



VOLET P.A.E. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

TABLE DES MATIÈRES

Répertoire des documents consultés	3
Résumé	6
Partie 1 : Les recommandations, comme base pour comprendre le contexte	11
Partie 2 : Les projets, comme base pour comprendre les actions et les interventions sur le terrain	36
Partie 3 : Les politiques, plans d'action et programmes, comme base pour comprendre les orientations institutionnelles	63
Partie 4 : Analyse et commentaires, comme base pour comprendre et retenir les initiatives intéressantes	76
Partie 5 : Fiches synthèses des programmes, plans d'action, politiques, organismes et projets	80

RÉPERTOIRES DES RECOMMANDATIONS, DOCUMENTS, PROJETS ET ORGANISMES

Recommandations

Document	Année Nombre de recommandations	Organisme
«Autant de façons d'être québécois »	1981 20	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
«Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration. Programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des communautés culturelles. Jalon pour une société harmonieuse » »	1988 18	Conseil des communautés culturelles et de l'immigration
«Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration. L'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration et le niveau d'immigration pour les années 1992 à 1994 »	1991 2	Conseil des communautés culturelles et de l'immigration
« Pour une fonction publique québécoise ouverte aux minorités ethniques et culturelles »,	1995 61	Association des Fonctionnaires issus des Communautés Culturelles
« Un Québec pour tous ses citoyens. Les défis actuels d'une démocratie pluraliste »	1997 2	Conseil des relations interculturelles
«Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action. Bilan et perspectives»	1998 19	Commission des droits de la personne du Québec
«L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration »	1999 26	Conseil des relations interculturelles
« Pour une fonction publique à l'image de la diversité québécoise. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration »	2001 23	Conseil des relations interculturelles
«Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires»	2006 15	Ministère de l'immigration et des communautés culturelles

Politiques, Programmes, Plan d'Action

Document	Auteur	Type
1. « Autant de façons d'être Québécois » (1981)	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration	Politique Plan d'action
2. «Charte des droits et libertés de la personne » (1985)	Gouvernement du Québec	Politique
3. « Plan d'accès à l'égalité. Document corporatif » (1987)	Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (STCUM)	Programme
5. « Plan d'accès à l'égalité dans l'emploi 1988-1989. Mesures supplémentaires » (1988)	Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (STCUM)	Plan d'action
6. «Programme d'accès à l'égalité» (1988)	Ministère de l'Éducation	Programme
9. «Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles 1990-1994» (1990)	Conseil du Trésor Gouvernement du Québec	Programme
10. « Le respect de la différence. Programme d'accès à l'égalité » (1991)	Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal (SPCUM)	Programme
12. «Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique : Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980» (2000)	Sous-Secrétariat au personnel de la fonction publique Secrétariat du conseil du trésor Gouvernement du Québec	Rapport
13. « Plan d'action du programme d'accès à l'égalité 2001-2003 »	Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)	Plan d'action
14. «Loi sur l'accès à l'égalité en Emploi dans les organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne », 2001	Gouvernement du Québec	Loi
15. « Plan d'action. Membres des communautés culturelles, autochtones et anglophones. La diversité dans la fonction publique québécoise», 2003	Secrétariat du conseil du trésor Gouvernement du Québec	Plan d'action

Projets et organismes

Organisme	Année de mise en œuvre
Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (STCUM)	1988
Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (STCUM)	1989
Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (STCUM)	1989
Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal (SPCUM)	1995
Sous-Secrétariat au personnel de la fonction publique Secrétariat du conseil du trésor Gouvernement du Québec	2000
Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)	2004

RÉSUMÉ

1. Enjeux et Défis

Dans les enjeux et les défis inhérents à l'intégration des membres des minorités visibles à la société québécoise, les programmes d'accès à l'égalité (PAE) constituent le sujet qui a fait l'objet de beaucoup d'attention. C'est aussi celui qui a suscité le plus d'intérêt. Au cours des 25 dernières années, la nature des enjeux et défis identifiés porte sur les dimensions spécifiques suivantes :

- La discrimination systémique à l'embauche dont font l'objet les membres des minorités visibles;
- Leur faible taux d'embauche, malgré la présence des PAE en emploi;
- La faible représentativité des membres des minorités visibles au niveau du secteur public, aussi bien à des postes d'entrée qu'à ceux de cadres;
- L'absence d'application des dispositions légales (règlements, ententes contractuelles, lois) clairement établies pour faire des PAE une réalité et une pratique institutionnelles;
- L'absence des mécanismes de suivi et d'évaluation continue;
- L'absence de contraintes réglementaires et institutionnelles permettant une obligation des résultats avec des échéanciers spécifiques.

2. Nombre et nature des recommandations

Au cours des 25 dernières années, plus de 100 recommandations ont été répertoriées. Elles ont été soumises par différents intervenants publics, parapublics et communautaires. Ces recommandations portaient essentiellement sur les aspects suivants :

- L'obligation procédurale relative à la mise en œuvre des PAE;
- Les campagnes d'information visant à préparer les institutions à la mise en œuvre des PAE;
- Les campagnes d'information visant à sensibiliser les membres des minorités visibles de l'existence des PAE;
- Les campagnes d'information sur les cibles que doivent atteindre les administrations et les entreprises du secteur privé;

- Les plans d'action dont se dotent certaines institutions dans le cadre de la mise en œuvre des PAE;
- Les campagnes de recrutement dans le cas de certaines institutions;
- La révision de certaines procédures d'embauche.

3. Identification du cadre d'orientation institutionnel et mesures phares

L'obligation contractuelle, de même que la loi, font des PAE une disposition qui touchent autant les institutions publiques que les entreprises du secteur privé. Notre intérêt s'est porté essentiellement sur le secteur public. À cet égard, soulignons que par rapport aux enjeux identifiés et aux recommandations proposées, le Gouvernement du Québec a élaboré un cadre d'action portant sur des politiques et des programmes. À ce titre, au cours des 25 dernières années, on distingue :

- Un cadre légal identifié par la partie II de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Un cadre réglementaire identifié par l'obligation contractuel;
- Une loi d'accès à l'égalité en emploi;
- Deux plans d'action :
 - « Autant de façons d'être québécois »;
 - «Plan d'action. Membres des communautés culturelles, autochtones et anglophones. La diversité dans la fonction publique québécoise».

Au niveau des autres institutions publiques du Québec, certains dont la Société de Transport de Montréal, la Ville de Montréal et le Service de Police de la Ville de Montréal ont élaboré des programmes et des plans d'action à l'intention des minorités visibles.

Dans l'ensemble, au niveau du secteur public, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec dénombre près de 616 institutions publiques qui sont tenues d'avoir un PAE. En ce qui concerne les entreprises privées, près de 179 y sont soumises par le biais de l'obligation contractuelle. En somme, près de 795 organisations regroupant plus de 40 000 emplois sont actuellement soumises à la mise en œuvre d'un PAE.

4. Enseignements et ce qui reste des défis et enjeux initiaux

Au cours des 25 dernières années, les résultats relatifs à la mise en œuvre restent modestes, sinon dans la plupart des cas insignifiants. Toutefois, certains cas intéressants d'implantation de PAE méritent d'être diffusés à titre d'exemple. Ainsi, la Société de Transport de la Ville de Montréal demeure un exemple aussi bien par les stratégies qu'elle a mises en œuvre que par ses résultats. Les membres des minorités visibles étaient totalement absents au sein de la STM lors de la mise en œuvre du PAE en 1987. En 2004, 17 ans plus tard, les membres des minorités visibles représentent 14% des chauffeurs, 21% des préposés à l'entretien et 12% des agents de surveillance. Une des clés du succès de la STM a été non seulement ses campagnes d'information ciblées, en s'appuyant entre autres sur les organismes des communautés culturelles et des groupes de minorités visibles, mais aussi la volonté institutionnelle affichée de passer de la parole aux actes. Ainsi, pour chaque concours, la Société sélectionnait des candidats dans les groupes cibles, dont les femmes et les minorités visibles. Ce qui assurait à chaque concours d'embauche d'avoir des candidats dans les groupes visés. Cette démarche a permis à la STM non seulement de trouver des candidats de qualité, mais aussi de rencontrer les objectifs corporatifs qu'elle s'était fixée dans le cadre du PAE.

De même, on peut souligner aussi les efforts réalisés par le Service de Police de la Ville de Montréal, dont le programme date du début des années 1990. Malgré des relations institutionnelles difficiles avec les membres des minorités visibles (profilage racial, gestes discriminatoires, attitudes déplorables, etc.), le Service de Police est parti d'un taux de représentation des minorités de 0,56% en 1990 à 5,1% en 2004, soit dix fois plus en 14 ans. Différentes stratégies ont été mises en œuvre, celles-ci appuyées par une volonté institutionnelle et un engagement de la direction. Ces exemples montrent qu'il n'y a pas de contexte idéal pour mettre en œuvre un PAE et obtenir des résultats. Il est nécessaire dans tous les cas que des ressources soient mobilisées et qu'il y ait une volonté institutionnelle et un engagement clair de la direction afin que ce changement structurel majeur puisse s'opérer au sein d'une organisation.

Dans l'ensemble, on constate en analysant les portraits de sous-représentation que les organismes soumis à la loi adressent à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec les constats suivants :

- La très large majorité de ces entreprises et organismes n'ont pas de membres des minorités visibles au sein de leurs effectifs ou en ont très peu;
- Il est urgent de combler les écarts qui sont identifiés, qui se chiffrent à des milliers de postes à pourvoir si l'on tient compte des analyses réalisées;
- Le Gouvernement du Québec doit prendre des mesures et faire appliquer la loi ou à tout le moins à l'encadrer dans un échéancier de mise en œuvre avec une obligation de résultats. Ceci étant valable tant pour ses propres ministères que pour les sociétés affiliées et les entreprises tenues par l'obligation contractuelle;
- De 1981 à 2001, soit en 20 ans, le taux de chômage des membres des minorités visibles a doublé.

5. Défis et enjeux actuels et futurs

Dans l'état actuel de la situation en emploi des membres des minorités visibles, combiné au fait que le nombre d'immigrants et de membres de minorités visibles va continuer à augmenter, il y a lieu de souligner certains des enjeux auxquels collectivement la société québécoise sera confrontée, entre autres :

- La mise en œuvre des PAE et l'embauche des minorités visibles qui est reliée sont des questions de droit et non essentiellement symbolique;
- Le respect des lois est une des valeurs fondamentales des sociétés démocratiques comme la nôtre;
- Une violation systématique de la loi comme le font ceux qui sont soumis aux PAE donne un mauvais signal, laissant croire que certains sont au-dessus des lois;
- La volonté affichée que nos institutions soient le reflet de la population date de 1981, avec « Autant de façons d'être Québécois ». La déclaration institutionnelle et l'engagement de l'État date de 1985. Près de 25 ans plus tard, les PAE n'ont toujours pas pris leur envol.
- Il est donc temps d'agir, d'autant plus qu'avec le vieillissement de la main d'œuvre, le marché du travail au Québec aura besoin de toutes ses ressources. Néanmoins, l'état de

la situation actuelle montre que le Québec risque de voir une part importante de son capital humain, notamment les immigrants et les membres de minorités visibles, rester en marge de ce grand défi collectif.

PARTIE 1

LES RECOMMANDATIONS

COMME

BASES POUR COMPRENDRE

LE CONTEXTE

Conseil des communautés culturelles et de l'Immigration du Québec. « Avis à la Ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration. Programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des communautés culturelles. Jalon pour une société harmonieuse », Montréal, Conseil des communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1988, 14 p.

Le Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration recommande, dans le cadre des mesures visant l'établissement de programmes d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles, que soit considéré prioritairement :

- L'adoption de programmes d'accès à l'égalité dans la Fonction publique québécoise (les ministères et les organismes gouvernementaux) pour les minorités ethniques et raciales victimes de discrimination. Le Conseil recommande que le Gouvernement fixe un délai qui n'excède pas une année pour l'implantation des programmes.
- L'adoption de moyens et la mise sur pied de mesures, par le Gouvernement, conduisant à l'établissement de programmes d'accès à l'égalité par :
 - a) les sociétés d'État;
 - b) la Fonction publique municipale ainsi que les organismes municipaux et les commissions scolaires de la région du Grand Montréal, la CUM et ses organismes, la STCUM et le SPCUM.
- L'adoption d'une **politique d'obligation contractuelle** qui s'adresse aux entreprises et organismes de 50 employés ou plus, soumissionnant pour des contrats gouvernementaux ou réclamant des subventions de 100 000\$ ou plus. Dans l'application de cette politique, le Gouvernement devrait exiger que les entreprises et les organismes soumissionnant obtiennent préalablement un certificat attestant de leur engagement d'implanter un programme si l'analyse des effectifs révèle une sous-utilisation des groupes-cibles. Ce programme doit être conforme au règlement du Québec sur les programmes d'accès à l'égalité en vigueur le 1^{er} septembre 1986.
- L'adoption d'un programme incitant les entreprises privées, et en priorité celles de communication, à implanter des programmes d'accès à l'égalité à l'intention des groupes-cibles.
- Le Conseil recommande que tous les programmes soient conformes au Règlement du Québec sur les programmes d'accès à l'égalité en vigueur depuis le 1^{er} septembre 1986.

La concrétisation de ces recommandations suppose la mise en place de mesures complémentaires et de soutien dont :

- L'adoption par le Gouvernement d'une définition du terme « organisme » (réf. Art. 86,7 de la Charte du Québec) qui inclut les organismes publics : les organismes parapublics de la santé, le réseau des affaires sociales, les commissions scolaires et les autres établissements du réseau d'éducation susceptibles d'échapper à l'obligation légale d'établir un programme d'accès à l'égalité selon l'article 86,7 de la Charte des droits de la personne et à l'obligation contractuelle et ce, afin d'inclure les organismes constituant des agents socio-économiques

importants au Québec et qui peuvent avoir également valeur de symbole auprès des communautés culturelles relativement à leur présence au sein de la société québécoise.

La désignation d'un organisme responsable de la mise en œuvre de la politique d'obligation contractuelle; ce rôle ne doit pas être en conflit avec le mandat principal de l'organisme désigné.

