axe d'intervention 5 – Concertation des divers intervenants et intervenantes

Afin de mieux connaître et de comprendre la réalité des membres des MVE et de tenir compte des enjeux des ministères et organismes :

5.1 Élaborer et utiliser des mécanismes de collaboration interministériels :

- Mettre en place une table consultative, formée de personnes membres et non membres des MVE.
 - ▲ Responsables : SCT-SES
- Consulter les DRH sur la conception des mesures proposées et sur leur mise en œuvre.
 - ▲ Responsable : SCT

Afin d'échanger sur les mesures mises en place ou à venir :

5.2 Faciliter la mise en place de lieux d'échanges :

- Utiliser les outils de communication offerts pour transmettre ou pour échanger de l'information entre les organisations.
 - ▲ Responsables : SCT-MO

5.3 Mettre sur pied un réseau interministériel de répondants :

- Définir le profil du répondant
 - ▲ Responsable : SCT
- Désigner un répondant en matière d'accès à l'égalité.
 - ▲ Responsables : MO

REDDITION DE COMPTES

BILAN ANNUEL

Le SCT publiera un bilan annuel des résultats en matière de présence et d'embauche des membres des MVE par MO, en lien avec les indicateurs stratégiques prévus. De plus, le Conseil du trésor informera annuellement le Conseil des ministres de ces mêmes résultats.

INDICATEURS STRATÉGIQUES

Indicateurs stratégiques	Cibles de la fonction publique
Taux de présence des membres des MVE (En lien avec la mesure 1.1.1)	18 % au 31 mars 2023
Taux de présence pour l'ensemble du personnel d'encadrement (En lien avec la mesure 1.1.3)	6 % au 31 mars 2023
Taux de promotion des membres des MVE pour le personnel cadre, classe 4 (En lien avec la mesure 1.1.4)	Objectif d'accès progressif : 2018-2019 : 10 % 2019-2020 : 15 % 2020-2021 : 20 % 2021-2022 : 20 % 2022-2023 : 20 %
Taux d'embauche des étudiantes et étudiants et des stagiaires membres des MVE (En lien avec la mesure 1.1.7)	20 % annuellement
Taux de nomination à un emploi occasionnel ou régulier des participantes et participants à la mesure permettant l'intégration des nouveaux arrivants membres des MVE. (En lien avec la mesure 1.1.8)	30 % des participantes et participants nommés au 31 mars 2023

www.tresor.gouv.qc.ca

Secrétariat
du Conseil du trésor

Québec

