
ÉTUDE DES CRÉDITS 1993-1994



Cahier explicatif des crédits



Gouvernement du Québec
Office des ressources
humaines

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE DES CRÉDITS 1993-1994 ET 1992-1993

Programme 03: Office des ressources humaines

Élément 01: Office des ressources humaines

Super-catégories et catégories	1993-1994	1992-1993
Fonctionnement - personnel		
1. Traitements	13 789,1	14 344,5
2. Autres rémunérations	1 740,6	1 818,6
Sous-total:	15 529,7	16 163,1
Fonctionnement - Autres dépenses		
3. Communications	979,3	1 128,0
4. Services	2 990,9	3 337,4
5. Entretien	75,0	85,0
6a) Loyers de la S.I.Q.	2 529,5	2 732,6
6b) Autres loyers	72,0	80,0
7. Fournitures	541,1	607,8
8. Équipement	53,0	55,0
11. Autres dépenses	6,0	7,0
Sous-total:	7 246,8	8 032,8
Capital - Autres dépenses		
8. Équipement	250,8	245,6
Transfert		
10. Transfert	8,9	8,9
Prêts, placements et avances		
16. Avances	5,0	5,0
Total du programme 03, élément 01:	23 041,2 =====	24 455,4 =====

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE DES CRÉDITS 1993-1994 ET 1992-1993

Programme 03: Office des ressources humaines

Élément 02: Intégration des personnes handicapées

Super-catégories et catégories	1993-1994	1992-1993
Fonctionnement - personnel		
1. Traitements	1 213,3	2 385,0
	<hr/>	<hr/>
Total du programme 03, élément 02:	1 213,3	2 385,0

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE DES CRÉDITS 1993-1994 ET 1992-1993

Programme 04: Contribution du gouvernement à titre d'employeur	Élement 00 1993-1994	Élement 00 1992-1993
---	-------------------------	-------------------------

Ce programme vise le paiement des avantages sociaux et autres contributions du gouvernement à titre d'employeur.	243 876,4*	232 593,3
--	------------	-----------

- * Comprend une somme de 7 426,6 de crédits permanents (Loi sur les employés publics, L.R.Q., c.E-6)

Comprend également une provision de 2 954,7 pour des projets en santé et sécurité des ministères et organismes.

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

ÉCART ENTRE LES CRÉDITS DE 1993-1994 ET DE 1992-1993

Programme 03: Office des ressources humaines		EXPLICATIONS	
Élément 01: Office des ressources humaines			
Budget 1993-1994	Budget 1992-1993	Écart \$	Écart %
1. Traitements - Effectif régulier		Diminution attribuable à la suppression de 20 ETC, à l'augmentation de 1% à la productivité et d'une compression de 2% de la masse salariale des cadres et assimilés. La diminution totale est compensée en partie par l'indexation 1993-1994 de la masse salariale.	
13 789,1	14 344,5	(555,4)	(3,9)
2. Traitements - Effectif occasionnel		Diminution attribuable à la compression des effectifs et à l'augmentation de la productivité.	
1 740,6	1 818,6	(78,0)	(4,3)
3. Communications		Diminution attribuable au gel de crédits décrété par le C.T. 180797 du 30 juin 1992.	
979,3	1 128,0	(148,7)	(13,2)
4. Services		Diminution attribuable à la compression des dépenses fixée lors des crédits détaillés 1993-1994.	
2 990,9	3 337,4	(346,5)	(10,4)

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

- 2 -

5. Entretien				
75,0	85,0	(10,0)	(11,8)	
6a) Loyers de la S.I.Q.				
2 529,5	2 732,6	(203,1)	(7,4)	Diminution attribuable à la compression des dépenses de loyer de la S.I.Q. et du retrait des loyers de stationnement.
6b) Autres loyers				
72,0	80,0	(8,0)	(10,0)	
7. Fournitures				
541,1	607,8	(66,7)	(11,0)	Diminution attribuable au gel des crédits décrété par le C.T. 180797 et par la compression des dépenses fixée lors des crédits détaillés 1993-1994.
8. Équipement (-1,0\$)				
53,0	55,0	(2,0)	(3,6)	
11. Autres dépenses				
6,0	7,0	(1,0)	(14,3)	
8. Équipement (+1,0\$)				
250,8	245,6	5,2	2,1	Indexation des dépenses de capital.

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

ÉCART ENTRE LES CRÉDITS DE 1993-1994 ET DE 1992-1993

Programme	03:	Office des ressources humaines	EXPLICATIONS	
Élément	02:	Intégration des personnes handicapées		
Budget 1993-1994	Budget 1992-1993	Écart \$	Écart %	
<hr/>				
1. Traitements - Effectif régulier			Le programme couvre seulement une période de six mois au cours de l'exercice 1993-1994.	
1 213,3	2 385,0	(1 171,7)	(49,1)	

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

ÉCART ENTRE LES CRÉDITS DE 1993-1994 ET DE 1992-1993

Programme 04: Contribution du gouvernement
à titre d'employeur

EXPLICATIONS

Budget 1993-1994	Budget 1992-1993	Écart \$	Écart %
<hr/>			
1. Gratifications au départ des employés*			
10 413,7	10 413,7	--	--
2. Régie des rentes			
45 478,9	43 394,1	2 084,8	4,8
3. Assurance-maladie			
102 207,7	95 881,0	6 326,7	6,6
4. Assurance-chômage			
75 394,8	70 950,9	4 443,9	6,2
5. Commission de la santé et de la sécurité du travail			
2 954,7	2 954,7	--	--

Ces écarts s'expliquent d'une part, par les coûts des nouvelles conditions de travail de certains groupes d'employés et d'autre part, par une hausse de la participation de l'employeur à divers régimes: régime de rentes du Québec, assurance-maladie, assurance-chômage, assurances collectives.

* Paiement des vacances et des congés de maladie monnayables au départ des employés.