- L'adoption d'une campagne d'information et de sensibilisation à l'intention des groupes-cibles et de l'ensemble de la collectivité sur les buts visés par les programmes d'accès à l'égalité, les besoins des groupes-cibles et les avantages sociaux et économiques pour la société québécoise tout entière, de favoriser l'intégration égalitaire de ces groupes.
- L'adoption de mesures d'incitation – analogues à celles prises pour les femmes – tel un soutien technique et financier aux entreprises, aux organismes et aux municipalités qui s'engagent à mettre en œuvre des programmes d'accès à l'égalité.
- La création d'un fonds d'aide – analogue à celui créé pour les femmes – destiné à appuyer les personnes et les organismes désireux de porter plainte pour discrimination raciale ou ethnique au sens de la Charte des droits de la personne.
- La création d'un poste de conseiller en relations interculturelles rattaché au Conseil exécutif. Le titulaire aura pour mandat de favoriser l'information, la sensibilisation et l'adaptation dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité.
- L'adoption de mesures visant à accroître les offres de service des membres des communautés culturelles à la Fonction publique.
- L'adoption de mesures visant à assurer des cours de français aux membres des communautés culturelles en probation dans la Fonction publique.
- La création d'un système de stage dans la Fonction publique pour les membres des communautés culturelles notamment ceux détenant des diplômes obtenus à l'étranger.
- La mise en place d'un mécanisme d'évaluation annuelle du programme.
- La création d'un comité d'implantation qui remplira en même temps le rôle de conseiller. Ce comité doit comprendre une représentation significative des membres des groupes visés.
- Un processus de consultations avec les syndicats accrédités pour permettre une réalisation harmonieuse des programmes d'accès à l'égalité.
- La diffusion par la Commission des droits de la personne, de l'information sur le bien-fondé de la légalité de l'analyse des effectifs dans les ministères, organismes et entreprises en vue de l'établissement des programmes d'accès à l'égalité.

Priorités

L'établissement, comme secteurs prioritaires :

1. la Fonction publique québécoise;
2. les services de santé et les services sociaux;
3. les grands médias d'information (publics et privés);
4. les municipalités et les commissions scolaires.
 - o L'adoption de mesures pour inciter l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique de Montréal, des municipalités et des commissions scolaires de la région de Montréal, de la Communauté urbaine de Montréal et ses services (exemple : la police et le réseau de transports). Il s'agit ici de considérer prioritairement les municipalités où l'on observe une forte concentration des membres des groupes-cibles.

Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. « Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration. L'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration et le niveau d'immigration pour les années 1992 à 1994 », Montréal, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, 1991, 55 p.

La mise en œuvre des mesures annoncées par l'énoncé de politique

L'accès à l'égalité

Compte tenu que depuis dix ans le gouvernement du Québec n'a pu faire augmenter significativement la représentation des communautés culturelles dans la fonction publique québécoise;

Compte tenu que la situation budgétaire du gouvernement du Québec laisse croire qu'il n'y aura que peu de recrutement de nouveaux employés réguliers au cours des prochaines années;

Compte tenu que les annonces faites, depuis dix ans, par le gouvernement quant à sa volonté d'accroître la représentation des communautés culturelles, et la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité, ont créé de nombreuses attentes, lesquelles demeurent insatisfaites;

Le Conseil recommande :

- Que le gouvernement se donne les moyens d'accroître le nombre de personnes issues des minorités visibles et des communautés culturelles dans la fonction publique et accepte de créer des postes réguliers en nombre suffisant pour y parvenir;
- Que le gouvernement fixe à son programme d'accès à l'égalité en emploi à la fonction publique un objectif d'embauche exprimé en termes numériques, et non comme une simple proportion, et que cet objectif soit suffisamment élevé pour faire doubler d'ici 1994 le nombre d'employés de la fonction publique québécoise appartenant à une minorité visible ou issus des communautés culturelles, tel qu'annoncé dans l'énoncé de politique

l'Association des Fonctionnaires issus des Communautés Culturelles (AFICC), « Pour une fonction publique québécoise ouverte aux minorités ethniques et culturelles », Mémoire

présenté au Ministre délégué à la Fonction Publique et présidente du Conseil du Trésor (Madame Pauline Marois), 1995.

Constat

Au cours des deux dernières décennies, le visage démographique et culturel du Québec s'est considérablement modifié en particulier par l'apport des immigrants issus désormais de diverses origines nationales, ethniques, culturelles et raciales. La société québécoise est devenue graduellement une société multi-ethnique et multi-culturelle.

Dans la poursuite de l'objectif d'intégration des minorités ethniques à la fonction publique et conformément aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et de la Charte des droits et libertés de la personne, notamment en matière de programmes d'accès à l'égalité en emploi (**PAEE**), le gouvernement libéral précédent a lancé officiellement en mars 1990 "**Le programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles 1990-1994**". 1

Ce programme vise à corriger la sous-représentativité flagrante des personnes membres de communautés culturelles parmi les effectifs de personnel de la fonction publique, et fixe un objectif quantitatif précis de 12% d'embauche annuelle de personnel parmi les personnes compétentes membres de communautés culturelles, pendant les quatre années (1990-1994), de façon à tendre vers une représentativité équilibrée dans les effectifs de la fonction publique.

Le dit programme s'adresse aussi aux personnes membres **de minorités visibles** - dans la pratique les plus vulnérables à la discrimination -, et aux personnes **dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais**, et avait comme objectif de faire passer leur représentation de **1,7 %** qu'elle était en 1990 à près de 9 % de l'effectif global à la fin de la mise en application du programme.

L'AFICC est malheureusement obligée de constater qu'après quatre années de mise en oeuvre de ce programme, les résultats en terme d'embauche et d'amélioration de la représentation, sont très faibles et fort décevants pour les personnes visées.

On peut parler sans exagérer **d'un échec préoccupant du programme**, car il n'y a pas eu d'amélioration significative de la représentativité globale du groupe, tel que prévu par ce programme, les taux réels d'embauche étant demeurés très faibles (de l'ordre de 3 à 4%) et très inférieurs à l'objectif de 12% fixé dans le programme gouvernemental.

Le gouvernement doit faire de ce dossier une priorité, même en période de compressions budgétaires et de compressions des effectifs, car il s'agit ici du respect des droits fondamentaux à l'égalité, un principe qui ne doit pas souffrir d'aucune considération d'ordre matériel ou financier dans une société aussi riche que le Québec.

À ce titre, l'Association des Fonctionnaires issus des Communautés Culturelles (AFICC) recommande :

1. Sur le plan de la représentation

Que le Gouvernement du Québec prenne les mesures nécessaires, y compris des mesures coercitives, afin que la représentation des personnes membres de communautés culturelles, soit nettement améliorée dans la fonction publique tant dans les effectifs réguliers qu'occasionnels, afin que celle-ci reflète **équitablement les diverses composantes de la société québécoise**, comme le stipule l'actuelle loi sur la fonction publique;

Que le Gouvernement du Québec rende obligatoire par une mesure législative ou autre l'application d'un programme d'accès à l'égalité pour les personnes membres de communautés culturelles visées (ou minorités ethniques) dans les ministères et organismes;

Que le Gouvernement du Québec donne l'exemple dans l'application des dispositions de la Charte des droits de la personne concernant les programmes d'accès à l'égalité pour les personnes membres de groupes ethniques et de groupes minoritaires en général, et exige du Conseil du trésor qu'il assume son rôle de leadership dans ce volet des programmes d'accès à l'égalité;

Que le Gouvernement du Québec, adopte **une loi d'équité** en emploi pour les groupes **minoritaires** victimes de discrimination historique qui s'applique aussi bien aux secteurs public et para-public qu'au secteur privé;

Que le programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique pour les personnes membres de communautés culturelles soit étendu aux organismes publics dont les budgets sont votés en totalité ou en partie par l'Assemblée nationale, (comme les établissements des réseaux de la santé et de l'éducation).

Que le Gouvernement du Québec, apporte des amendements à l'article 80 (..) de la Loi sur la fonction publique afin d'introduire **une obligation de résultats** dans la l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique;

Que le gouvernement du Québec renforce les mesures de lutte contre la discrimination raciale dans l'emploi et le harcèlement racial dans le milieu de travail y compris dans la fonction publique;

Que le Gouvernement du Québec harmonise ses politiques et ses programmes avec ses politiques d'immigration et d'intégration des immigrants et des communautés culturelles;

Que tous les ministères et organismes gouvernementaux aient un taux de représentation de 10% des personnes membres de communautés culturelles dans leurs effectifs d'ici l'an 2005;

Que chaque ministère et organisme se donne un plan de recrutement et un taux de promotion qui correspond à son profil propre de représentation des groupes-cibles dans les catégories d'emploi;

Que le gouvernement du Québec prenne des mesures concrètes pour lutter davantage contre la discrimination raciale, en particulier celle qui peut être pratiquée au sein des institutions dites démocratiques comme la fonction publique;

Que le Gouvernement du Québec s'assure que les fonctionnaires membres de communautés culturelles ne fassent l'objet d'aucune forme de discrimination politique directe ou indirecte dans leur participation à la prise de décision et leur nomination à des postes décisionnels;

Que le gouvernement du Québec s'engage fermement dans le virage multiculturel et organise une campagne d'information auprès des ministères et des organismes sur l'apport des communautés culturelles et sur la nécessité de tenir compte de la réalité multi-ethnique de plus en plus évidente de la société québécoise;

Que le gouvernement du Québec demande la création auprès du premier ministre et auprès de chaque ministère d'un secrétariat sur la multi-ethnicité du Québec d'aujourd'hui;

Que des sessions de formation et de perfectionnement sur le Québec multiethnique soient organisées à l'intention des hauts fonctionnaires et des cadres supérieurs de tout niveau;

Que l'examen d'aptitude à des postes décisionnels, tienne compte de la sensibilité des candidats aux besoins de la société québécoise et à sa diversité multi-ethnique grandissante.

Que le gouvernement du Québec, prenne les dispositions nécessaires afin que dans le cadre de la création d'agences gouvernementales, ou de transfert d'activités au secteur privé, le principe d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes membres de communautés culturelles, soit sauvegardé.

Sur le plan du recrutement et de la nomination

Que les mesures d'égalité d'emploi pour les personnes membres de groupes ethniques ou culturels, s'appliquent également aux emplois occasionnels;

Que le fichier des emplois occasionnels soit centralisé à l'Office des ressources humaines et que des critères objectifs centraux soient établis pour occuper un poste occasionnel;

Que les critères de sélection des candidats à référer à l'entrevue ou l'examen pour un emploi occasionnel, soient plus rigoureux et contrôlables par l'Office des ressources humaines;

Que le taux de recrutement des occasionnels parmi les membres de communautés culturelles, soit fixé en moyenne à 10%.

Que l'Office des ressources humaines effectue une étude approfondie et **exhaustive** sur le système d'évaluation et de dotation des postes, afin d'identifier des biais systémiques en défaveur de notre groupe cible; et qu'il rende les résultats de cette étude publics;

Que l'ORH prenne les mesures nécessaires afin d'implanter dans les meilleurs délais les correctifs nécessaires, à toutes les étapes du processus de sélection et de dotation;

Que les autorités responsables exigent la mise en application de la mesure contenue dans le programme précédent d'accès à l'égalité et prévoyant la présence d'un fonctionnaire issu d'une

communauté culturelle dans le comité de sélection, lorsque il y a une candidature provenant du groupe cible visé;

Que le principe suivant soit adopté: lorsque deux ou plusieurs candidats appartenant à différents groupes cibles, ont le même rang de classement dans l'éligibilité à un poste régulier ou occasionnel, le candidat ou la candidate appartenant au groupe cible le plus sous-représenté parmi les effectifs du ministère ou de l'organisme, soit nommé;

Que l'objectif annuel de recrutement sur des postes réguliers et sur des postes occasionnels, exprimé par un pourcentage fixé dans le programme ou le plan d'action ministériel, soit respecté, même s'il y a très peu d'embauche;

Que des mesures compensatoires soient prévues pour le groupe cible en question, afin de compenser les effets des mesures de restrictions d'embauche prévues dans la loi 198;

Que le Secrétaire général du Gouvernement renouvelle périodiquement la signification d'attentes à la haute direction des ministères et organismes publics concernant l'application concrète du programme d'accès à l'égalité pour les membres de groupes ethniques et qu'il établisse un suivi et une évaluation rigoureuse de cette mesure;

Que les sous-ministres et les dirigeants d'organismes soient tenus à une obligation de résultats dans l'application des programmes d'accès à l'égalité;

Que les plans d'action du m/o en matière d'accès à l'égalité soient rendus publics;

Que les résultats obtenus par les ministères et organismes en la matière rendus publics dans leur rapport annuel;

Que les sous-ministres et dirigeants des organismes soient imputables sur les résultats obtenus;

Que l'Office des ressources humaines fasse un suivi continu et serré de l'application des mesures prévues dans le plan d'action ministériel;

Que le dossier d'accès à l'égalité pour les groupes minoritaires (groupes ethniques et autres groupes cibles), devienne une priorité dans la gestion des ressources humaines au cours des prochaines années;

Que les ministères et organismes accordent la priorité en termes d'embauche et de promotion au groupe cible **le plus sous-représenté**;

Que le gouvernement s'assure de la participation et de l'engagement des associations syndicales dans l'application du PAE pour les membres de communautés culturelles;

Que le Conseil du trésor et l'Office des ressources humaines exigent l'application rigoureuse et intégrale des dispositions de l'article 53 de la fonction publique en faveur des candidats appartenant à des communautés culturelles;

Que le Conseil du trésor rende publique l'analyse des motifs invoqués dans le cadre de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique;

Que le Conseil du trésor nomme un coordonnateur du programme PAE, pour les communautés culturelles relevant directement du Secrétaire et issu d'une communauté culturelle pour assurer un suivi efficace de l'application du programme par les ministères et organismes;

Que les organismes centraux donnent eux-mêmes l'exemple aux autres ministères et organismes dans l'application concrète du PAE, en améliorant la représentation des personnes membres de communautés culturelles parmi leurs effectifs et ce à tous les niveaux;

Que l'Office des ressources humaines prenne les mesures nécessaires afin que le portrait statistique sur les effectifs réguliers et occasionnels de la fonction soit publié sans retard;

Que l'ORH prépare et publie des données statistiques sur l'effectif occasionnel par groupe cible;

Que le mécanisme de **comité de suivi** pour le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles visées, soit reconduit, et que ses recommandations directement au ministre responsable, soient mises en application;

Que l'affichage et la publicité concernant les concours de recrutement, comprennent systématiquement la mention à l'effet que : à compétence égal les membres issus des communautés culturelles visées qui seront déclarés aptes seront recrutés;

Que lors de la vérification de l'admissibilité des candidats à un concours de recrutement, un fonctionnaire issu d'une communauté culturelle visée participe systématiquement à l'étape de l'examen du dossier de candidature de tous les candidats provenant d'une telle communauté;

Que l'ORH délègue une personne de son effectif afin de faire partie intégrante du jury, et ce pour tous les concours de recrutement et de promotion délégués aux ministères et organismes;

Que l'AFICC, suite à l'accord du candidat qui a été déclaré inadmissible ou inapte, puisse avoir accès au dossier et exprimer des représentations aux autorités concernées;

Qu'au stade de l'admissibilité, les expériences et formation acquises à l'étranger soient reconnues à leur pleine valeur, si elles sont pertinentes à l'emploi postulé;

Qu'en cas de doute, et avant d'écarter sa candidature, le postulant issu d'une communauté culturelle visée, soit invité à fournir plus d'informations sur ses expériences et formations.

3. Sur la plan de l'intégration et de la progression de carrière

Que le personnel de la fonction publique soit davantage sensibilisé à l'importance de l'intégration des employés issus de minorités ethniques;

Que les gestionnaires ayant à leur emploi des employés membres de communautés culturelles demandent expressément à leurs employés de collaborer en vue de faciliter cette intégration;

Que les gestionnaires soient incités à suivre des cours sur la gestion des différences;

Que les supérieurs immédiat et hiérarchique ayant à leur emploi des employés issus d'une communauté culturelle prennent des mesures afin de contrer les attitudes et comportements discriminatoires, et prennent des décisions de tolérance zéro dans leur milieu;

Que le manque direct ou indirect de collaboration au travail avec les employés membres de minorités visibles, soit dénoncé et sanctionné;

Que des mesures spécifiques de promotion des employés membres de communautés culturelles à des emplois supérieurs soient prises en tenant compte surtout de la compétence plutôt que de leur allégeance politique;

Que des mesures concrètes soient adoptées afin d'inciter les employées membres de communautés culturelles intéressés, à participer au développement de la relève dans toutes les sphères de l'administration publique;

Que les dispositions prévues à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique, soient appliquées dans les cas de mutation, et qu'une analyse soit effectuée sur les motifs de refus;

Que le Gouvernement s'assure de la participation normale des employés issus de communautés culturelles à des missions de nature internationales et intergouvernementales;

Que les employés membres de communautés culturelles mis en disponibilité ou congédiés soient placés sur une liste de priorité de rappel;

Que des données statistiques soient établies et publiées sur le nombre de départs de la fonction publique d'employés du groupe-cible ainsi que sur les raisons qui motivent ces départs;

Que le ministère ou l'organisme qui a perdu un(e) employé membre d'un groupe cible soit tenu de le remplacer par un autre issu du même groupe-cible.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. « Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action. Bilan et perspectives. Résumé », Québec, 1998, 43 p.

1) Le développement de programmes et l'implication de l'ensemble des partenaires (p. 33)

Compte tenu des risques de distorsion dans le développement de programmes d'accès à l'égalité volontaires en raison de l'absence d'obligation de les faire approuver par la Commission, celle-ci recommande :

- La mise en vigueur du premier alinéa de l'article 87 de la Charte des droits et libertés de la personne qui prévoit cette obligation de faire approuver par la Commission tout programme volontaire.

2) Les programmes d'accès à l'égalité dans le secteur public (p. 34)

Les programmes gouvernementaux :

En ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité mis en œuvre par les ministères et organismes gouvernementaux, les résultats quantitatifs globaux tirés des données publiées par l'Office des ressources humaines permettent d'observer que les efforts fournis à l'intention des femmes ont eu des effets significatifs, bien qu'en deçà des objectifs réalisables. **Quant au programme pour les « communautés culturelles », il n'y a eu aucun impact.** Cette analyse soutient donc le constat à l'effet que lorsque la volonté est présente, des résultats importants peuvent être obtenus dans des délais raisonnables. Devant ce qui apparaît au contraire un laxisme inacceptable à l'égard des minorités visibles et ethniques, la Commission ne peut qu'exprimer sa vive impatience et signaler au gouvernement l'urgence d'agir.

Ces observations amènent la Commission à conclure que divers mécanismes relatifs à la mise en œuvre et au ciblage des programmes doivent être revus. C'est pourquoi la Commission recommande :

- que le gouvernement n'élabore qu'un seul programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique, celui-ci devant comporter des objectifs et des mesures spécifiques pour chacun des groupes cibles;
- que le gouvernement accélère la mise en œuvre des mesures prévues à son programme d'accès à l'égalité, et qu'il accentue les contrôles de l'application effective de ces mesures, notamment par une application rigoureuse de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique qui permet de nommer de manière préférentielle, à compétence égale, un candidat visé par l'application d'un programme d'accès à l'égalité; enfin, qu'il s'assure de l'imputabilité de tous les paliers décisionnels;

- que ce programme soit assujéti aux articles 87 à 91 de la Charte des droits et libertés de la personne, prévoyant notamment la surveillance des programmes par la Commission d'exiger des rapports et de faire enquête.

De plus, comme les programmes d'accès à l'égalité gouvernementaux se sont limités jusqu'à maintenant aux emplois réguliers, et que les emplois occasionnels constituent un bassin de recrutement important pour les emplois réguliers, la Commission recommande :

- que le gouvernement étende la portée de son programme d'accès à l'égalité à l'ensemble des emplois occasionnels dans ses ministères et organismes.

Considérant qu'en ce qui concerne les « communautés culturelles », les mesures prévues par le gouvernement dans son programme d'accès à l'égalité pour cette large catégorie n'ont donné aucun résultat tangible, et en raison de l'importance de la discrimination dont sont victimes les minorités visibles, la Commission recommande :

- que les minorités visibles constituent un groupe cible spécifique du programme gouvernemental;
- que le gouvernement désigne spécifiquement les minorités ethniques comme groupe cible de son programme et renforce les mesures déjà prévues pour ce groupe en vue d'atteindre les résultats escomptés.

Finalement, constatant que deux rapports seulement ont été déposés par le gouvernement depuis la mise en place des premiers programmes en 1987, la Commission recommande :

- que le gouvernement s'assure que le rapport relatif à l'application de son programme, requis en vertu de l'article 80 de la Loi sur la fonction publique, soit effectivement déposé et étudié annuellement à l'Assemblée nationale.

Les sociétés d'État et les organismes non régis par la Loi de la fonction publique

Comme nous l'avons déjà signalé, **il n'existe aucun mécanisme qui obligerait la mise en place de programmes d'accès à l'égalité :**

- dans les organismes publics dont les employés ne sont pas régis par la Loi sur la fonction publique;

- dans les sociétés d'État;
- et dans les institutions ou organismes publics des secteurs des affaires municipales, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation.

On comprend mal que ces organismes, tributaires de fonds publics, échappent à une telle obligation par ailleurs faite aux ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'aux entreprises bénéficiant de fonds publics par voie de contrats ou subventions. C'est pourquoi la Commission recommande :

- que la Charte des droits et libertés de la personne soit modifiée de façon à assujettir les organismes publics non visés à l'article 92, et déterminés par règlement, à l'obligation d'implanter des programmes d'accès à l'égalité; ce règlement devrait être soumis, avant son adoption, à la Commission qui pourrait faire des observations au ministre responsable;
- que les groupes ciblés soient les mêmes que ceux proposés par la Commission pour les programmes gouvernementaux.

En ce qui a trait à cette dernière recommandation, des critères liés notamment au financement public, à l'obligation de verser des surplus au Fonds consolidé du revenu, à la taille (par exemple, 50 employés et plus), devraient permettre d'identifier les organismes qui seraient soumis à l'obligation d'implanter un programme.

Ces programmes devraient être assujettis aux articles 87 à 91 de la Charte, et donc pouvoir faire l'objet de la surveillance et éventuellement d'une enquête de la Commission.

Les programmes soumis à l'obligation contractuelle

Les quelque **160 entreprises de 100 employés ou plus présentement soumises à l'obligation de faire un programme d'accès à l'égalité après avoir reçu un contrat ou une subvention de 100 000\$ ou plus**, ne représentent qu'une partie des entreprises privées bénéficiant de fonds publics. Dans un souci d'équité, et considérant la nécessité d'élargir la portée de l'obligation contractuelle à un nombre plus significatif d'entreprises qui émargent au budget de l'État, la Commission recommande :

- que les entreprises de 100 employés et plus qui obtiennent, dans une période de deux ans, plusieurs contrats gouvernementaux dont la valeur cumulative atteint au moins 100 000\$ soient également soumises au programme d'obligation contractuelle;
- compte tenu du caractère restrictif de la définition actuelle des subventions entraînant l'obligation contractuelle, que le gouvernement modifie sa réglementation de manière à couvrir tout type de subvention de 100 000\$ et plus;
- que le gouvernement considère la possibilité de modifier sa réglementation relative aux contrats et aux subventions de manière à ce que les entreprises de 50 employés et plus soient soumises à l'obligation contractuelle de mettre en place un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones, advenant l'obtention d'un contrat ou de tout type de subvention de 100 000\$ et plus;
- que le gouvernement apporte des modifications au Règlement cadre sur les conditions des contrats des ministères et des organismes publics, notamment :
 - à la section 2, pour éliminer les exceptions à la définition de contrats de services et à la définition de fournisseur;
 - à l'article 31, pour soumettre les organismes publics dont le budget n'est voté ni en tout ni en partie par l'Assemblée nationale à l'obligation de n'adjuger des contrats de services ou d'approvisionnement qu'aux fournisseurs qui se sont préalablement engagés à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne;
- enfin, pour assurer la crédibilité du programme d'obligation contractuelle, que le gouvernement clarifie et coordonne les responsabilités des divers paliers au sein de l'appareil gouvernemental dans la gestion de ce programme.

De plus, compte tenu de l'expérience acquise avec les entreprises soumises à l'obligation contractuelle et de l'analyse des résultats quantitatifs et qualitatifs observés dans le présent bilan, et dans le but de simplifier et de clarifier davantage les modalités de mise en œuvre énoncées dans le contenu de l'engagement pris par les entreprises concernées, la Commission recommande :

- que les entreprises soumises au programme d'obligation contractuelle transmettent à la Commission un premier rapport sur les résultats de la phase diagnostique ainsi que leur plan d'action dans les douze mois qui suivent l'adjudication du contrat ou l'octroi de la subvention, et, annuellement par la suite, un rapport d'étape sur l'implantation du programme jusqu'à ce que les objectifs quantitatifs et qualitatifs soient atteints et maintenus au terme de

deux années subséquentes. Alors, sur avis de la Commission, un certificat de conformité sera émis aux entreprises par le gouvernement.

Les programmes d'accès à l'égalité en éducation

Nous avons constaté que l'application des programmes d'accès à l'égalité est largement facilitée lorsque les institutions d'enseignement collaborent à cet effort systémique de correction des inégalités discriminatoires vécues par certains groupes de personnes. Par exemple, l'accès des femmes et des membres des minorités en plus grand nombre dans les corps policiers de la région de Montréal est maintenant facilité par l'existence d'un programme d'accès à l'égalité en techniques policières dans les trois cégeps de la région métropolitaine qui offrent ce programme. De même, nous avons vu qu'au Témiscamingue, un nombre significatif de femmes et d'autochtones se sont inscrits au diplôme d'études professionnelles en techniques papetières parce qu'on leur a fait savoir que des emplois leur seraient accessibles dans les usines de pâtes et papiers de la région.

Dans cette perspective, la Commission recommande :

- que les commissions scolaires assurent la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en éducation pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones, dans les programmes d'études de niveau secondaire où les membres de ces groupes sont faiblement représentés par rapport à leur présence dans la population étudiante qui rencontre les conditions d'admission, prioritairement dans le domaine de la construction;
- que les collèges et les universités assurent la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en éducation pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones, dans les programmes d'études où les membres de ces groupes sont faiblement représentés par rapport à leur présence dans la population étudiante qui rencontre les conditions d'admission.

Par voie de corollaire, pour permettre l'existence de programmes d'accès à l'égalité en éducation, ainsi que l'identification des bassins de main-d'œuvre qualifiée pour les emplois correspondants, nous recommandons :

- que les commissions scolaires, collèges et universités assurent la mise en place d'un processus d'auto-identification des membres des groupes cibles dans l'ensemble de leur clientèle étudiante.

Conseil des relations interculturelles. *Un Québec pour tous ses citoyens. Les défis actuels d'une démocratie pluraliste*, Montréal, Conseil des relations interculturelles, 1997, 91 p.

Concernant les écarts constatés entre les normes fondamentales du cadre civique commun et les pratiques du marché du travail, ainsi que les adaptations réciproques nécessaires pour réaliser une intégration plus représentative de toutes les catégories de personnes – notamment des membres de groupes ethnoculturels et de « minorités visibles et audibles » – dans les structures d'emploi des institutions publiques et des entreprises privées, coopératives et communautaires, le Conseil :

- Recommande que le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration confie au Conseil des relations interculturelles le mandat de proposer, de concert avec les instances

concernées, de nouveaux moyens plus efficaces d'accroître significativement la représentation des membres des communautés ethnoculturelles dans la Fonction publique, dans les services publics, dans les médias et dans les professions régies par des corporations professionnelles, et de lui recommander des modalités de mise en œuvre de ces moyens.

- Recommande au gouvernement du Québec que sa politique d'obligation contractuelle, à l'égard de ses fournisseurs privés, soit élargie aux municipalités, à d'autres organismes publics de juridiction québécoise et aux sociétés parapubliques.

Conseil des relations interculturelles : *L'équité en emploi : de l'égalité de droit à l'égalité de fait.* Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration , Montréal, Conseil des relations interculturelles, 1999, 129 p.