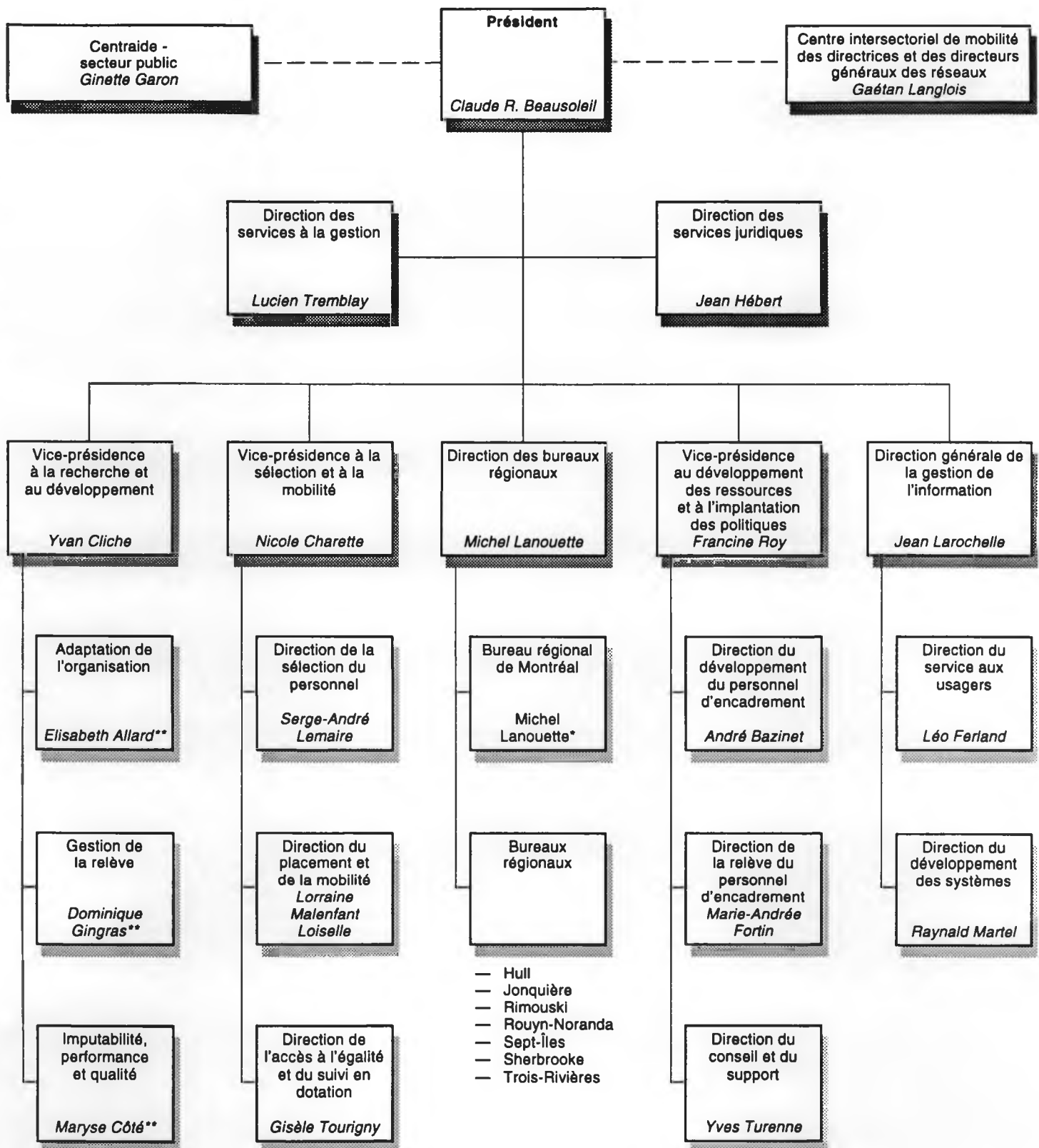
OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

- 2 -

6. Assurances collectives

7 426,6	7 404,1	22,5	0,3
---------	---------	------	-----

Organigramme de l'Office des ressources humaines



OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 2:

LISTE DES PUBLICATIONS RÉGULIÈRES DE L'OFFICE EN 1992-1993

Titre	Info-Carrière
Tirage	74 333 copies par numéro, 43 numéros
Coût	167 898,55 \$
Distribution	Personnel de la fonction publique
Imprimeur	Imprimerie St-Romuald
Copie du dernier numéro	En annexe
Titre	Échange
Tirage	6 725 copies par numéro, 2 numéros
Coût	5 089,97 \$
Distribution	Personnel d'encadrement supérieur et intermédiaire de la fonction publique
Imprimeur	Imprimerie Le Renouveau
Copie du dernier numéro	En annexe
Titre	L'étincelle
Tirage	400 copies par numéro, 9 numéros
Coût	4 242,54 \$
Distribution	Personnel de l'Office
Imprimeur	Interligne
Copie du dernier numéro	En annexe

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 3:

VOYAGES À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC DEPUIS LE 1ER AVRIL 1992

Claude Beausoleil, président

Allocution et rencontres dans le cadre de la conférence annuelle du Conseil des tribunaux administratifs canadiens

Ottawa 662,79 \$

Denise Latulippe, conseillère en développement des cadres

Participation à la mission intitulée «Étude des médias écrits d'information et de communication s'adressant aux cadres»

Paris 1 006,20 \$

Francine Roy, vice-présidente au développement des ressources et à l'implantation des politiques

Participation à la mission-qualité dans les services financiers français

Paris 7 615,27 \$

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 4:

LISTE DES DÉPENSES EN PUBLICITÉ*

1) 1992-1993

Sommes dépensées

- Placement-médias des appels de candidatures: 22 042,90 \$

La totalité des dépenses ont été effectuées pour placement dans la presse écrite (journaux)

2) 1993-1994

Prévisions

- Placement-médias des appels de candidatures: 35 000 \$(1)

La totalité des dépenses prévues seront faites pour le placement des appels de candidatures dans la presse écrite

* Les dépenses en publicité sont reliées à la publicité obligatoire, soit le placement des appels de candidatures au recrutement selon la Loi 51 sur la fonction publique.

- (1) Le budget prévu de 35 000 \$ correspond à celui demandé dans la programmation publicitaire 1993-1994 auprès du ministère des Communications. Toutefois, dans le contexte actuel, la somme prévue sera beaucoup moins importante.

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 5:

LISTE DES SONDAGES EFFECTUÉS EN 1992-1993

NOM	OBJET	COÛT
Les services à la recherche JTD Inc. Copie du questionnaire en annexe (1)	Étude des attitudes et percep- tions du personnel d'encadrement face à l'accès à l'égalité pour les membres de groupes cibles. Le ministère des Communautés cultu- relles et de l'Immigration a versé à l'Office les coûts reliés à cette étude.	19 500,00 \$
Stratégie, organisation et méthode SOM Inc. Copie du questionnaire en annexe (2)	Sondage téléphonique auprès d'un échantillon d'employées et em- ployés de la fonction publique sur les programmes d'amélioration de la qualité des services aux citoyens	9 920,00 \$

(1) Vous trouverez sur cette copie les résultats préliminaires de ce sondage

(2) Les résultats de ce sondage seront connus sous peu.

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 6:

LISTE DES CONTRATS DE MOINS DE 25 000 \$ EN 1992-1993

PROGRAMME	NOM	OBJET	COÛT
Services juridiques	Jean-Jacques Bernier	Témoign-expert dans un dossier d'appel devant la Commission de la fonction publique	1 449,50 \$
Services administratifs	Cérim	Programme d'aide aux employés	9 332,00 \$
	Anne-Marie Morin	Programme d'aide aux employés	3 662,50 \$
	Groupe CFC	Implantation de la démarche qualité à l'Office	6 425,08 \$
	Psycho Choix Enr.	Organisation d'un colloque	2 961,80 \$
	Girard, Roy et ass.	Mise en place d'un suivi sur l'état d'avancement dans le cadre de la politique d'amélioration des services aux citoyens	9 200,00 \$
	Tremblay, André	Implantation d'un système de gestion de concours	9 900,00 \$

PROGRAMME	NOM	OBJET	COÛT
	Johnson, Marc	Préparation d'une étude identifiant des actions réussies de communication avec des membres des communautés culturelles. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a versé à l'Office les coûts reliés à la préparation de cette étude.	4 800,00 \$
	Torres, Carmen	Préparation d'une étude dans le but d'établir le profil socio-économique des membres des communautés culturelles. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a versé à l'Office les coûts reliés à la préparation de cette étude.	9 800,00 \$
	Services à la recherche JTD	Réalisation d'une étude ayant pour but de recenser les attitudes et perceptions du personnel d'encadrement supérieur et d'encadrement intermédiaire. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a versé à l'Office les coûts reliés à la réalisation de cette étude.	19 500,00 \$
	Montes, Francisca	Coordination d'une campagne de promotion expérimentale auprès des membres des communautés culturelles. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a versé à l'Office les coûts reliés à la coordination de cette campagne.	9 800,00 \$