Recommandations quant à la loi

Le Conseil des relations interculturelles recommande :

- qu'une loi sur l'équité en emploi soit adoptée;
- que les groupes discriminés visés par cette loi comprennent les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles. Que soient établis des objectifs spécifiques en matière de recrutement, de formation et de promotion pour chacun des groupes ciblés avec priorité d'application pour les groupes les plus sous-représentés. Pour les membres des minorités ethnoculturelles ne faisant pas partie des minorités visibles, des cibles et modalités spécifiques devraient prévues seulement dans les services publics tels les services gouvernementaux, les services de santé et services sociaux et les services d'éducation;
- que la loi s'applique à toutes les catégories d'emploi incluant les postes occasionnels, les stages et les emplois pour étudiants;
- que cette loi vise tous les secteurs de l'économie québécoise et tous les employeurs dont l'entreprise ou l'organisme compte cinquante employés ou plus; tous les ministères et organismes de la fonction publique, de l'éducation, de la santé, les sociétés d'État quelle que soit leur taille, de même que les municipalités, les organismes supramunicipaux et régionaux;
- que dans le cadre de cette nouvelle législation québécoise sur l'équité en emploi, soient incluses les entreprises privées soumises au programme de contrats fédéraux et que les exigences découlant des deux législations soient harmonisées;
- que la législation vise à éliminer les obstacles à l'emploi qui ne sont pas liés à la capacité du candidat et à promouvoir l'accès équitable aux emplois offerts, tout en étant conforme au principe du mérite, qui doit demeurer la pierre angulaire du processus de dotation et d'avancement;
- que la législation fasse en sorte que les employeurs reconnaissent la valeur de l'équité en matière d'emploi et soient encouragés à entreprendre des efforts ou à les poursuivre en vue d'accroître la diversité en milieu de travail tout en rehaussant leur position concurrentielle, ce qui leur permettra de prospérer dans une nouvelle économie en se prévalant du plein potentiel de la main-d'œuvre québécoise dans toute sa diversité;
- que cette législation favorise l'adoption d'objectifs quantitatifs tout en interdisant formellement l'imposition de quotas;

- que la mise en place des mesures prévues dans la loi sur l'équité en emploi soit confiée à une commission créée à cette fin ou à une commission déjà existante, en élargissant le mandat de cette dernière;
- que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse soit investie d'un rôle de contrôle de l'application de la législation pour s'assurer qu'elle est respectée, de sorte que les obligations des employeurs deviennent exécutoires;
- que le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration coordonne les étapes préalables à l'adoption de la loi et des règlements et demeure responsable, par la suite, des liens entre les différents intervenants; qu'il mette sur pied une banque centrale d'informations regroupant les renseignements sur les plans d'action, les mesures mises en place, les ententes conclues et qu'il les rende accessibles sur demande;
- que les ministères de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, des Affaires municipales et des Régions soutiennent l'application de la loi dans leurs réseaux respectifs en offrant les outils nécessaires et en proposant des ressources financières favorisant l'application de la loi.

Recommandations quant aux mesures complémentaires

Le Conseil des relations interculturelles recommande comme mesures complémentaires;

- que le gouvernement adopte une déclaration solennelle réaffirmant l'engagement du gouvernement et de l'ensemble de la société québécoise en faveur de l'atteinte de l'équité en emploi;
- dans l'attente d'une législation, que le gouvernement adopte des mesures transitoires visant à renforcer et à étendre les actuels programmes d'accès à l'égalité en y incluant, notamment, les emplois occasionnels;
- que soit favorisée la prise d'engagements concrets à l'égard de l'équité au sein de la Commission des partenaires du marché du travail pour s'assurer que les politiques régionales et la politique nationale du marché du travail contiennent des engagements explicites à cet égard;
- qu'un plan de sensibilisation sur l'importance de relations interculturelles harmonieuses et sur les avantages des mesures d'action positive soit défini et mis en branle en visant l'ensemble de la population incluant les membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, et mettant l'emphasis plus spécifiquement sur les travailleurs et les syndicats;
- que soient promues les valeurs favorisant la participation civique et l'inclusion des groupes discriminés, notamment les membres des minorités ethnoculturelles et visibles;
- que soient instaurées davantage de mesures de gestion des moyens d'intégration de la diversité concernant, par exemple, l'adaptation des services à une clientèle diversifiée, les relations entre tous les employés dans un contexte de milieu de travail diversifié, les programmes d'accueil, d'intégration, de mentorat ou de stages;

- que des mesures de recrutement et de promotion visant les anglophones du Québec soient développées au sein de la fonction publique québécoise;
- que soient développées des mesures incitatives en vue d'attirer des candidatures des membres des groupes discriminés dans les filières éducatives menant à des professions où la disponibilité de main-d'œuvre de ces mêmes groupes est trop faible;
- que la réglementation relative aux corporations professionnelles inclue des dispositions favorisant l'entrée de personnes provenant des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles;
- que soit incluse, dans les rapports annuels des organismes et entreprises, l'obligation de faire rapport sur les mesures prises pour atteindre l'équité en emploi et sur les résultats obtenus;
- que le gouvernement analyse l'impact des dépenses et des orientations gouvernementales sur les groupes discriminés, notamment ceux des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles et ajuste ces dépenses et ces orientations pour qu'elles correspondent aux besoins d'équité;
- que soient soutenus financièrement les groupes voués à la défenses de droits lorsqu'ils s'occupent de plaintes relatives à de la discrimination ou à du harcèlement visant les membres des minorités ethnoculturelles ou visibles;
- qu'un fonds spécifique destiné à favoriser les initiatives relatives à l'équité en emploi soit mis en place et géré par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration;
- que le ministère de l'Éducation crée un fonds spécial de bourses d'étude pour encourager la candidature de membres des minorités visibles et ethnoculturelles dans certains domaines de formation où ces groupes sont sous-représentés.

Conseil des relations interculturelles. « Pour une fonction publique à l'image de la diversité québécoise. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration », Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2001, 65 p.

Engagement aux plus hauts niveaux de l'État

À cet égard, le Conseil des relations interculturelles recommande :

- que le premier ministre du Québec s'engage au nom du gouvernement à hausser, dans les meilleurs délais, la représentativité des membres des communautés ethnoculturelles dans la fonction publique québécoise, à un niveau comparable à celui de leur proportion dans la main-d'oeuvre disponible.
- Que, pour ce faire, il s'engage à assujettir la fonction publique à la loi 143.

- Qu'à titre exemplaire, le Secrétariat aux emplois supérieurs soit tenu aux objectifs quantitatifs retenus pour les groupes cibles du PAÉ dans la préparation des décrets relatifs aux nominations à soumettre au Conseil des ministres.
- Que le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration convienne de l'urgence de mettre à jour et de rendre opérationnel le programme d'accès à l'égalité pour les groupes visés par les PAÉ dans la fonction publique; que ce programme soit aussi élargi aux anglophones et aux autochtones.
- Que le président du Conseil du trésor définisse publiquement le rôle que la fonction publique québécoise est appelée à jouer dans les années à venir et qu'il annonce le plan de main-d'œuvre qu'il entend développer, compte tenu des départs à la retraite prévisibles et des nouveaux besoins.
- Que, parmi les objectifs de la politique des ressources humaines dans la fonction publique, soient reconnus comme essentiels à la mission du gouvernement du Québec les objectifs de diversité et d'équité.
- Que, dans l'intervalle, parallèlement à ces moyens, les mesures administratives annoncées récemment soient revues et améliorées de la façon suivante :
- que temporairement, la proportion des membres des communautés ethnoculturelles embauchée soit le double de celle de son poids réel dans la main-d'œuvre;
- qu'à la lumière des résultats des concours tenus en 2001-2002, les biais culturels existants soient identifiés et corrigés;
- que soit plus largement diffusée et connue la priorité à accorder à l'embauche des personnes des groupes cibles.

Revitalisation du programme d'accès à l'égalité, renforcement du suivi administratif et de la reddition des comptes

À cet égard, le Conseil des relations interculturelles recommande :

- que la revitalisation du PAÉ, devant viser le redressement d'une sous-représentativité et l'égalité des chances, soit articulée autour des trois types de mesures suivantes :
 - o *des mesures incitatives*, pour aviver l'intérêt à travailler dans la fonction publique québécoise : diffusion d'informations détaillées dans tous les milieux (communautaires, scolaires, médiatiques) sur l'ensemble du processus d'embauche et les possibilités de carrières; meilleure diffusion de la priorité à accorder aux membres des groupes cibles; recrutement de cadres à l'extérieur de la fonction publique et présentation de cas de réussite de membres des groupes cibles.
 - o *des mesures administratives*, soutenant tout le processus d'embauche : formation des gestionnaires et du personnel affecté aux ressources humaines à la réalité interculturelle et sur la politique et les pratiques d'équité en emploi; mise en place d'outils d'évaluation de concours et d'entrevues pour en exclure tout biais culturel; exigences de la connaissance du français adaptée à la fonction; reconnaissance

facilitée des acquis scolaires et professionnels à l'étranger et mise sur pied de formations d'appoint si nécessaire, notamment en français.

- o *des mesures d'accueil et de rétention*, portant sur la dotation des postes autant que sur la promotion : mesures d'accueil et d'intégration spécifiques pour faciliter l'adaptation des membres des groupes cibles et leur maintien en emploi; stages, mentorat; cours de perfectionnement du français oral ou écrit; éducation interculturelle généralisée pour tout le personnel oeuvrant dans les ministères ou organismes publics.
- Que le Conseil du trésor soit doté d'un *Sous-secrétariat à l'égalité d'accès et à l'équité en emploi*. Celui-ci aura la responsabilité d'établir dans les meilleurs délais un PAÉ renouvelé et d'assurer son application, notamment par des services conseils appropriés.
- Qu'un plan triennal d'embauche soit établi par ministère ou organisme et soumis au Conseil du trésor afin que ce dernier s'assure qu'aucun nouveau poste ne puisse être offert l'année subséquente, si l'objectif annuel en matière d'équité n'a pas été atteint.
- Que les étapes du processus d'embauche allant de l'inscription à la déclaration d'aptitude soient entièrement gérées par le Conseil du trésor, en lui octroyant les ressources nécessaires pour que soient respectées les mesures prévues au PAÉ.
- Que la diversité soit intégrée au nombre des compétences recherchées chez les employés et que la gestion de la diversité soit considérée comme une compétence essentielle en gestion.
- Que, pour l'embauche ou la promotion, le choix du candidat repose sur l'ensemble des compétences plutôt que sur les tâches strictement liées au poste à combler.
- Que, tant pour l'embauche que pour la promotion, des objectifs quantitatifs annuels soient ciblés, allant jusqu'à doubler la proportion observée dans la main-d'œuvre disponible jusqu'à ce que cette proportion soit atteinte.
- Que ces objectifs soient explicites pour chaque groupe visé actuellement par le PAÉ (les femmes, les minorités visibles et les communautés ethnoculturelles), de même que pour les anglophones et les autochtones qui devraient aussi être inclus, afin de suivre l'évolution de chaque groupe cible et d'éliminer la confusion lorsque vient le temps d'analyser les résultats.
- Que, tant que la représentativité réelle des membres des groupes minoritaires ne sera pas atteinte par rapport à la main-d'œuvre disponible, les gestionnaires soient contraints de nommer ou de promouvoir, à compétence égale, un candidat appartenant à un groupe minoritaire et que, parmi ces candidats, une femme sur deux soit retenue si possible.
- Que, lorsque la personne choisie n'appartient pas à un groupe cible alors qu'il s'en trouve parmi les candidats, le gestionnaire obtienne du Conseil du trésor l'autorisation de faire ce choix préalablement à toute dotation.

- Qu'un *Commissaire à l'équité pour l'embauche et la promotion dans la fonction publique* soit nommé, pour recevoir toute plainte concernant l'application du plan de main-d'œuvre et celle du PAÉ, remédier aux plaintes fondées signalées par les individus et signifier annuellement au gouvernement les lacunes principales décelées dans la gestion de l'embauche et de la promotion du personnel.
- Que soit nommé, dans chaque ministère ou organisme, un membre de la haute direction à titre de responsable de l'application du PAÉ, directement imputable devant le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme; que ce cadre supérieur veille à ce que le ministre dont relève son organisation s'acquitte des engagements gouvernementaux en matière de représentativité et d'équité; qu'une réunion annuelle permette à l'ensemble de ces responsables de haut niveau de discuter de l'avancement du programme et d'identifier les principaux défis à relever.

Sensibilisation de la population et reconnaissance de la contribution des organismes communautaires

À cet égard, le Conseil des relations interculturelles recommande :

- Qu'un ensemble de moyens soient pris pour renforcer l'image de marque positive de la fonction publique comme employeur concurrentiel et ce, dans toutes les régions du Québec.
- Qu'un plan de sensibilisation de l'opinion publique sur la raison d'être des PAÉ et sur l'intérêt, pour tous les employeurs, d'avoir une main-d'œuvre diversifiée, accompagne l'implantation du nouveau PAÉ.
- Qu'une campagne d'information diffuse la levée de la condition d'appartenance à une zone géographique définie pour postuler un emploi dans la fonction publique, applicable aux membres des communautés ethnoculturelles; que cette exemption soit explicite lors de l'annonce de chaque concours de recrutement ou de constitution de réserve de candidatures et qu'elle soit étendue aux anglophones et aux autochtones.
- Que soit reconnue la contribution des organismes communautaires dans le processus d'intégration et dans l'exercice de la citoyenneté et que les organismes communautaires qui travaillent à l'insertion des personnes membres de groupes ethnoculturels soient soutenus financièrement pour leur contribution au recrutement et à la préparation des candidats pour occuper un poste dans la fonction publique.

Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles « Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires », Direction des affaires publiques et des communications du MICC, 2006

Par rapport au dossier de l'accès à l'emploi, Le Groupe de travail recommande :

En ce qui a trait à la fonction Publique

Que le Secrétariat du Conseil du trésor :

responsabilise les gestionnaires du secteur public dans leur rôle d'employeur par une formation obligatoire portant spécifiquement sur la gestion de la diversité ethnoculturelle;

fasse de l'objectif annuel d'embauche de groupes cibles (25 %) un objectif ministériel plutôt que gouvernemental;

identifie au sein de la catégorie des communautés culturelles les personnes issues des minorités visibles ainsi que leur classe d'emploi parmi les employés dans la fonction publique et les personnes inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes;

établisce un objectif représentatif pour l'embauche spécifique de personnes issues des minorités visibles, dans l'éventualité où il y aurait sous-représentation des minorités visibles au sein de la catégorie « communautés culturelles »;

évalue la pertinence d'organiser, dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne, des concours réservés aux personnes issues des minorités visibles pour les classes d'emploi au sein desquelles elles seraient absentes ou fortement sous-représentées dans les listes de déclaration d'aptitudes;

demande aux ministères qui sont en deçà de la cible d'embauche de groupes cibles de passer prioritairement en entrevue les personnes concernées inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes pour pourvoir un poste;

publie dans son rapport annuel les résultats pour l'ensemble des ministères en matière d'embauche de personnes issues des groupes cibles, en distinguant, dans la catégorie des communautés culturelles, les membres des minorités visibles.

Que le ministère du Conseil exécutif :

rende conditionnelle à l'atteinte des objectifs en matière d'embauche de groupes cibles, une portion des primes annuelles au rendement ou de la progression dans l'échelle salariale accordées aux sous-ministres et dirigeants d'organismes.

En ce qui a trait aux emplois supérieurs

Que le gouvernement du Québec se fixe une cible de représentation des communautés culturelles et des minorités visibles au sein des emplois supérieurs à temps plein et à temps partiel et adopte des mesures permettant l'atteinte de cette cible.

En ce qui a trait aux organismes assujettis à la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics

Que le ministère de la Justice rende plus transparents les résultats obtenus par les organismes publics au regard de l'accès à l'égalité en emploi et qu'il évalue la pertinence :

- de modifier l'article 20 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics afin que les organismes tenus d'implanter un programme d'accès à l'égalité
- fassent rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sur une base annuelle et non plus triennale;
- de modifier l'article 32 de cette même loi afin que la CDPDJ fasse rapport au gouvernement de sa mise en oeuvre sur une base annuelle, et non plus tous les cinq ans.

En ce qui a trait aux entreprises

Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles regroupe les entreprises québécoises au sein d'un projet mobilisateur, en vue d'affirmer l'importance de la diversité ethnoculturelle comme un des moteurs du développement économique du Québec.

En ce qui a trait aux employeurs

Que le gouvernement du Québec invite l'ensemble des employeurs (syndicats, entreprises, organismes à but non lucratif, associations et ordres professionnels) à assurer une juste représentation des Québécois issus des minorités visibles au sein de leurs instances et de leur personnel.

Que le ministre du Travail demande à la Commission de la construction du Québec de créer un poste au sein de son organisation dont le titulaire aura pour fonction de veiller aux intérêts et à la juste représentation des Québécois issus des minorités visibles dans les métiers de la construction.

PARTIE 2

LES PROJETS

COMME

BASES POUR COMPRENDRE

LES ACTIONS ET INTERVENTIONS

SUR LE TERRAIN

Un cadre pour l'accès à l'égalité en emploi

Les politiques d'accès à l'égalité en emploi comptent près de 25 ans d'existence, alors que le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration lançait le plan d'action *Autant de façons d'être Québécois*, en 1981, qui incluait une « politique énergique » d'accès à l'égalité en emploi. Pour donner plus de poids à la démarche, la politique s'est transformée en programme inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE). Selon la définition de la Charte, les PAE ont « pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public¹ ». Un quart de siècle après la première politique, voyons les multiples initiatives des dirigeants gouvernementaux pour atteindre une représentation fidèle en emploi de la composition de la société québécoise.

Un point de départ

Dans *Autant de façons d'être Québécois*, tous les ministères et les organismes dont les services touchent de près la population se devaient de prendre les dispositions nécessaires pour :

- Avoir une représentation équilibrée de la diversité culturelle de la société québécoise;
- L'élaboration et la mise en œuvre de moyens innovateurs de recrutement;
- L'application de méthodes de sélection pouvant faciliter l'embauche de membres des communautés culturelles, particulièrement des cadres pour créer un effet d'entraînement;
- Sensibiliser le personnel aux particularités des communautés culturelles pour faciliter l'intégration;
- Identifier les obstacles à l'implantation du Plan d'action².

Trois ans après le lancement du plan d'action, peu de changements en lien avec l'embauche des communautés culturelles seront notés par le Comité d'implantation du plan d'action à l'intention des communautés culturelles (CIPACC), chargé de faire des évaluations sur l'évolution des mesures prévues dans le plan d'action. Pour des raisons d'absence de volonté ministérielle et de conjoncture économique (gel d'embauche dans la fonction publique), le statut quo a été conservé sur presque toute la ligne concernant le dossier de la politique d'accès à l'égalité en emploi, selon le CIPACC³.

Les mesures favorisant l'intégration des groupes minoritaires, discriminés sur le plan de l'emploi, se multiplient dans la première moitié des années 80. Les programmes d'accès à l'égalité sont intégrés à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec en 1982 et mis en vigueur en 1986. Ils faisaient aussi partie intégrante de la Loi sur la fonction publique, en 1983, dont l'article 53 explicite les mesures à prendre pour se conformer aux PAE :

53. À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes.

Objectifs d'embauche.

Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise.

1983, c. 55, a. 53; 1999, c. 58, a. 3.⁴

L'Office des ressources humaines (ORH), qui a remplacé le ministère de la Fonction publique, publie en 1986 une évaluation de l'action engagée au Québec en faveur des PAE. Les constats de l'Office rejoignent ceux émis par le CIPACC, deux ans plus tôt : les mesures appliquées s'avèrent peu nombreuses. Les principales carences sont ciblées :

- Manque de participation des directions concernées et manque de soutien accordé aux responsables ministériels de la politique;
- Absence d'un système d'information fiable, allant des procédures de collecte à la gestion automatisée des données, pour permettre l'identification des membres des « communautés culturelles » et assurer le suivi de leur représentation au sein des effectifs de la fonction publique;
- Faible impact des mesures concernant l'embauche dû, entre autres, à l'absence de moyens incitatifs particuliers et de concours réservés aux membres des « communautés culturelles », ainsi qu'au caractère non contraignant de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique;
- Rareté des outils d'information et de sensibilisation, limitant la tenue d'activités qui permettraient de mieux connaître les « communautés culturelles ».⁵

L'ORH recommande que le Conseil du trésor adopte rapidement un PAE pour les communautés culturelles dans la fonction publique. Cette requête sera entendue et mise en œuvre quatre ans plus tard.

Du cadre à la mise en oeuvre

Les structures normatives mises en place dans la première moitié de la décennie 80 ont été appuyées par des corrections systémiques effectuées par les décideurs dans la seconde moitié. Ainsi, après la première politique d'accès à l'égalité de 1981, la Loi sur la fonction publique et l'ajout des PAE à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui établissaient les paramètres légaux de l'accès à l'égalité en emploi, le gouvernement met en place des mesures contraignantes pour assurer l'application des PAE. Québec élabore notamment le programme d'obligation contractuelle, mis en vigueur en avril 1989 par décision du Conseil des ministres : « Ce programme impose aux entreprises qui emploient plus de 100 personnes de mettre en place un programme d'accès à l'égalité lorsqu'elles obtiennent du gouvernement un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus¹ ».

Le programme gouvernemental d'obligation contractuelle ne prévoit pas l'application de mesures disciplinaires advenant le cas où les entreprises ne rencontreraient pas leurs obligations. Dans le plan d'action en matière d'immigration et d'intégration², lancé en 1991 par le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, un renforcement de ce programme était prévu : l'adoption d'un règlement cadre en 1993, sur les conditions des contrats attribués par les ministères et organismes, est apparue comme une mesure d'appui au programme d'obligation contractuelle. Dans le bilan de ce plan d'action sorti en 1994, il a été noté que plusieurs entreprises se sont engagées à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité : « Dans ces entreprises, les programmes se trouvent le plus souvent en voie d'implantation ou d'élaboration, et les résultats concrets sont encore peu nombreux³ ».

En mars 2004, 179 entreprises étaient soumises à ce programme mais les résultats de ce dernier demeurent mitigés. Le processus d'implantation et de suivi était le suivant : après avoir reçu un contrat ou une subvention de la part du gouvernement, les entreprises touchées par le programme se doivent de suivre le guide de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui explique les étapes pour mettre en place un programme d'accès à l'égalité (ex : établissement du taux de représentation des minorités visibles et culturelles au sein de l'organisation). Par la suite, les

entreprises soumettent leur rapport annuellement à la Commission, qui elle se charge d'évaluer les résultats et d'apporter des mesures correctives pour l'année qui suit.

Après avoir joint quelques organismes à l'automne 2005 pour leur demander s'ils avaient bel et bien établi un programme d'accès à l'égalité en emploi conformément au programme gouvernemental d'obligation contractuelle, tous nous ont répondu par l'affirmative mais aucune constante quant à la méthode n'a été remarquée : certains spécifient l'existence de leur PAE systématiquement lorsqu'ils font de l'affichage pour des offres d'emploi; d'autres sont présents dans des événements susceptibles d'attirer des membres des communautés culturelles et visibles, comme la Semaine québécoise des rencontres interculturelles; quelques entreprises n'ont pas de bilan et d'autres affirment en avoir un mais précisent qu'ils ne sont pas d'ordre public; enfin, une entreprise nous a indiqué qu'elle avait respecté à la lettre les directives de la Commission et avait soumis son rapport pour l'année 2002 mais depuis ce temps, aucun suivi n'avait été effectué par la Commission et aucune mesure corrective, apportée.

Au point de vue gouvernemental, certains ministères vont de l'avant avec l'élaboration de PAE propre à leurs effectifs. Par exemple, le ministère de l'Éducation (1988) et le ministère de la Justice (1990) présentent un PAE uniquement pour les communautés culturelles dans le cas du MEQ, pour les femmes, les communautés culturelles et les personnes handicapées, en ce qui concerne le ministère de la Justice (voir fiches synthèse). Il nous a été impossible de mettre la main sur le suivi de ces initiatives, ne sachant même pas s'il existe. Néanmoins, avec les résultats très limités obtenus dans l'ensemble de la fonction publique depuis 25 ans, il est possible de penser que les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

Les actions entreprises dans certains organismes parapublics/paramunicipaux s'avèrent, pour leur part, beaucoup plus concluantes. La Société de transports de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM, devenue STM) a lancé son PAE en 1987 et demeure encore un chef de file dans l'application de ce type de programme. Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM, aujourd'hui SPVM) a connu également des résultats intéressants, qui sont plus amplement décrits dans le volet « Ville de Montréal » de ce document.

Un premier programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique

Dans le cadre de la politique en matière d'immigration et d'intégration, en 1990, le Conseil du trésor lance un tout nouveau programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles (membres des minorités visibles et allophones). Le programme vise à augmenter le niveau de représentation des communautés culturelles dans la fonction publique afin qu'il devienne le même que celui de leur disponibilité externe, soit 9%. Un taux d'embauche annuel est fixé à 12% afin d'atteindre le taux de représentation. Le temps accordé pour rencontrer les objectifs est de quatre ans. Quatre catégories de mesures sont prévues dans le plan de mise en œuvre, qui devraient en principe permettre la réussite de ce programme :

- mesures permettant l'atteinte de l'objectif quantitatif;
- mesures de sensibilisation
- mesures visant l'amélioration du système d'emploi
- mesures visant le développement d'un bassin potentiel externe.

Un bilan a été dressé après la fin de la période prévue pour mettre en place le plan d'action qui accompagnait la politique de 1990. Selon ce document, il semble que les mesures annoncées aient été implantées mais sont demeurées sans suite concluante :

Diverses mesures spécifiques prévues dans le Plan d'action (stratégies de communication auprès des communautés culturelles, préparation aux concours, cours de perfectionnement en français, participation à des jurys, etc.) ont bien été mises en œuvre, mais le resserrement du recrutement a certainement empêché que ces mesures se concrétisent en résultats probants⁹.

Ainsi, les progrès en ce qui a trait aux programmes d'accès à l'égalité se font très lentement et ce, dans toutes les sphères d'employeurs (public, parapublic, privé, etc.). Seules quelques exceptions confirment la règle, ce qui est bien peu pour le nombre d'annonces faites au fil des ans. Pourtant, il est important de souligner les initiatives opérées par les organismes communautaires dans le but de favoriser l'intégration des communautés culturelles dans la fonction publique québécoise. Par exemple, Accueil liaison pour arrivants (ALPA), en collaboration avec la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (ancêtre d'Emploi-Québec) a placé 200 personnes issues des communautés culturelles en stage pour une période de 20 semaines au sein de différents ministères du gouvernement du Québec. Il a été difficile par contre de quantifier le taux de rétention après le

stage mais ces participants ont à tout le moins pu profiter de cette occasion pour mieux connaître les services publics et ajouter une expérience de travail à leur parcours (voir fiche synthèse ALPA).

Le gouvernement a livré un bilan des PAE en 2000, après vingt ans de mesures pour l'accès à l'égalité en emploi. Il pose un regard critique sur les avancées au Québec dans ce domaine. Pour arriver à tirer des conclusions objectives sur l'évolution, les embûches et les solutions liées aux PAE, le sous-secrétariat au personnel de la fonction publique du Conseil du trésor a recueilli les commentaires de « focus group », des représentants des ministères et organismes, et par écrit, des représentants des syndicats et des associations de cadres ainsi que des organismes de coordination gouvernementale, représentant les différentes clientèles visées par les PAE. Des suggestions au contenu et à la gestion des programmes d'accès à l'égalité ont été formulées, dont voici des extraits :

Il faut établir une volonté politique et ministérielle ferme qui dépasse les vœux pieux en donnant des dents aux programmes et des moyens concrets, établir un plan de communication, refléter la diversité dans nos dépliants et dans les communications plutôt qu'une vision traditionnelle.

Aussi :

Il faudrait rendre les organisations imputables, signifier des attentes claires aux hauts dirigeants. Que des mesures d'obligation de résultats soient instaurées pour soumettre les ministères et organismes à une obligation de dépenser un certain pourcentage de leur masse salariale pour l'embauche de personnes handicapées ou d'autres membres de clientèles cibles à défaut de quoi ils devraient participer à des mesures compensatoires¹⁰.

Par contre, des mesures adoptées en 1999 semblent avoir obtenu leur lot de succès, alors que des efforts ont été faits pour augmenter la représentation des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones dans l'effectif de la fonction publique, par un taux d'embauche annuel de 25%. Entre autres, l'objectif d'embauche d'étudiants provenant de ces groupes a été atteint en septembre 1999, alors qu'un an plus tôt, le taux se situait à 13%. Ces résultats étaient de bon augure pour l'amélioration des PAE durant les années 2000¹¹.