PROGRAMME	NOM	OBJET	COÛT
	Stratégie, organisation et méthode SOM Inc.	Réalisation d'un sondage téléphonique auprès de l'ensemble des employés	9 920,00 \$
	Les Consultations Catherine Morneau	Conception et animation d'un séminaire	1 640,65 \$
	Brochu, Lucie	Analyse et recherche pour la mise au point d'un test	516,78 \$
	Rheault, Normand	Conférence sur la communication dans le cadre des tables d'échange et de concertation	2 450,93 \$
	Braille Jymico Enr.	Traduction de documents en langage braille	820,00 \$
	Sapphire-Goldberg, Jill	Rédaction de version anglaise de documents	1 957,50 \$
	Chailbois, Yvon	Discussion sur les modes de consultation du public	1 242,98 \$
	René Pelletier Groupe Conseil Inc.	Analyse et opinion sur un questionnaire	1 550,00 \$
	Michel Poirier et Associés	Exposé présenté devant les responsables des programmes d'accès à l'égalité au sein de la fonction publique	706,35 \$
Personnel de soutien	Postechnik Québec Inc.	Travaux d'adressage	5 373,72 \$
	Folia Design Enr.	Entretien des plantes	2 500,00 \$
	Les Ateliers Tag	Montage et assemblage de pochettes	2 751,10 \$

PROGRAMME	NOM	OBJET	COÛT
Graphisme	Paul Veilleux Ltée	Assemblage de feuillets pour les «Midis-conférences»	750,00 \$
	Traitex	Impression de documents sur film négatif	3 575,40 \$
	Typoform	Édition électronique, sorties laser et linotronic, séparation de couleur, conversion de disquette	1 024,00 \$
	Ose design graphique	Conception, maquettes, catalogue, brochure	5 660,00 \$
	Mirabau	Autocollants et affichage	545,00 \$
	Boissonneault, Gagné Designer graphiste	Conception graphique et maquette	595,00 \$
	Léopoldo Francesco Gutierrez	Réalisation d'un vidéo destiné à la télévision sur le programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles. Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a versé à l'Office les coûts reliés à la réalisation de ce vidéo.	9 800,00 \$
	Formulart Inc.	Composition et montage	1 003,40 \$
	Micra Communion Enr.	Composition et montage	2 945,00 \$
Examens écrits	Divers	Travaux de graphisme (ensemble de contrats inférieurs à 500,00 \$)	8 544,72 \$
	Laurent Boyer	Correction d'examens écrits ou pratiques	9 900,00 \$

PROGRAMME	NOM	OBJET	COÛT
Main-d'œuvre informa- tique	Anne-Marie Morin	Correction d'examens pour le personnel cadre	4 500,00 \$
	Divers	Travaux de surveillance et d'administration lors des examens écrits (en- semble de contrats infé- rieurs à 500,00 \$)	5 736,28 \$
	Solutions informati- ques	Saisie de données	479,89 \$
	Shatov	Traitement de microfiches à partir de données in- formatisées	10 000,00 \$
	Ginette Pratte	Saisie de documents	1 656,00 \$
	Bureau de la statis- tique du Québec	Développement de méthodes d'échantillonnage aléa- toire des candidatures admises à un concours	4 540,00 \$
	Alain Longchamps	Analyse et développement de différents systèmes reliés à la bureautique	546,96 \$
	David Jean	Analyse et développement de différents systèmes reliés à la bureautique	4 500,00 \$
	Vitex Enr.	Saisie de données sur appareil de traitement de textes avec le logiciel WordPerfect	9 950,00 \$
	Vitex Enr.	Conversion des éléments de documentation de sys- tèmes du SAGIP	9 900,00 \$
	Centre des techniques de l'information	Saisie des offres de ser- vice sur écran cathodique	3 000,00 \$

PROGRAMME	NOM	OBJET	COÛT
Entretien informatique	Les systèmes ACCI	Contrats divers pour l'entretien des équipements informatiques de l'Office	5 000,00 \$
	Conseillers Info-Orienté	Contrat de service d'un logiciel	600,00 \$
	Services techniques Delstar	Entretien d'un logiciel de télécommunications	1 200,00 \$
	RTA Inc. (XL)	Entretien du logiciel ULTIM	1 250,00 \$
	Computer Associates Canada Ltd	Contrat de service d'un logiciel	1 224,98 \$
	Informatique Valro Enr.	Contrats divers pour l'entretien des équipements informatiques de l'Office	3 535,50 \$
	Divers	Contrats divers inférieurs à 500,00 \$	2 278,00 \$

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 7:

MONTANT GLOBAL DE DIVERSES DÉPENSES EN 1992-1993

. En photocopie	183 746,00 \$
. En télécopie	20 051,00 \$
. En remboursement des frais de transport	79 679,69 \$
. En remboursement des frais d'hébergement et de repas*	219 177,53 \$
. En remboursement des dépenses applicables à la participation à des congrès, des colloques et des sessions de perfectionnement ou ressourcement	
. au Québec	223 271,33 \$
. à l'extérieur du Québec	8 621,47 \$

*NOTE

Le système informatique ne permet pas de fournir les détails demandés pour les frais d'hébergement et de repas.

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 8:

**NOMBRE DE POINTS-BONIS RELIÉS À L'UTILISATION DE MOYENS DE TRANSPORT QUI ONT ÉTÉ
RETOURNÉS À L'OFFICE EN 1992-1993**

AUCUN

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 9:

LISTE DES COTISATIONS PAYÉES À DES CLUBS PRIVÉS PAR L'OFFICE EN 1992-1993

AUCUNE

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 10

Nombre et répartition des membres de groupes cibles en 1992 - 1993

Au 31 mars 1993

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	PERSONNES HANDICAPÉES	COMMUNAUTÉS CULTURELLES
Haute direction	3	2		
Cadre supérieur	12	5		
Cadre intermédiaire	-	-		
Professionnel	69	55	2	2
Technicien	23	31		
Personnel de bureau	2	82	1	
Ouvrier	-	-		
Sous-total	109	175	3	2
	284			
Formacadres	16	21	n/d	n/d
Renouv. de carrière	3	-	n/d	n/d
Total	128	196		
	324			

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 11:

LISTE DES FIRMES AYANT LOUÉ DES ESPACES EN 1992-1993

AUCUNE

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 12:

**LISTE DES CONTRATS ATTRIBUÉS À DES FIRMES DE COMMUNICATION OU DE RELATIONS
PUBLIQUES EN 1992-1993**

AUCUNE

OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

QUESTION 13:

LISTE DES TARIFS (DROITS ET PERMIS) EN VIGUEUR EN 1992-1993

AUCUNE

**Étude des attitudes et perceptions
face à l'accès à l'égalité**

- QUESTIONNAIRE -

DESCRIPTION DE L'ÉTUDE

Cette étude vise à dresser le portrait des attitudes et perceptions de la haute direction ainsi que du personnel d'encadrement supérieur et intermédiaire du gouvernement du Québec en regard des programmes et mesures d'accès à l'égalité et des groupes cibles. Elle veut également identifier les obstacles qui nuisent à la mise en oeuvre de ces programmes dans la fonction publique.

L'Office des ressources humaines encadre le déroulement de cette étude qui a été confiée à une firme de consultants externes, Les Services à la recherche J.T.D. Inc.. Le Secrétariat du conseil du trésor, le Ministère des Communautés culturelles et de l'immigration, l'Office des personnes handicapées du Québec, le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme sont étroitement associés à cette démarche.

La connaissance des difficultés rencontrées par les gestionnaires dans la mise en oeuvre des programmes et mesures d'accès à l'égalité constitue l'étape préalable à la définition d'une approche renouvelée en cette matière, de même qu'au développement de stratégies efficaces pour diversifier la composition de l'effectif de la fonction publique québécoise.

L'Office des ressources humaines diffusera les résultats globaux dans l'ensemble des ministères et organismes.

CONSIGNE

Ce questionnaire comporte une série de questions où vous n'avez généralement qu'à cocher ou encercler votre perception ou opinion. Vous devriez être en mesure de le compléter en 15 minutes. Nous désirons connaître votre franche opinion. Pour cela, nous vous invitons à répondre spontanément à chacune des questions.

J.T.D. Inc. assure la confidentialité des informations recueillies et aucune information individuelle ne sera transmise à l'Office des ressources humaines ni à un quelconque ministère ou organisme. Les résultats de cette enquête seront agrégés de façon à ce qu'il soit impossible d'identifier les répondants et les répondantes.

Il est primordial que vous nous retourniez ce questionnaire avant le 22 janvier 1993 de façon à ce que votre point de vue soit considéré. Veuillez pour cela utiliser l'enveloppe-retour affranchie ci-jointe.

Pour toute information supplémentaire concernant cette étude, contactez M. Jacques Joly au (514) 593-6622 ou Mme Gisèle Tounigny au (418) 649-3336.

*Les Services à la recherche J.T.D. Inc.
6604, rue Papineau
Montréal (Québec) H2G 2X2
(514) 593-6622
Janvier 1993*

SECTION 1: Opinions générales à l'égard des programmes et mesures d'accès à l'égalité

Veuillez exprimer votre désaccord ou votre accord à chacun des énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant sur l'échelle.

	1 Fortement en désaccord	2 En désaccord	3 Ni en désaccord ni en accord	4 En accord	5 Fortement en accord
1. Les programmes d'accès à l'égalité sont nécessaires pour garantir des droits égaux aux personnes	4.0%	13.2%	13.4%	50.5%	18.9%
2. L'accès à l'égalité répond à un besoin de justice sociale	1.7%	8.1%	11.7%	54.3%	24.3%
3. Les programmes d'accès à l'égalité ne sont pas adaptés à la conjoncture économique difficile que nous connaissons actuellement	3.0%	17.8%	35.5%	31.1%	12.5%
4. L'accès à l'égalité est une question d'éthique et de crédibilité pour l'administration publique ..	2.7%	10.7%	14.8%	52.6%	19.2%
5. Les programmes d'accès à l'égalité ne correspondent pas aux besoins réels des ministères ou organismes	3.6%	23.0%	29.9%	32.7%	10.8%
6. Les programmes d'accès à l'égalité doivent être obligatoires	9.9%	24.9%	18.1%	37.4%	9.7%
7. Les objectifs quantitatifs fixés pour les différents groupes cibles reposent sur des statistiques dont la valeur est discutable	2.2%	14.3%	41.3%	33.1%	9.1%
8. Je n'accepte pas que les programmes d'accès à l'égalité accordent des privilèges à certains groupes de la population au détriment des autres ..	6.9%	26.7%	9.0%	31.8%	25.7%
9. Les personnes des groupes cibles réellement compétentes n'ont pas besoin des programmes d'accès à l'égalité pour qu'on reconnaisse leurs compétences	5.5%	29.3%	8.3%	31.6%	25.3%
10. Les meilleur-e-s candidat-e-s qui ne font pas partie des groupes cibles sont pénalisé-e-s par les programmes d'accès à l'égalité	2.8%	15.5%	14.2%	42.7%	24.8%
11. Il y a trop de programmes d'accès à l'égalité à gérer simultanément	2.3%	16.8%	38.5%	29.7%	12.8%
12. Des pénalités devraient être imposées aux gestionnaires qui ne se conforment pas aux programmes d'accès à l'égalité	13.7%	35.3%	23.4%	23.5%	4.1%
13. Mon ministère ou organisme supporte adéquatement les programmes d'accès à l'égalité	1.2%	5.3%	25.1%	58.8%	9.6%
14. Les programmes d'accès à l'égalité devraient être intégrés dans une stratégie générale de diversification de l'effectif	1.7%	5.6%	21.1%	54.6%	17.0%

SECTION 2: Opinions spécifiques à l'égard du Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes - 1992-1997.

Veuillez exprimer votre désaccord ou votre accord à chacun des énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant sur l'échelle.

	1 Fortement en désaccord	2 En désaccord	3 Ni en désaccord ni en accord	4 En accord	5 Fortement en accord
1. Les femmes ne s'engagent pas assez envers l'organisation à cause de leurs responsabilités familiales	17.7%	45.7%	17.1%	16.1%	3.4%
2. Des mesures de conciliation du travail et de la famille aideraient autant les hommes que les femmes	0.9%	8.0%	14.4%	59.0%	17.7%
3. Les hommes maîtrisent généralement mieux une situation tendue que les femmes	24.3%	47.3%	17.0%	9.0%	2.4%
4. C'est par choix personnel que moins de femmes que d'hommes accèdent à des postes de cadres dans la fonction publique	8.2%	37.0%	24.5%	26.5%	3.8%
5. Il est moins difficile pour un homme que pour une femme d'obtenir une promotion	10.8%	39.3%	16.0%	28.6%	5.2%
6. C'est bien de féminiser les textes produits par la fonction publique	12.4%	21.2%	29.5%	28.9%	8.0%
7. À compétence égale, je favorise l'embauche d'une femme dans mon équipe de travail	3.6%	12.9%	37.5%	36.9%	9.1%
8. J'éprouve certaines réticences à favoriser l'embauche des femmes parce qu'elles peuvent s'absenter pour des congés de maternité	32.0%	49.7%	8.6%	7.9%	2.0%
9. Je suis favorable à des programmes de libération pour études réservés exclusivement aux femmes	22.7%	44.0%	12.3%	16.9%	4.1%
10. Je serais disposé(e) à être responsable du dossier de l'accès à l'égalité pour les femmes dans mon ministère ou organisme	13.8%	29.2%	29.5%	22.8%	4.7%
11. Les femmes à l'emploi de la fonction publique manquent d'expérience pour se mesurer aux hommes en matière de promotion	21.5%	54.0%	13.4%	9.7%	1.5%
12. Avoir plus de femmes dans certaines catégories d'emploi pourrait améliorer les conditions de travail pour l'ensemble du personnel	4.8%	18.0%	30.6%	37.5%	9.0%
13. Les hommes et les femmes sont traités de la même façon dans mon ministère ou organisme	3.2%	14.9%	15.6%	53.2%	13.1%
14. Les femmes ont tendance à attendre des politiques les favorisant plutôt que de passer à l'action	10.1%	45.6%	26.3%	15.5%	2.5%
15. Mon organisation a parrainé des femmes pour les soutenir dans leur progression de carrière ...	1.6%	6.2%	24.7%	54.5%	13.0%

SECTION 3: Opinions spécifiques à l'égard du Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles (1990-1994).

Veuillez exprimer votre désaccord ou votre accord à chacun des énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant sur l'échelle.

	1 Fortement en désaccord	2 En désaccord	3 Ni en désaccord ni en accord	4 En accord	5 Fortement en accord
1. Je suis (serais) réticent-e à embaucher une personne avec un accent étranger marqué . . .	19.1%	56.2%	12.9%	10.7%	1.2%
2. Je suis disposé-e à participer à des activités de sensibilisation interculturelle	1.8%	10.8%	25.0%	53.7%	8.8%
3. Je suis (serais) réticent-e à embaucher un membre d'une minorité visible en raison des résistances possibles au sein de l'équipe	20.3%	62.1%	10.0%	6.5%	1.1%
4. On ne devrait pas engager une personne à qui l'on devra éventuellement dispenser des cours de perfectionnement en français	11.4%	48.4%	15.6%	20.5%	4.0%
5. Il est impératif de favoriser davantage l'intégration des membres des communautés culturelles à la fonction publique parce qu'ils sont actuellement sous-représentés	5.4%	23.6%	27.0%	34.7%	9.3%
6. La présence de membres des communautés culturelles dans une équipe de travail est généralement positive	0.8%	6.3%	40.1%	46.9%	5.8%
7. La formation ou l'expérience acquise à l'extérieur du pays est rarement adaptée au contexte de la fonction publique québécoise	2.5%	29.9%	38.6%	25.9%	3.1%
8. Je suis favorable à ce que les membres des communautés culturelles puissent postuler des emplois à Québec même s'ils ne résident pas dans cette région	8.7%	21.2%	16.6%	44.7%	8.8%
9. Les membres des communautés culturelles travaillent plus lentement	13.1%	43.3%	34.2%	7.9%	1.5%
10. J'appuierais une mesure encourageant le jumelage entre les membres des communautés culturelles et des collègues de travail	1.7%	7.6%	25.7%	57.7%	7.2%
11. Je serais disposé-e à participer à un comité d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles dans mon ministère ou organisme	6.2%	21.9%	30.2%	36.3%	5.4%
12. La diversité ethnique enrichit une organisation	0.8%	4.3%	20.5%	59.3%	15.1%
13. La fonction publique n'est pas prête actuellement à embaucher 12 % de membres des communautés culturelles annuellement	2.2%	12.7%	32.5%	40.5%	12.1%
14. Les membres des communautés culturelles ne sont pas disposés à travailler à l'extérieur de la région de Montréal	3.7%	26.9%	54.3%	12.7%	2.3%
15. Les membres des communautés culturelles ont de la difficulté à accepter les valeurs organisationnelles de la fonction publique	3.7%	29.7%	52.7%	12.0%	2.0%