Une autre loi, un autre plan d'action

Étant donné les nombreuses dispositions existantes pour soumettre à l'application de PAE les différents organismes publics, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

en est venue à la conclusion qu'il fallait consolider les différents PAE¹². C'est de cette façon que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* (L.Q. 2000, c. 45) est née en 2000, loi qui a pour objectif d'engager les organismes gouvernementaux qui n'étaient pas concernés par la *Loi sur la fonction publique* dans un processus de mise en application d'un PAE. Cette loi rassemble aussi quatre groupes visés par les PAE soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les allophones. « Elle touche environ 700 organismes publics, employant 100 personnes et plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux de même que dans les sociétés d'État et la Sûreté du Québec¹³. »

C'est dans ce contexte légal qu'a été lancé en 2003, par le Secrétariat du Conseil du trésor, un autre plan d'action pour favoriser la diversité dans la fonction publique québécoise¹⁴. Dix mesures au total sont comprises dans trois orientations :

1) Augmenter l'embauche

- Fixer des objectifs annuels d'embauche
- Assurer la disponibilité des listes contenant les candidatures des membres des groupes visés par le plan d'action à tous les ministères et organismes

2) Informer et sensibiliser

- Offrir des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche
- Accompagner les candidates et les candidats dans le processus d'embauche
- Faire connaître la fonction publique en créant un programme de sensibilisation

3) Faciliter l'intégration au milieu de travail

- Sensibiliser le personnel à l'importance de la diversité
- Créer un programme de parrainage
- Offrir un soutien à la maîtrise de la langue française
- Faciliter l'accès à des responsabilités de gestion
- Mettre en place un programme de reconnaissance des initiatives, des efforts et des résultats.

Il est trop tôt pour faire le bilan complet de ce dernier plan d'action. Par contre, au sein de ce dernier, il était prévu que le Secrétariat du Conseil du trésor fasse un suivi annuel des mesures annoncées.

Des informations sur l'embauche et le taux de représentativité des communautés culturelles ont été trouvées dans le rapport annuel du Secrétariat du Conseil du trésor : un an après l'adoption du plan d'action, les objectifs fixés (taux d'embauche annuel à 25% et taux de représentation à 9%) n'ont toujours pas été atteints.

Tableau 1 :Taux d'embauche

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre de personnes embauchées	84	447	542	65
Pourcentage	4,11%	4,71%	16,63%	6,70%

Taux de représentativité : 2,5%¹⁵

En somme, il y a encore loin de la coupe aux lèvres en ce qui a trait à une représentation équitable des membres des minorités visibles et des communautés culturelles au sein de la fonction publique québécoise. Cherchant des solutions depuis 25 ans pour changer la situation, le gouvernement devrait peut-être s'inspirer des organisations comptant des réussites notables dans ce dossier pour véritablement enclencher un processus efficace.

PAE : Ville de Montréal

En 1989, la Ville de Montréal s'avère le plus important employeur de la région métropolitaine avec ses 12 500 employés¹⁶. À la suite de la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM), la Ville mettra en œuvre un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles parce qu'« elle considère avoir un rôle exemplaire à jouer en matière de promotion à l'égalité en emploi¹⁷ ». Après plus de 15 ans d'opération, la Ville a-t-elle réussi à montrer l'exemple dans ce domaine? Dans les prochaines lignes, il sera question du déploiement du PAE de la Ville dans les dernières années, ainsi que de celui de deux organes paramunicipaux importants, le Service de sécurité Incendie de Montréal, la Société de transport de Montréal (STM, anciennement STCUM) et du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM anciennement SPCUM).

Les premiers pas

Le bassin de communautés culturelles est grand à Montréal et celles-ci sont peu représentées au sein de la fonction publique municipale. En fait, selon les données du recensement de 1986 de Statistiques Canada, il a été déterminé que 30% de la population montréalaise était composée par les communautés culturelles alors que leur proportion au sein des employés municipaux se situe à 5% maximum¹⁸ (si nous comparons avec l'évolution chiffrée de 1993 à 1998).

Ainsi, dans le but d'augmenter la proportion de membres des communautés culturelles au sein du personnel de la Ville, celle-ci met en place un PAE qui comporte trois volets : les mesures d'égalité des chances, les mesures de redressement et les mesures de soutien.

Les mesures d'égalité des chances

- Un programme de rencontres sur l'emploi à la Ville;
- Des annonces relatives à la tenue de concours de recrutement diffusées dans les médias et les organismes des communautés culturelles;
- Élargissement de la banque de membres de jurys de sélection;
- Examens écrits reliés aux divers emplois révisés pour en éliminer les biais culturels;
- Création d'un comité inter-services afin qu'il fasse le point sur la mise en œuvre des mesures.

Les mesures de redressement

La présence des membres des communautés culturelles sera évaluée pour chaque emploi. Lorsqu'une situation de sous-représentation sera identifiée, le processus suivant entrera en action :

- Un pourcentage déterminé des postes à combler sera réservé à des membres des communautés culturelles;
- Une campagne de recrutement spécifique sera menée, de concert avec le Bureau Interculturel de Montréal, en parallèle avec l'affichage et l'annonce du concours par le réseau actuel;
- La date de fermeture du concours pourra être reportée afin d'intensifier la recherche de candidats et candidates, si les candidatures reçues ne comportent pas un nombre suffisant de membres des communautés culturelles;
- Les postes réservés seront offerts à des membres des communautés culturelles ayant réussi l'examen et rencontrant les exigences du poste à combler.

Les mesures de soutien

Mesures prévues pour sensibiliser la fonction publique municipale et la population montréalaise aux objectifs et bien-fondé du PAE tout en favorisant une meilleure connaissance entre les différents groupes qui la composent.

- Les conseillers en personnel et les responsables des services seront appelés à participer à des sessions de sensibilisation à la problématique de la discrimination et aux objectifs généraux des PAE.
- Participation du personnel de supervision à des sessions sur l'identification des attitudes et des pratiques discriminatoires et les façons appropriées de gérer ces situations.
- Les mesures d'accès à l'égalité seront négociées dès qu'elles impliqueront une modification dans l'application des conventions collectives.
- Rubrique d'auto-identification pour indiquer son appartenance à une communauté culturelle (à remplir sur une base optionnelle) sur les formulaires de demande d'emploi.
- Plan de communication pour sensibiliser 1) les communautés culturelles aux possibilités d'emplois à la Ville, 2) la population au caractère multiculturel de Montréal et 3) la fonction publique municipale sur les besoins propres aux communautés culturelles¹⁹.

Les bases sont maintenant implantées, reste aux responsables du PAE au sein de la Ville à faire appliquer ce programme pour présenter un portrait des effectifs qui soit représentatif de la réalité culturelle montréalaise.

Une évolution laborieuse

Dès la première année de mise en œuvre, la Commission permanente de l'administration et des finances, chargée de faire le suivi de l'évolution du PAE de la Ville, souligne que des actions ont été entreprises durant cette période pour faire connaître aux communautés culturelles les possibilités d'emploi dans la municipalité et ainsi faciliter l'accès aux emplois. De l'affichage dans les journaux ethnoculturels et une présence de représentants de la Ville dans les organismes qui accueillent une clientèle issue des communautés culturelles sont au nombre des initiatives pour publiciser les emplois municipaux. Aussi, une personne sensibilisée aux réalités vécues par les communautés culturelles a été mandatée pour l'accueil des candidats qui postulent à la Ville. Un effort a été fait, en plus, pour augmenter le nombre de personnes des communautés culturelles sur les jurys de sélection de la Commission de la fonction publique.

Malgré cela, en 1991, l'objectif d'embauche de 25% n'a pas été atteint et ce, pour deux raisons principales selon le module des ressources humaines du Service des affaires corporatives:

- Un inévitable délai est à prévoir entre le moment où une mesure comme le PAE est mise en place et celui où, dans un environnement où l'embauche se fait de façon décentralisée, cette mesure est vraiment intégrée à la gestion des services;
- La question de la présence de membres de communautés culturelles sur les listes d'éligibilité, dans le cas où les postes d'employés permanents font l'objet d'un concours. Ainsi, les postes permanents comblés en 1990 l'ont été à partir de listes d'éligibilité dressées à divers moments et dont le bassin de candidats membres de communautés culturelles n'était pas nécessairement suffisant. Même les listes d'éligibilité dressées en 1990 montrent qu'il reste du travail à faire pour accroître le bassin de candidats de la Ville.

Depuis l'implantation du PAE, des carences importantes semblent nuire au développement du programme et à l'atteinte de l'objectif de départ, qui était de 25% d'embauche. Par exemple, un des principes du plan d'action de 1992 est d'obtenir un engagement manifeste de la haute direction pour l'intégration du PAE à la planification stratégique de l'organisation; en 1993, la responsabilisation des gestionnaires est fortement encouragée par la Commission; finalement, en 1999, l'intégration des objectifs du PAE à la planification générale de la main-d'œuvre est conseillée. Toutes ces mesures auraient sans doute dû être en vigueur dès les premiers mois de l'implantation du programme pour s'assurer que l'esprit d'intégration intrinsèque au PAE s'imprègne dans la fonction municipale et ce, en partant des têtes dirigeantes de la Ville.

Pour ce qui est de l'embauche et du taux de représentation des membres des communautés culturelles, les chiffres reflètent une augmentation constante mais timide. Pour l'embauche, les résultats montrent que l'objectif a été atteint et même dépassé en 1997. Ces statistiques contiennent aussi les stages et les programmes d'été pour étudiants. De plus, l'embauche temporaire occupe une place importante dans les types de postes décrochés par les minorités visibles et les communautés culturelles, ce qui s'éloigne de l'objectif de départ de la Ville, qui était « non seulement d'embaucher mais de retenir les membres des communautés culturelles à l'emploi de la municipalité³⁰ ».

Le taux d'embauche relevé chaque année montre une progression malgré une chute en 1994 et 1995, en raison d'un gel de l'embauche dans la fonction publique municipale (tableau 1).

Tableau 1
Données sur l'embauche globale

Année d'embauche	MV	Minorités culturelles	MV et MC	Total
1991	112 7,3 %	95 6,2 %	207 13,5 %	1531
1992	360 7,3 %	134 6,4 %	494 23,7 %	2083
1993	192 16,7 %	92 8 %	284 24,6 %	1153
1994	78 8,7 %	43 4,8 %	121 13,5 %	898
1995	105 11,8 %	48 5,4 %	153 17,2 %	890
1997	220 21 %	63 6 %	283 27 %	1048
1998	139 13,6 %	57 5,9 %	196 19,2 %	1021

Une autre étude sur les effectifs de la municipalité avait montré des résultats en croissance pour ce qui est du taux de représentation (voir tableau 2), avec toutefois quelques précisions sur les types d'emploi à souligner :

- Une forte concentration des communautés culturelles dans les emplois cols bleus et cols blancs
- Une très faible présence dans les emplois professionnels et cadres
- Une concentration marquée dans les emplois non permanents²¹

Tableau 2 :

Proportion des communautés culturelles au sein de l'effectif

Année	Taux de présence
1993	5,7%
1994	6,4%
1996	7,8%
1997	8,7%

De plus, quand nous comparons le taux de présence avec le taux de disponibilité, il semble évident que des efforts supplémentaires devront être fournis pour atteindre les objectifs : en 2005, le taux de représentation des communautés culturelles au sein de la Ville se situait à 11,5% (5,59% pour les minorités visibles), ce qui signifie une sous-représentation de 7,2% (2,18% pour les minorités visibles) donc, 2065 emplois²².

En 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi pour les organismes publics (LAÉOP), du gouvernement du Québec, est adoptée et soumet la Ville à certaines exigences, comme de procéder à l'analyse des effectifs, ce qui n'a pas été fait avant mars 2005. « On prévoit l'implantation du PAE conformément à LAÉOP en 2009, soit environ huit ans plus tard après l'entrée en vigueur de la Loi en 2001²³ ». Il faudra voir si le PAE sera pleinement implanté en 2009, vingt ans après l'élaboration du premier programme d'accès à l'égalité de la Ville de Montréal.

Quelques repères sur les structures mises en place par la Ville au cours des 20 dernières années pour gérer la diversité

La gestion du PAE est confiée à :

1989 : Selon l'article 2 du Règlement 7261 modifié, la Commission de l'administration et de la qualité des services [auparavant Commission de l'administration et des finances] a pour mission d'étudier les questions d'administration interne et de gestion financière en accordant une importance particulière à la prestation des services à la population. Son rôle consiste essentiellement à étudier toute question touchant le domaine de sa compétence et de faire au Conseil les recommandations qu'elle juge appropriées. Elle est composée d'élus municipaux (en 1992 par exemple, aucun des membres ne semble provenir des communautés culturelles et/ou minorités visibles de par leur nom).

1989 : le Bureau interculturel de Montréal facilite les contacts entre l'appareil municipal et les membres et organismes des communautés culturelles. Entre autres activités, le Bureau organise notamment des colloques réunissant des représentants des communautés culturelles avec des fonctionnaires municipaux, il répond aux besoins d'information des membres des communautés, il procure un service conseil auprès des autres services municipaux dans les matières touchant les communautés culturelles. Le Bureau soutient aussi les activités de ces dernières en mobilisant en leur faveur diverses ressources de la Ville.

Création du comité inter-services. Lors du bilan de 1990 et du plan d'action de 1991, la Commission de l'administration et de la qualité des services ne saisit pas clairement le rôle de ce dernier mais « les membres de la Commission comprennent que chacun des participants à ce comité a un rôle majeur à jouer dans l'application du PAE-CC. Ces représentants des services de la Ville agissent comme personne-ressource auprès de l'ensemble des gestionnaires. Ils contribuent ainsi à sensibiliser le personnel à la réalité multiculturelle et à guider les gestionnaires dans leur approche d'intégration et d'application du programme dans leur mode de gestion.

1990 : Le Module ressources humaines fait parvenir tous les avis de concours aux organismes et médias des communautés culturelles et il est prévu, en collaboration avec le Module Communications, de payer pour la publication des offres d'emplois dans les hebdomadaires ethniques conformément au plan mis en place par le Module communications.

1991 : Responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles au Service des affaires corporatives : Viviane Ducheine. Par contre, d'autres personnes sont impliquées dans les assemblées publiques concernant le PAE : un membre du Comité exécutif de la Ville, l'assistant-directeur au Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives et un conseiller municipal (a un droit de parole mais pas de droit de vote). Présence du public. Les organismes et personnes qui pourraient être intéressées à se prononcer sur le PAE de la Ville étaient informées de la tenue de l'assemblée publique par des avis publics diffusés dans des quotidiens montréalais.

Les rôles respectifs du Comité inter-services et du Bureau interculturel de Montréal (BIM) sont essentiels à la bonne marche du programme, le premier permettant au Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives d'identifier les agents multiplicateurs d'information au sein des unités administratives et le second, alimentant le service sur les orientations et le contenu souhaités pour un tel programme selon son expertise auprès des communautés culturelles.

L'Administration préfère utiliser des mesures incitatives plutôt que coercitives pour favoriser l'application du PAE.

1993 : étaient présents aux assemblées publiques organisées par la Commission de l'administration et de la qualité des services sur le PAE : un membre du Comité exécutif et responsable du dossier des relations interculturelles, le président de la Commission de la fonction publique, l'adjoint à l'assistant directeur du Module des ressources humaines au Service des affaires institutionnelles et un représentant de chacun des services municipaux membres du Comité interservices, responsable de l'application du PAECC (ces derniers étaient présents à la demande de la Commission).

PAE : Le Service de Sécurité Incendie de Montréal

En 1989, le Service de prévention des incendies de Montréal (aujourd'hui, Service de sécurité Incendie de Montréal) lance un plan de communication destiné à faire connaître son programme d'embauche des communautés culturelles et des femmes, dont les objectifs étaient de :

- Faire connaître aux femmes et aux membres des communautés culturelles le programme d'embauche du Service;

- Promouvoir la carrière de pompier dans les communautés culturelles;
- Encourager les jeunes filles à se lancer dans un métier jusque-là réservé aux hommes;
- Développer un partenariat entre le Service de la prévention des incendies et les organismes des communautés culturelles, via le BIM, pour d'autres activités de sensibilisation à l'intention de leurs membres²⁴.

Le Service a, depuis les débuts du PAE, éprouvé des difficultés à faire augmenter la présence des minorités visibles et des communautés culturelles au sein de ses effectifs, comme l'explique la Commission de l'administration et de la qualité des services : « La catégorie des pompiers se caractérise par une problématique particulière, dans la mesure où le bassin de recrutement pour cet emploi est assez limité. En effet, selon le recensement de 1986, la disponibilité des membres des communautés culturelles pour cette catégorie n'était que de 5,2%²⁵. » Aussi, la Commission souligne que la Ville recrute ses pompiers parmi des finissants de l'Institut de prévention des incendies du Québec, où peu de membres des communautés culturelles s'inscrivent. Pour pallier cette problématique, le Service a élaboré des mesures pour sensibiliser les jeunes des communautés culturelles à la carrière de pompier, entre autres une campagne d'information (dépliant, affiche, tournée dans les écoles, etc.), qui a été reprise l'année suivante.

Malgré tout, en 2005, sur sept catégories d'emploi avec douze possibilités de statuts (permanent ou temporaire), les minorités visibles sont sous-représentées dans cinq catégories (neuf statuts)²⁶.

Tableau 3
Représentation des Minorités Visibles
au sein du Service Sécurité Incendie

Caractéristiques des effectifs			Répartition des écarts par groupe visé					Total Écart(s) à combler
Catégorie	Statut	Total	F	A	MV	ME	Non recensés	
Cadres administratifs	Perm./temp.	31	2	-	2	4		8
	Temporaire	9		-	1	1		2
Cols blancs	Perm./temp.	138		1	9	10		20

	Temporaire	75		-		8		8
Cols bleus	Perm. /temp.	11		-	1			1
	Temporaire	1		-				
Professionnels généraux	Perm. /temp.	14		-	1	2		3
	Temporaire	7		-	1	1		2
Pompiers	Permanent	2345	23	-	16	5		44
			25	1	31	31		88

PAE : La Société de Transport de Montréal (STM)

La Société de transport de Montréal (STM) a lancé son programme d'accès à l'égalité en 1987, avant même la Ville de Montréal. En fait, la STM a montré la voie à d'autres entreprises puisqu'elle a été la première de juridiction québécoise à se fixer des objectifs quantitatifs d'embauche des communautés culturelles en regard de la réalité sociale et culturelle de Montréal²⁷. L'organisme paramunicipal, connu sous le nom de Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM) avant 2002, a élaboré un programme d'accès à l'égalité en vue d'atteindre deux grands objectifs :

- Rendre son effectif représentatif des différents éléments composant la population qu'elle dessert (volet égalité dans l'emploi)

- S'assurer que la STCUM rend le même service de qualité exempt de toute forme de discrimination, à toutes ses clientèles (volet égalité dans les services)

Ainsi, pour la STCUM, l'égalité est essentielle autant dans l'embauche que dans les services rendus par ses employés. Une série de mesures sera instaurée afin d'obtenir les résultats escomptés.

Un programme à deux volets

La STCUM élabore des mesures qu'elle souhaite mettre en place dans le cadre de ce PAE :

Volet égalité dans l'emploi

Objectif quantitatif : 25% d'embauche des minorités ethniques pour les postes de chauffeurs d'autobus, de préposés à l'entretien et d'agents de surveillance.

Mesures générales

- Le portrait de famille (inventaire des caractéristiques socio-démographiques des employés de la STCUM)
- Embauche par concours publics (vise à ce qu'un plus grand nombre de candidats soient informés des postes offerts)
- Affichage des postes (pour s'assurer que tous les employés de la STCUM admissibles à une promotion soient informés des ouvertures de poste)
- Suivi statistique des offres de services (pour identifier les effets d'exclusion possibles des différentes étapes de sélection d'un concours. Permettra aussi d'évaluer les résultats d'efforts de recrutement orientés vers des groupes particuliers et de connaître les raisons de sous-représentativité de certains groupes cibles)
- Sessions d'information et de sensibilisation pour les gestionnaires

Mesures spécifiques (pour les minorités ethniques)

- La STCUM précisera qu'elle souscrit au principe d'égalité des chances dans ses annonces de concours publiées dans les médias et dans ses affiches internes
- La STCUM publiera ses annonces également dans des journaux orientés vers des clientèles ethniques lorsqu'il s'agira de concours visant à constituer des listes d'admissibilité valables pour plusieurs postes.
- La STCUM communiquera systématiquement aux diverses associations ethniques ou culturelles intéressées, une copie des affiches pour tout poste ouvert à l'embauche.

Volet égalité dans les services

Mesures spécifiques

- La communication et la sensibilisation des chauffeurs au multiculturalisme
- La formation et la sensibilisation des agents de surveillance au multiculturalisme
- Comité mixte d'examen des plaintes (constitué de trois représentants de la STCUM et de quatre représentants du public, dont un représentera les minorités ethniques)
- Programme de communication (multiculturalisme) à l'interne et à l'externe
- Image institutionnelle (la STCUM véhiculera une image institutionnelle qui tient compte des réalités interculturelles et interraciales)²⁸

Une démarche rapidement effective

Après la première année d'implantation, les résultats commencent à poindre. Pour ce qui est de l'égalité en emploi, l'inventaire des effectifs et de leurs caractéristiques socio-démographiques a été effectué en partie mais les résultats se sont révélés partiels puisque trois syndicats ont boycotté le questionnaire d'auto-identification; les concours visant plus de cinq emplois ont été publiés à l'intérieur des journaux ethniques; un rappel a été effectué par la présidente-directrice générale, Louise Roy, à l'intérieur d'un bulletin de gestion pour que les postes non syndiqués permanents et disponibles fassent l'objet d'un affichage interne, etc.

En ce qui concerne l'égalité dans les services, la STCUM a mis sur pied un comité de travail multiculturel composé de représentants de minorités visibles et de gestionnaires, qui a pour mandat d'aider les responsables de l'élaboration du programme de formation auprès des chauffeurs. Aussi, plus de la moitié des 200 employés (gestionnaires, cadres, agents) du service de Surveillance ont suivi un cours de deux jours sur le multiculturalisme dispensé par le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM). Ce cours démontre les difficultés d'intégration rencontrées par les immigrants ainsi que les différences culturelles, ce qui permet de mieux comprendre certains comportements. Comme dernier exemple, soulignons le fait que la STCUM a assuré une présence dans les COFI par le biais de séances d'information auprès des immigrants, qui portaient sur le fonctionnement du système de transports en commun à Montréal. En 1988, plus de 3000 personnes ont été ainsi rencontrées, selon la STCUM²⁹.

L'année suivante, les démarches se poursuivent dans le but de mettre en place toutes les mesures annoncées. Des sessions de sensibilisation et d'information portant sur le phénomène de la discrimination sont données à des cadres, des professionnels et des gestionnaires. De plus, une

politique est adoptée mettant en place un mécanisme de recours interne dans les cas de discrimination. D'autres initiatives sont dénombrées, qui montrent le dynamisme de la STCUM dans ce dossier.

Nous n'avons pu mettre la main sur les résultats obtenus au cours des années 90. Par contre, la STM a publié un document en 2004³⁰, relatant diverses réalisations de l'organisme. Ainsi, 10% des effectifs de la STM appartiennent aux communautés culturelles. Le taux d'embauche ne semble toutefois pas avoir atteint les 25%, objectif fixé dès le départ.

Tableau 4
Taux d'embauche des communautés culturelles³¹

Année	Taux d'embauche
2002	15,7%
2003	18,4%
2004	23,8%

La société démontre aussi dans ce document les actions entreprises au fil des ans afin de tendre vers l'obtention des résultats attendus dans le cadre du PAE :

- une campagne publicitaire de recrutement se trouve au nombre des initiatives;
- une entente est survenue avec la Caisse d'économie des employés afin d'octroyer des prêts et des bourses aux futurs chauffeurs d'autobus pour l'acquisition du permis de conduire;
- la STM a participé à différents salons de l'emploi dans des arrondissements comptant un bon nombre de communautés culturelles (incluant toujours les minorités visibles);
- une formation sur mesure a été donnée par un organisme communautaire travaillant auprès des immigrants, l'Hirondelle, destinée aux professionnels en ressources humaines;
- comme dernier exemple, en 2000, la STM a fait une entente avec le CAMO-personnes immigrantes pour le recrutement et la formation de femmes immigrantes pour le poste de chauffeuse d'autobus. Le Collectif des femmes immigrantes s'est chargé du recrutement de 54 candidates, qui ont été préparées par la suite pour les tests psychométriques et aux entrevues. Sur les 26 femmes qui ont réussi les tests, 14 ont été embauchées par la STM³².

La loi d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, entrée en vigueur en 2001, soumettait les organismes publics à différentes mesures pour accroître l'efficacité des PAE. Pour la STM, en 2004, le recensement de l'effectif avait été complété ainsi que l'analyse des emplois. Le regroupement des emplois était en cours, restaient à faire l'analyse du marché et des écarts ainsi que le plan de mise en œuvre. Avec le souci de respecter la loi de 2001, la STM compte aussi étendre le programme d'accès à l'égalité à tous les postes dans l'entreprise. Lauréate du Prix québécois de la citoyenneté 2004, du Prix Maurice-Pollack, pour l'accès à l'égalité en emploi, la gestion de la diversité et l'adaptation des services ainsi que du Prix Compétences sans frontières de la CDEC Ahuntsic-Cartierville, la STM semble montrer patte blanche quant à sa volonté réelle d'appliquer le PAE au sein de ses effectifs.

PAE : Le Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM)

À l'instar de la Ville de Montréal et de la STCUM, le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM, devenu SPVM en 2002) prend la décision d'instaurer un programme d'accès à l'égalité, en 1989, afin d'éliminer la discrimination envers les communautés culturelles³³ et de réduire leur sous-représentation au sein des corps policiers. Nous n'avons eu accès qu'à quelques documents, qui nous donneront tout de même de bonnes indications sur l'évolution du PAE du service de police.

Un programme d'accès à l'égalité personnalisé

Après deux ans d'élaboration, le SPCUM établit ses critères et ses mesures spécifiques, en 1991, qui permettront de bien ancrer institutionnellement le PAE et éventuellement d'atteindre ses objectifs. Il s'agissait, pour le Service, d'adopter une stratégie planifiée et globale permettant au cours des années :

- d'assurer, au sein de ses effectifs, une représentation équitable des membres des groupes cibles;
- d'assurer l'accueil, puis l'intégration harmonieuse de ces membres;
- d'assurer et de supprimer, dans l'ensemble de son système d'emploi, toute règle ou pratique pouvant causer la discrimination³⁴.

Les stratégies d'action privilégiées dans le développement et l'implantation de ce programme sont les suivantes :

- un engagement ferme de la Direction;
- une équipe permanente pour la gestion du Programme;
- un plan de communication sur mesure;
- une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation;
- un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes³⁵.

Après avoir effectué une première analyse de ses effectifs policiers, le SPCUM établit son diagnostic quant au taux de représentation, de disponibilité et de sous-utilisation des minorités visibles et ethniques :

Tableau 5

Analyse des effectifs et de la sous-utilisation³⁶

Groupes	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation	Poste à combler
Minorités visibles	5,87%	0,56%	5,31%	171
Communautés ethnoculturelles	9%	5,8%	3,2%	102

Le Programme d'accès à l'égalité assume aussi la mission primordiale d'enrayer la discrimination dans les systèmes de gestion encadrant les emplois de l'entreprise. Le principe directeur est celui-ci : il faut identifier et éliminer les règles et pratiques de gestion générant des effets discriminatoires à l'égard des employés émanant des groupes cibles.