SECTION 4: Opinions spécifiques à l'égard du Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées

Veillez exprimer votre désaccord ou votre accord à chacun des énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant sur l'échelle.

	1 Fortement en désaccord	2 En désaccord	3 Ni en désaccord ni en accord	4 En accord	5 Fortement en accord
1. Je suis favorable à accueillir un-e stagiaire handicapé-e dans mon équipe	1.6%	6.7%	16.0%	63.4%	12.3%
2. Je suis favorable à réserver certains concours à des personnes handicapées	6.1%	25.4%	18.0%	43.8%	6.7%
3. Mon équipe de travail a (aurait) de la difficulté à accueillir une personne handicapée	10.5%	53.0%	21.3%	31.1%	2.0%
4. Les personnes handicapées travaillent trop lentement pour la plupart des emplois de la fonction publique	9.3%	53.9%	27.6%	7.9%	1.3%
5. Mon équipe de travail a déjà reçu des personnes handicapées en entrevue pour combler un emploi	7.4%	19.1%	25.3%	39.4%	8.7%
6. Il est trop coûteux de réintégrer au travail un membre du personnel devenu handicapé	14.1%	55.4%	24.2%	5.3%	1.0%
7. Des efforts supplémentaires devraient être faits pour adapter les conditions de travail des personnes handicapées	1.0%	6.4%	16.3%	63.5%	12.8%
8. Je suis favorable à ce que la politique de distribution des espaces de stationnement tienne compte des besoins des personnes handicapées	1.1%	3.0%	4.6%	54.4%	36.9%
9. Je suis disposé-e à suivre des sessions de formation destinées à m'informer des attitudes et des comportements adéquats dans les communications avec les personnes handicapées	2.0%	9.2%	20.4%	56.2%	12.3%
10. Je favorise l'octroi de contrats de services et d'approvisionnement aux entreprises dont le personnel est composé en majorité de personnes handicapées	3.4%	18.9%	34.0%	34.6%	9.1%
11. Des mesures coercitives devraient être utilisées pour inciter les gestionnaires à embaucher davantage de personnes handicapées	12.7%	38.9%	27.4%	18.1%	2.9%
12. Il n'y a pas beaucoup de corps d'emploi où une personne handicapée peut être aussi compétente qu'une autre personne non handicapée	9.7%	38.9%	18.0%	25.3%	8.0%
13. Il est compliqué de réorganiser le travail pour l'adapter aux limitations d'une personne devenue handicapée en cours d'emploi	4.4%	38.1%	28.5%	26.6%	2.5%
14. Une personne handicapée mobilise trop de ressources pour qu'elle soit rentable pour une organisation	9.6%	57.7%	25.2%	6.5%	1.0%
15. Les personnes handicapées s'absentent plus souvent que les autres pour cause de maladie	11.1%	42.3%	37.4%	8.2%	1.0%

VERSION PRÉLIMINAIRE
Les Services à la recherche J.T.D. Inc.

SECTION 5: Opinions envers les mesures d'accès à l'égalité pour d'autres groupes cibles.

Veuillez exprimer votre désaccord ou votre accord à chacun des énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant sur l'échelle.

	1 Fortement en désaccord	2 En désaccord	3 Ni en désaccord ni en accord	4 En accord	5 Fortement en accord
1. Je suis favorable à l'adoption de mesures pour favoriser l'accès des anglophones à la fonction publique	9.6%	25.4%	21.9%	37.5%	5.7%
2. Les anglophones sont sous-représentés dans la fonction publique québécoise	2.4%	12.1%	28.3%	44.9%	12.3%
3. Les anglophones du Québec sont bien traités et n'ont pas besoin d'un programme d'accès à l'égalité	2.1%	16.8%	24.0%	41.3%	15.8%
4. Ce serait facile d'intégrer un anglophone à mon équipe de travail	3.1%	15.9%	14.8%	55.8%	10.3%
5. Les anglophones du Québec ont autant de possibilités d'accès à la fonction publique que les francophones	2.3%	19.4%	19.9%	46.2%	21.3%
6. Je suis favorable à l'adoption de mesures pour faciliter l'accès des autochtones à la fonction publique	9.9%	22.6%	22.7%	40.7%	4.1%
7. Les autochtones sont sous-représentés dans la fonction publique québécoise	2.6%	7.4%	27.3%	50.1%	12.6%
8. Les autochtones n'ont pas la formation et l'expérience nécessaires pour accéder à la fonction publique	4.9%	37.3%	39.0%	14.8%	3.9%
9. Ce serait facile d'intégrer un autochtone à mon équipe de travail	5.3%	16.5%	25.4%	47.4%	5.4%
10. Les autochtones bénéficient de privilèges et n'ont pas besoin d'un programme d'accès à l'égalité	4.4%	30.8%	30.0%	22.1%	12.7%
11. Je suis favorable à l'adoption de mesures pour favoriser l'accès à la fonction publique de personnes ayant peu ou pas d'expérience	4.5%	15.8%	15.1%	52.7%	12.0%
12. Les personnes ayant peu ou pas d'expérience sont sous-représenté-e-s dans la fonction publique québécoise	2.4%	16.1%	32.6%	32.8%	11.1%
13. Le manque d'expérience des jeunes sur le marché du travail est un obstacle à leur accès à la fonction publique	4.3%	26.0%	11.3%	43.3%	15.1%
14. Il y a suffisamment de programmes d'accès à l'égalité sans qu'il n'y ait besoin d'en créer d'autres	2.3%	15.6%	28.6%	36.7%	16.8%
15. Si cela continue, il sera de plus en plus difficile à un homme, blanc, francophone et qui n'est pas handicapé, d'accéder à la fonction publique ..	6.0%	23.0%	19.8%	30.9%	20.2%

VERSION PRÉLIMINAIRE
Les Services à la recherche J.T.D. Inc.

SECTION 6: Difficultés et obstacles à la réalisation des programmes et mesures d'accès à l'égalité.

Voici une série de difficultés ou d'obstacles à la réalisation des programmes et mesures d'accès à l'égalité.

1. La gestion simultanée des multiples programmes gouvernementaux.
2. Le manque d'engagement envers ces programmes de la part de la haute direction.
3. Le manque de candidat-e-s aux concours.
4. Les préjugés et attitudes discriminatoires de mon milieu de travail.
5. Le gel du recrutement dans la fonction publique.
6. L'inadaptation des instruments de sélection.
7. La non-considération de ces programmes ou de ces mesures comme prioritaires.
8. Autre.

1. a) Parmi ces choix, quel est celui qui constitue le principal obstacle à la mise en place du Programme d'accès à l'égalité POUR LES FEMMES ?

1 = 5.9%, 2 = 8.8%, 3 = 19.5%, 4 = 4.9%, 5 = 32.3%, 6 = 2.6%, 7 = 8.3%, 8 = 3.8%, 9 = 13.8%

- Indiquez le numéro ici
- Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

- b) Parmi ces choix, lequel constitue un autre obstacle important à la mise en place du Programme d'accès à l'égalité POUR LES FEMMES ?

1 = 9.0%, 2 = 11.4%, 3 = 13.5%, 4 = 5.7%, 5 = 21.2%, 6 = 4.6%, 7 = 12.3%, 8 = 3.1%, 9 = 19.3%

- Indiquez le numéro ici
- Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

2. a) Parmi ces choix, quel est celui qui constitue le principal obstacle à la mise en place du Programme d'accès à l'égalité POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ?

1 = 5.1%, 2 = 7.4%, 3 = 30.4%, 4 = 12.8%, 5 = 23.4%, 6 = 3.3%, 7 = 7.5%, 8 = 3.3%, 9 = 6.8%

- Indiquez le numéro ici
- Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

- b) Parmi ces choix, lequel constitue un autre obstacle important à la mise en place du Programme d'accès à l'égalité POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ?

1 = 7.5%, 2 = 8.1%, 3 = 16.2%, 4 = 9.1%, 5 = 24.3%, 6 = 6.8%, 7 = 10.9%, 8 = 3.9%, 9 = 13.1%

- Indiquez le numéro ici
- Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

Voici une série de difficultés ou d'obstacles à la réalisation des programmes et mesures d'accès à l'égalité.

1. La gestion simultanée des multiples programmes gouvernementaux.
2. Le manque d'engagement envers ces programmes de la part de la haute direction.
3. Le manque de candidat-e-s aux concours.
4. Les préjugés et attitudes discriminatoires de mon milieu de travail.
5. Le gel du recrutement dans la fonction publique.
6. L'inadaptation des instruments de sélection.
7. La non-considération de ces programmes ou de ces mesures comme prioritaires.
8. Autre.

3. a) Parmi ces choix, quel est celui qui constitue le principal obstacle à la mise en place du Plan d'embauche **POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES** ?

1 = 4.8%, 2 = 9.4%, 3 = 27.7%, 4 = 10.8%, 5 = 21.5%, 6 = 6.6%, 7 = 7.9%, 8 = 4.9%, 9 = 6.3%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

- b) Parmi ces choix, lequel constitue un autre obstacle important à la mise en place du Plan d'embauche **POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES** ?

1 = 6.4%, 2 = 9.8%, 3 = 15.2%, 4 = 10.1%, 5 = 21.1%, 6 = 9.0%, 7 = 11.7%, 8 = 4.8%, 9 = 12.0%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

4. a) Parmi ces choix, quel est celui qui constitue le principal obstacle à l'accès à l'égalité **POUR LES ANGLOPHONES** ?

1 = 3.4%, 2 = 5.2%, 3 = 38.9%, 4 = 5.8%, 5 = 19.9%, 6 = 4.0%, 7 = 7.5%, 8 = 4.6%, 9 = 10.7%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

- b) Parmi ces choix, lequel constitue un autre obstacle important à l'accès à l'égalité **POUR LES ANGLOPHONES** ?

1 = 5.8%, 2 = 6.4%, 3 = 16.4%, 4 = 5.7%, 5 = 26.1%, 6 = 6.2%, 7 = 9.3%, 8 = 5.2%, 9 = 18.8%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

Voici une série de difficultés ou d'obstacles à la réalisation des programmes et mesures d'accès à l'égalité.

1. La gestion simultanée des multiples programmes gouvernementaux.
2. Le manque d'engagement envers ces programmes de la part de la haute direction.
3. Le manque de candidat-e-s aux concours.
4. Les préjugés et attitudes discriminatoires de mon milieu de travail.
5. Le gel du recrutement dans la fonction publique.
6. L'inadaptation des instruments de sélection.
7. La non-considération de ces programmes ou de ces mesures comme prioritaires.
8. Autre.

5. a) Parmi ces choix, quel est celui qui constitue le principal obstacle à l'accès à l'égalité **POUR LES AUTOCHTONES** ?

1 = 4.0%, 2 = 4.6%, 3 = 44.4%, 4 = 12.3%, 5 = 17.5%, 6 = 2.1%, 7 = 5.7%, 8 = 3.4%, 9 = 6.1%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

b) Parmi ces choix, lequel constitue un autre obstacle important à l'accès à l'égalité **POUR LES AUTOCHTONES** ?

1 = 5.6%, 2 = 6.6%, 3 = 18.0%, 4 = 11.7%, 5 = 23.3%, 6 = 5.6%, 7 = 10.0%, 8 = 4.8%, 9 = 14.4%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

6. a) Parmi ces choix, quel est celui qui constitue le principal obstacle à l'accès à l'égalité **POUR LES PERSONNES AYANT PEU OU PAS D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL** ?

1 = 4.4%, 2 = 10.0%, 3 = 4.0%, 4 = 3.8%, 5 = 44.9%, 6 = 11.8%, 7 = 7.5%, 8 = 5.9%, 9 = 7.8%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

b) Parmi ces choix, lequel constitue un autre obstacle important à l'accès à l'égalité **POUR LES PERSONNES AYANT PEU OU PAS D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL** ?

1 = 6.8%, 2 = 10.3%, 3 = 3.8%, 4 = 3.8%, 5 = 20.6%, 6 = 15.6%, 7 = 16.4%, 8 = 6.5%, 9 = 16.1%

• Indiquez le numéro ici []

• Si aucun obstacle principal, mettre 9. Si vous avez indiqué 8 (Autre), précisez la difficulté ou l'obstacle ici:

SECTION 7: Connaissance des programmes

Dans cette section, nous désirons savoir quels sont les aspects des programmes d'accès à l'égalité qui vous sont les plus familiers.

1. Par qui sont fixés les objectifs de représentation de chacun des groupes cibles dans la fonction publique ?
(Cochez la ou les cases appropriées)

a) Chaque ministère ou organisme	17.3%
b) L'Office des ressources humaines	38.4%
c) Le Conseil du Trésor	48.1%
d) Le Secrétaire général du gouvernement	7.5%
e) Ne sais pas	10.9%

2. Quels sont les moyens privilégiés par le gouvernement pour corriger la sous-représentation féminine ?
(Cochez la ou les cases appropriées)

a) Le respect des taux d'embauche	43.5%
b) Le contrôle des taux de démission des femmes	2.7%
c) Les attentes signifiées aux sous-ministres	39.0%
d) L'engagement de la haute direction	34.3%
e) Autre, spécifiez:	4.9%
f) Ne sais pas	10.7%

3. A qui s'adresse le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles (1990-1994) ? (Cochez le ou les cases appropriées)

a) Tous-tes les immigrant-e-s quelle que soit leur origine	42.1%
b) Aux membres des minorités visibles	45.8%
c) Aux personnes qui sont de langue maternelle autre que le français et l'anglais	19.6%
d) Aux autochtones	18.2%
e) Aux immigrant-e-s dont la langue maternelle est le français ou l'anglais	8.6%
f) Ne sais pas	12.1%

4. Le programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles fixe des objectifs:
(Cochez la ou les cases appropriées)

a) De recrutement de personnel régulier	73.5%
b) De recrutement de personnel occasionnel	19.6%
c) De promotion de personnel régulier	16.8%
d) Ne sais pas	22.0%

5. L'objectif quantitatif de représentation du plan d'embauche des personnes handicapées est de...
(Cochez une seule case)

1) 1 %	5.9%	5) 5 %	6.5%
2) 2 %	15.0%	6) Il varie selon le ministère ou	
3) 3 %	3.8%	l'organisme	14.4%
4) 4 %	1.9%	7) Ne sais pas	52.6%

VERSION PRÉLIMINAIRE
Les Services à la recherche J.T.D. Inc.

6. Dans le cadre des stages du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, le salaire des stagiaires est... (Cochez une seule case)
- | | | |
|----|--|-------|
| a) | Payé totalement par le ministère ou l'organisme d'accueil | 10.9% |
| b) | Payé totalement par l'Office des ressources humaines | 12.0% |
| c) | Payé moitié-moitié par l'Office des ressources humaines et le ministère ou organisme d'accueil | 22.0% |
| d) | Les stagiaires ne sont pas payés | 4.3% |
| e) | Ne sais pas | 50.7% |
7. Le taux d'embauche de femmes fixé par le programme en vigueur est de 50 % pour tous les corps d'emploi concernés.
- | | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 14.1% Vrai | b) | 52.4% Faux | c) | 33.5% Ne sais pas |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
8. Les femmes membres des communautés culturelles peuvent se prévaloir à la fois des mesures incluses dans le programme d'accès à l'égalité pour les femmes et dans le programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles.
- | | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 51.7% Vrai | b) | 14.7% Faux | c) | 33.7% Ne sais pas |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
9. Il est possible de réserver certains concours à des membres des communautés culturelles de façon à favoriser leur embauche dans des postes réguliers.
- | | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 28.2% Vrai | b) | 38.8% Faux | c) | 33.0% Ne sais pas |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
10. Il est possible de réserver certains concours à des personnes handicapées de façon à favoriser leur embauche dans des postes réguliers.
- | | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 32.6% Vrai | b) | 34.3% Faux | c) | 33.1% Ne sais pas |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
11. Pour accéder à certaines classes d'emploi de la fonction publique, on demande moins d'expérience aux autochtones bénéficiaires des conventions de la Baie James et du Nord québécois.
- | | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 17.6% Vrai | b) | 23.5% Faux | c) | 59.0% Ne sais pas |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
12. Le gouvernement a mis en place un programme spécial de stages dans la fonction publique pour les étudiantes et étudiants anglophones.
- | | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 24.9% Vrai | b) | 13.6% Faux | c) | 61.5% Ne sais pas |
|----|------------|----|------------|----|-------------------|
13. Une directive du Secrétariat du Conseil du trésor fixe un taux d'embauche de 50 % d'employé-e-s ayant moins de trois ans d'expérience, tant pour le personnel régulier qu'occasionnel.
- | | | | | | |
|----|-----------|----|------------|----|-------------------|
| a) | 4.2% Vrai | b) | 41.7% Faux | c) | 54.2% Ne sais pas |
|----|-----------|----|------------|----|-------------------|
14. La loi sur la fonction publique (art. 53) oblige le ou la sous-ministre ainsi que le dirigeant et la dirigeante d'organisme à nommer, à compétence égale, la personne qui est visée par l'application d'un programme d'accès à l'égalité.
- | | | | | | |
|----|------------|----|-----------|----|-------------------|
| a) | 77.4% Vrai | b) | 9.3% Faux | c) | 13.3% Ne sais pas |
|----|------------|----|-----------|----|-------------------|

VERSION PRÉLIMINAIRE
Les Services à la recherche J.T.D. Inc.

SECTION 8: Caractéristiques pour fin de traitement statistique

Nous tenons à vous rappeler que J.T.D. Inc. assure la confidentialité des informations recueillies et qu'aucune information individuelle ne sera transmise à l'Office des ressources humaines ni à un quelconque organisme ou ministère. Les résultats de cette enquête seront agrégés de façon à ce qu'il soit impossible d'identifier les répondants.

1. Quel est votre sexe?
 - a) 84.2% Homme
 - b) 15.8% Femme
2. En quelle année êtes-vous né-e ? 19 _____
3. Combien d'années d'expérience comptez-vous dans la fonction publique du Québec? Moy. = 19.6
4. a) À quel organisme ou ministère êtes-vous rattaché(e) ? _____ ()
 b) Dans quelle région administrative travaillez-vous ? _____ []
5. A quelle catégorie d'emploi appartenez-vous ?
 - a) Haute direction 5.3%
 - b) Personnel d'encadrement supérieur 43.7%
 - c) Personnel d'encadrement intermédiaire ... 50.5%
 - d) Personnel d'encadrement juridique 0.5%
6. Depuis combien d'années appartenez-vous à cette catégorie d'emploi ? Moy. = 11.8% ^{en}
7. A) Êtes-vous membre des communautés culturelles? 1) 2.4% OUI 2) 97.6% NON
 B) Êtes-vous une personne handicapée? 1) 0.6% OUI 2) 99.4% NON
 C) Êtes-vous anglophone ? 1) 0.9% OUI 2) 99.1% NON
 D) Êtes-vous autochtone ? 1) 0.1% OUI 2) 99.9% NON

	Supervision directe	Supervision indirecte
8. Combien de personnes composent votre équipe de travail ?	11.9	64.3
A) Combien de celles-ci sont des femmes ?	5.1	23.5
B) Combien de celles-ci sont membres des communautés culturelles ?	0.3	1.6
C) Combien de celles-ci sont des personnes handicapées ?	0.1	0.7
D) Combien de celles-ci sont des anglophones ?	0.1	0.7
E) Combien de celles-ci sont des autochtones ?	0.03	0.2
F) Combien de celles-ci ont moins de 3 ans d'expérience ?	1.1	4.1

L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES
SERVICES GOUVERNEMENTAUX
QUESTIONNAIRE
(Version finale)

QA-28-93

SOM inc.

Février 1993

Bonjour, puis-je parler à _____ (Demander à parler à la personne
sélectionnée ou prendre rendez-vous)

Bonjour, je suis _____ de la maison de recherche SOM à Québec. Nous
sommes actuellement mandatés par l'Office des ressources humaines du gouvernement du
Québec pour réaliser une étude auprès des employés de tous les ministères et organismes
relativement à l'amélioration de la qualité des services aux citoyens. Nous sommes donc
intéressés à connaître votre perception et vos opinions sur le sujet que nous traiterons avec la
plus stricte confidentialité. L'entrevue ne dure qu'environ cinq minutes et j'aurais besoin de
votre collaboration.

Si vous préférez, je peux vous rappeler à votre domicile ou à un autre moment qui vous
convient mieux.

«Le discours»

Q.1 SELON VOUS, EXISTE-T-IL UNE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE VISANT
L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

Oui	1
Non	2
Peut-être (pas sûr)	3
NSP/NRP	9

Q.2 AU SEIN DE VOTRE MINISTÈRE OU ORGANISME, Y A-T-IL UNE DÉMARCHE OU DES
ACTIVITÉS VISANT L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

Oui	1
Non	2
Peut-être (pas sûr)	3
NSP/NRP	9

Q.3 ET AU SEIN DE VOTRE UNITÉ DE TRAVAIL (DIRECTION GÉNÉRALE, DIRECTION OU
SERVICE), EXISTE-T-IL UNE DÉMARCHE OU DES ACTIVITÉS VISANT
L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

Oui	1
Non	2
Peut-être (pas sûr)	3
NSP/NRP	9

(CAL SI Q2 = 2 OU 9 ET Q3 = 2 OU 9 = PAQ. 10A)

Q.4 QUI EST LE PRINCIPAL RESPONSABLE DE L'IMPLANTATION DE L'AMÉLIORATION DE QUALITÉ DES SERVICES AU NIVEAU DE VOTRE MINISTÈRE?

- Une personne désignée à cet effet 1
- Un haut fonctionnaire 2
- Le bureau du sous-ministre 3
- Un comité spécial 4
- L'ensemble des supérieurs 5
- Tout le monde 6
- Le président 7
- La direction du personnel 8
- Le secrétaire du Conseil du trésor 9
- Aucune personne responsable 10
- Autre personne (spécifiez _____) 11
- NSP/NRP 99

«Les gestes et les résultats»

Q.5 À VOTRE CONNAISSANCE, DEPUIS DEUX ANS, Y A-T-IL EU AU SEIN DE VOTRE UNITÉ OU DE VOTRE ORGANISATION DES GESTES CONCRETS POSÉS DANS LE CADRE DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

- oui 1
- non 2--->PAQ. 10A
- NSP/NRP 9

Q.6 SELON VOUS, CES GESTES ONT-ILS DONNÉ LIEU À DES RÉSULTATS CONCRETS?

- oui 1
- non 2--->PAQ. 8
- peut-être 3
- NSP/NRP 9

Q.7A SELON VOUS L'AMÉLIORATION QUE VOUS AVEZ NOTÉE SUR LE PLAN DE LA QUALITÉ A-T-ELLE DONNÉ LIEU À...

	Oui	Non	NSP/NRP
• des changements dans les délais	1	2	9
• un accroissement de l'accessibilité des services	1	2	9
• une réduction des coûts	1	2	9
• une redéfinition ou à des précisions concernant la mission de votre organisation	1	2	9
• une préoccupation accrue vis-à-vis les besoins des clients	1	2	9
• l'amélioration des procédures de travail	1	2	9
• une amélioration de la satisfaction générale de la clientèle	1	2	9
• la révision des modes de supervision	1	2	9

Q.7B EST-CE QUE LES CHANGEMENTS QUE VOUS AVEZ NOTÉS SUR LE PLAN DE LA QUALITÉ ONT DONNÉ LIEU À...

	Oui	Non	NSP/NRP
• une valorisation des employés dans le cadre de leurs fonctions	1	2	9
• un suivi de la part des responsables permettant de mesurer les résultats obtenus	1	2	9

Questionnaire sur l'amélioration de la qualité des services gouvernementaux

3

Q.8 PERSONNELLEMENT, AVEZ-VOUS ÉTÉ (OU ÊTES-VOUS) DIRECTEMENT IMPLIQUÉ DANS DES PROJETS VISANT L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

- Oui 1
- Non 2
- En partie 3
- NSP/NRP 9

Q.9 DIRIEZ-VOUS QUE LA GRANDE MAJORITÉ DES EMPLOYÉS DE VOTRE UNITÉ APPUIENT LES ACTIVITÉS D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

- Oui 1
- Non 2
- En partie 3
- NSP/NRP 9

«L'attitude»

Q.10 ACTUELLEMENT, PARMI LES ÉLÉMENTS SUIVANTS, LESQUELS AIDENT ET LESQUELS NUISENT AUX DÉMARCHES VISANT L'AMÉLIORATION DES SERVICES OFFERTS PAR VOTRE UNITÉ?

	Aident	Nuisent	NSP/NRP
• le niveau d'engagement actuel de la Haute Direction	1	2	9
• le niveau actuel d'engagement des gestionnaires	1	2	9
• le niveau actuel d'engagement des employés	1	2	9
• la façon dont le travail est organisé dans votre unité	1	2	9
• plusieurs habitudes prises en milieu de travail	1	2	9
• l'attitude adoptée au travail par la plupart	1	2	9

Q.11 ET MAINTENANT, POURRIEZ-VOUS M'INDIQUER QU'EST-CE QUI VOUS MOTIVE OU QU'EST-CE QUI VOUS INCITERAIT À VOUS ENGAGER DAVANTAGE SUR LE PLAN DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ?

- 01- La reconnaissance des pairs
- 02- La reconnaissance des supérieurs
- 03- Une prime (heure, salaire, etc.)
- 04- Avoir plus de temps disponible
- 05- Avoir un programme rigoureux
- 06- Rien, pas intéressé
- 07- Rien, on ne peut faire plus
- 08- Satisfaction personnelle
- 09- La réduction des dépenses gouvernementales
- 99- NSP/NRP

Questionnaire sur l'amélioration de la qualité des services gouvernementaux

4

Q.12 SELON VOUS, LA QUALITÉ DES SERVICES EST-ELLE EFFECTIVEMENT UNE PRÉOCCUPATION IMPORTANTE AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION?

- * oui 1
- * non 2
- * plus ou moins 3
- * NSP/NRP 9

Q.13 CONSIDÉREZ-VOUS QUE VOUS RECEVEZ SUFFISAMMENT D'INFORMATION EN REGARD DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES?

- * oui 1--->PAQ. 15
- * non 2
- * NSP/NRP 9

Q.14 QUI DEVRAIT SELON VOUS FOURNIR CETTE INFORMATION?

- 01- Organismes centraux
- 02- Supérieur
- 03- Direction des ressources humaines
- 04- Personne désignée à cet effet
- 05- Réseaux informels
- 06- Personne
- 07- Autre, spécifiez

Q.15 AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES, AVEZ-VOUS SUIVI UN PROGRAMME DE SENSIBILISATION OU DE FORMATION SPÉCIFIQUE À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ?

- Oui 1
- Non 2
- NSP/NRP 9

Q.16 SELON VOUS L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SERVICES DOIT-ELLE ÊTRE UNE PRÉOCCUPATION IMPORTANTE POUR TOUS AU SEIN DE VOTRE MINISTÈRE?

- Oui 1
- Non 2
- NSP/NRP 9

Q.17 PERSONNELLEMENT, DANS LE CADRE DE VOTRE TRAVAIL ACTUEL, PENSEZ-VOUS POUVOIR CONTRIBUER... À L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ?

- beaucoup 1
- assez 2
- peu 3
- pas du tout 4
- NSP/NRP 9

Q.18 AVEC LES MOYENS ACTUELS ET CEUX QU'ELLE ENTEND PRENDRE, CROYEZ-VOUS QUE LA FONCTION PUBLIQUE PROVINCIALE PUISSE ARRIVER À IMPLANTER D'IMPORTANTS CHANGEMENTS ALLANT DANS LE SENS DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ D'ICI LES TROIS PROCHAINES ANNÉES?

- oui 1
- non 2
- peut-être 3
- NSP/NRP 9

Q.19 SI VOTRE UNITÉ DE TRAVAIL OU ORGANISATION ÉTAIT VOTRE ENTREPRISE, SERIEZ-VOUS... DES PERFORMANCES?

très satisfait	1
plutôt satisfait	2
plutôt insatisfait	3
très insatisfait	4
NSP/NRP	9

Q.20 SI VOUS ÉTIEZ CLIENT DE VOTRE ORGANISATION, SERIEZ-VOUS... DES SERVICES OBTENUS PRÉSENTEMENT?

très satisfait	1
plutôt satisfait	2
plutôt insatisfait	3
très insatisfait	4
NAP	8
NSP/NRP	9

Q.21 DANS LE CADRE DE VOTRE TRAVAIL ACTUEL, AVEZ-VOUS DES CONTACTS DIRECTS AVEC LES CITOYENS?

Oui	1
Non	2
À l'occasion/rarement	3
Pas jusqu'à présent - ça doit changer	4
Refus	9

Q.22 COMBIEN D'ANNÉES COMPLÈTES COMPTEZ-VOUS À VOTRE POSTE ACTUEL?

• moins d'un an	1
• 1 à 2 ans	2
• 3 à 4 ans	3
• 5 à 10 ans	4
• plus de 10 ans	5
• Refus	9

REMERCIER ET TERMINER

SOM
ETUDES ET RECHERCHES