Le SPCUM recrute en conformité avec son PAE

En lien avec cette responsabilité d'éliminer la discrimination dans les systèmes de gestion encadrant les emplois de l'entreprise, diverses initiatives ont été recensées, qui ont permis de respecter cet engagement:

- Système de recrutement et embauche

- organisation d'un stage d'initiation à la vie policière à l'intention d'étudiants du milieu secondaire issus de minorités visibles et de communautés ethnoculturelles;
- création d'une équipe permanente de recrutement chargée de mener des campagnes de recrutement et de sensibilisation auprès des étudiants émanant des groupes cibles et d'exercer une présence constante auprès des institutions scolaires, des organismes publics, parapublics et communautaires;
- vaste campagne de recrutement en milieu scolaire de la région montréalaise pour rejoindre les étudiants émanant des groupes cibles dans les écoles secondaires et les cégeps où ils sont le plus concentrés;
- publication dans les journaux ethniques d'annonces professionnelles sur la carrière policière;

- corrections apportées aux formulaires d'embauche du SPCUM : demande d'emploi, questionnaire du postulant, puis adoption d'un questionnaire uniforme pour les enquêtes d'embauche afin d'éliminer toute possibilité de discrimination dans ces processus administratifs.³⁷

- Système d'accueil et d'intégration

- rétention des services d'un consultant spécialisé pour concevoir et administrer les programmes de formation en matière d'accès à l'égalité;
- préparation et diffusion d'une session d'information et de sensibilisation à tout le personnel policier sur les réalités d'accueil et d'intégration;
- préparation et diffusion d'une session de formation à l'intention des cadres et des gestionnaires sur la gestion de la différence dans un contexte multiculturel et multiracial;
- production et distribution, à tous les cadres et gestionnaires, d'un document résumant les informations de base sur le Programme d'accès à l'égalité et sur la gestion de la différence;
- mise en vigueur de la politique officielle du Service sur le harcèlement sexuel.³⁸

- Plan de communication à l'interne et à l'externe

- Système d'évaluation des recrues en probation

- Programme de descriptions et profils d'emploi (pour réduire les risques d'effets discriminatoires).³⁹

De ces mesures, le SPCUM aura déjà retiré des résultats au moment de rédiger le document les présentant: en effet, 1208 officiers du Service et près de la moitié des constables se sont fait renseigner sur le PAE tandis que tous les cadres policiers et civils ainsi que tous les officiers policiers ont pris part à une session de formation sur la gestion de la différence dans un contexte multiculturel et multiracial. Sur le plan des communications, un document a été produit à l'intention des gestionnaires leur procurant des informations de base sur le PAE; des affiches et des dépliants ont été diffusées afin de sensibiliser le personnel du Service aux enjeux du programme; et enfin, 12 journées d'information et de sensibilisation sur les raisons, les objectifs et les activités du PAE ont été réalisées, ces journées étant destinées aux cadres policiers et civils du Service, ainsi qu'à l'Exécutif de la Fraternité⁴⁰.

Finalement, le SPCUM établira des objectifs d'embauche étalés sur une période de dix ans afin que le nombre de minorités visibles et ethnoculturelles disponibles pour les postes offerts par le Service corresponde au taux de représentation au sein du SPCUM.

Tableau 5

Objectifs prévisionnels d'embauche sur dix ans : 1991-2001⁴¹

Groupes	1 ^{ère}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	10 ^e	Total
MV	8	11	15	17	20	20	20	20	20	20	171
ME	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	102

MV : Minorités Visibles. ME : Minorités ethnoculturelles

L'heure est aux bilans

Deux bilans seront dressés, de la mise en application du PAE à aujourd'hui, présentant l'évolution au sein des effectifs quant à l'embauche et à l'intégration des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles. Ces bilans, qui ont été rédigés en 1995 et en 2004, comportent aussi les actions entreprises au fil des ans pour publiciser le PAE et sensibiliser les employés du SPVM à l'importance pour le Service de représenter la composition de la population montréalaise.

L'embauche

Quatre ans après le véritable démarrage du PAE, en 1991, le taux de représentation des minorités visibles comme des communautés ethnoculturelles a augmenté, de façon plus significative du côté de ces dernières. En effet, avec 26 personnes embauchées chez les minorités visibles et 66 chez les communautés ethnoculturelles de 1991 à 1995, leur taux de représentation est passé respectivement de 0,56% à 1,4% et de 5,8% à 7,8%⁴².

En 2001, constatant que son PAE avait donné des résultats intéressants du côté des femmes et des communautés ethnoculturelles mais moins probants pour ce qui est des minorités visibles, le SPCUM lance un plan triennal (2001-2003) afin d'améliorer la représentation du groupe des minorités visibles. Au terme de ce plan, le taux de présence s'est considérablement accru, atteignant 5,1% (augmentation de 3,7% depuis 1995). Par contre, la sous-utilisation des membres des minorités visibles se situe à 3,5% en 2004 (taux de disponibilité situé à 8,6%), comparativement à celles des communautés ethnoculturelles, qui est à l'heure actuelle, nulle⁴³.

Le geste qui accompagne la parole

En 1995, une campagne de publicité sur la carrière policière est lancée sur le thème « Bonjour la police », dans laquelle nous voyons une douzaine de personnes de différentes origines ethniques, qui sont invitées à faire carrière au SPCUM. Selon le service de police, 1225 appels ont été reçus provenant de publics divers à la recherche de renseignements sur sa politique d'embauche⁴⁴. Dans la même veine, en faisant un bilan en 2004, le Service a présenté des actions entreprises au cours des 15 années précédentes afin de faire la promotion de son PAE : campagne de publicité dans des journaux locaux et nationaux (La Presse, le Métro, la Revue des gens d'affaires de la communauté noire), dans les bureaux d'Accès Montréal ainsi que les bureaux d'arrondissement de la Ville de Montréal, dans les voitures de métro de la STM, etc. Des gestes qui auront porté fruit puisque les chiffres du SPVM montrent que la situation de l'embauche s'est grandement améliorée, particulièrement pour les communautés culturelles.

PARTIE 3

PROGRAMMES, POLITIQUES, PLANS

D’ACTION

COMME

BASES POUR COMPRENDRE

LES ORIENTATIONS

INSTITUTIONNELLES

Gouvernement du Québec, AUTANT DE FAÇONS D'ÊTRE QUÉBÉCOIS , Ministère des Communications, 1981

Appui d'une politique énergique d'accès égal à l'emploi dans la fonction publique.

« Il [le gouvernement] s'engage à prendre des moyens plus vigoureux si, d'ici 1985, les mesures actuelles n'ont pas eu pour effet d'équilibrer la représentation des communautés culturelles dans les secteurs de la fonction publique dont les services touchent de près la population. » (p.57)

2) Objectifs opérationnels (p. 56)

Tous les ministères et organismes dont les services touchent de près la population devront prendre les dispositions nécessaires pour :

- Avoir une représentation équilibrée de la diversité culturelle de la société québécoise;
- L'élaboration et mise en œuvre de moyens innovateurs de recrutement;
- L'application de méthodes de sélection pouvant faciliter l'embauche de membres des CC, particulièrement des cadres pour créer un effet d'entraînement;
- Sensibiliser le personnel aux particularités des CC pour faciliter l'intégration;
- Identifier les obstacles à l'implantation du Plan d'action;

3) Moyens (p. 58)

- Développer des programmes d'information pour les CC sur les emplois dans la fonction publique;
- Faire connaître la fonction publique comme employeur;
- Instaurer des stages de coopération dans la fonction publique à l'intention des universités québécoises non francophones;
- Développer avec des institutions, regroupant beaucoup de membres des CC, des échanges de personnel aux fins d'une meilleure sensibilisation aux milieux respectifs;
- Sensibiliser les services du personnel de l'État aux réalités des CC pour faciliter l'égalité d'accès à la fonction publique;
- Promouvoir la participation de spécialistes et de cadres supérieurs à des séminaires, séances d'information, etc., organisés par des CC pour faire connaître la fonction publique;
- Diffusion des concours gouvernementaux dans les médias des CC.

Pour assurer une sélection juste :

- S'assurer qu'un membre des CC fasse partie des comités de sélection;
- S'assurer que les membres des comités de sélection soient sensibilisés aux problèmes spécifiques des CC
- Permettre à un candidat qui est capable de s'exprimer convenablement en français de passer les examens de la fonction publique en français ou en anglais.
Français : sera jugé sur sa compétence professionnelle et la qualité du français
Anglais : sera jugé sur sa compétence professionnelle et se verra accordé un permis temporaire de travail pour six mois. Ensuite, il devra prouver sa connaissance du français, vérifiée par l'Office de la langue française.

Pour faciliter l'accueil et l'intégration :

- Organisation de sessions d'information pour les agents de dotation et les gestionnaires pour mieux saisir les besoins et caractéristiques des nouveaux employés issus des CC;
- Adapter les programmes d'accueil dans la fonction publique à tout employé issu des CC; mettre des cours de français à la disposition des CC si nécessaire.

6) Évaluation

- Bilan annuel des réalisations et rapports d'étape (voir ministère de la Fonction publique);
- Révision annuelle du plan d'action
- Préparation d'une synthèse des rapports, bilans et autres documents de suivi par le ministère de la Fonction publique, évaluation du degré de réussite des réalisations et proposition de mesures de relance.

7) Échéancier

Une période de trois ans est prévue pour la réalisation des plans d'action et l'intégration des opérations dans le mécanisme général de gestion des ressources humaines

Mars 1981 : entrée en vigueur de la politique;

Avril 1981-Mars 1982 : coordination et mise en œuvre des programmes;

Avril 1982- Mars 1983 : consolidation et révision des programmes;

Avril 1983-Mars 1984 : évaluation de la politique et recommandations en vue des modifications nécessaires

Novembre 1984 : annonce de correctifs approuvés par le Conseil des ministres

Place des communautés culturelles dans l'Administration publique

- Sous-représentation des non-francophones dans l'Administration publique (2,7% sur une population active, citoyen canadien et parlant français (critères pour entrer dans la fonction publique) de 9,5%). La Commission Gendron signalait déjà le problème en 1972. En 1978, création d'un groupe de travail interministériel pour analyser la situation et faire des recommandations au gouvernement.
- 123 sur 798 des fonctionnaires issus des communautés culturelles (ayant comme langue maternelle le français) viennent de l'Afrique, 70 de Haïti.
- Trois étapes pour le recrutement des éventuels fonctionnaires : l'attraction, l'admissibilité et la sélection des candidats. Il est à noter que :
 1. L'utilisation des médias de chaque communauté n'est pas un moyen efficace pour faire l'affichage de postes dans la fonction publique.
 2. Il existe un problème de reconnaissance des acquis
 3. Aucune discrimination n'est supposée être exercée. Le français est obligatoire pour passer l'entrevue et les examens.
- Diverses mesures sont en place pour mener vers plus d'équité :

1. Prise de position du gouvernement en faveur d'une meilleure représentation des groupes culturels;
2. Mise sur pied d'un ou des comités d'études ad hoc sur le problème [de sous-représentation];
3. Création d'une unité administrative au sein de la fonction publique du type « programme d'égalité des chances »;
4. Adoption d'une législation de portée générale visant à garantir les droits et les libertés de la personne.

Gouvernement du Québec « Charte des droits et libertés de la personne », 1985

En vertu de la Charte des droits de la personne promulguée en 1985, il est acquis que :

En vertu de la Partie III de la Charte, des programmes d'accès à l'égalité peuvent être établis :

- sur une base volontaire, par toute entreprise ou organisation qui le désire;
- à la suite d'une enquête, sur proposition de la Commission ou, lorsque la proposition de la Commission n'est pas mise en œuvre, sur ordonnance d'un tribunal;
- dans le cadre du programme d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec;
- par le gouvernement, qui doit exiger la mise en œuvre d'un tel programme de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec affirme le droit à l'égalité pour tous, notamment dans les domaines du travail et de l'éducation. La mise en œuvre de ce droit au moyen d'enquêtes, de médiation et de poursuites judiciaires donne des résultats significatifs, mais qui demeurent insuffisants pour corriger, à la source, les inégalités dont sont victimes certains groupes de personnes comme les femmes, les minorités visibles et les Autochtones.

Ministère de l'Éducation. « Programme d'accès à l'égalité pour 1987-1989 », Québec, Ministère de l'Éducation, 1988, 18 p.

Échéancier : 1987-1989

Public ciblé : Membres des communautés culturelles

Objectif 1 (redressement): Faire en sorte qu'au 31 mars 1989, on trouve au Ministère, 20 personnes membres des communautés culturelles de plus.

- **Gestionnaires** : Sélection, suite au regroupement par niveau lors de concours; préférence aux membres des communautés culturelles pour des emplois occasionnels, des emplois étudiants, des stages.
- **Direction des ressources humaines** : Communication de l'objectif gouvernemental ; moyens disponibles pour favoriser le recrutement des membres des communautés culturelles.

Objectif 2 (égalité des chances): Créer un milieu de travail propice à l'intégration et à l'épanouissement des personnes membres des communautés culturelles.

- **Gestionnaires** : Accueil personnalisé ; présentation des mesures spécifiques offertes aux membres des communautés culturelles.
- **Direction des ressources humaines** : Accueil personnalisé ; présentation des mesures spécifiques offertes aux membres des communautés culturelles; démarches pour inscription aux examens de l'Office de la langue française.

Objectif 3 (soutien) : Comblent les besoins d'ordre linguistique des membres des communautés culturelles à l'emploi au Ministère pour leur permettre de progresser normalement à l'intérieur de la fonction publique

- **Gestionnaires** : Identification de ces personnes; promotion des activités de formation qui leur sont offertes.
- **Direction des ressources humaines** : Démarches pour répondre aux besoins linguistiques de ce nouveau personnel par l'organisation d'activités d'apprentissage de la langue française.

Objectif 4 : Améliorer la qualité des communications au Ministère avec les membres des communautés culturelles résidant au Québec.

- **Gestionnaires** : Identification des personnes qui communiquent avec les membres des communautés culturelles.
- **Direction des ressources humaines** : Préparation d'un plan d'intervention pour l'apprentissage d'une langue seconde : analyse des besoins, détermination des moyens, organisation et réalisation des activités; analyse de l'impact.

Gouvernement du Québec « Charte des droits et libertés de la personne : Programme d'obligation contractuelle », 1989

Mis en vigueur en avril 1989 par décision du Conseil des ministres, ce programme impose aux entreprises qui emploient plus de 100 personnes de mettre en place un programme d'accès à l'égalité lorsqu'elles obtiennent du gouvernement un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus.

Ces entreprises sont alors tenues d'assurer graduellement, au sein de leurs effectifs, une représentation équitable des trois groupes cibles désignés par le gouvernement, à savoir les femmes, les minorités visibles et les Autochtones. De plus, elles doivent éliminer les règles et pratiques de gestion des ressources humaines qui peuvent avoir des effets discriminatoires.

Gouvernement du Québec « Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles 1990-1994 », 1990

Échéancier : 1990-1994 (4ans)

Énoncé du projet: Le programme vise à augmenter le niveau de représentation des membres des communautés culturelles dans la fonction publique afin qu'il devienne le même que celui de leur disponibilité externe soit 9%. Pour y parvenir, le programme fixe, pour 4 ans, un taux d'embauche annuel de 12% des membres des communautés culturelles qui sont membres de minorités visibles ou qui sont des personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais.

Éléments de la situation des jeunes (avant projet)* :

Les analyses démontrent une sous-utilisation des membres des communautés culturelles par ministère et organismes. De fait, les taux de disponibilité des membres des communautés culturelles dans la population active est de **8,8%** pour des emplois semblables à ceux de la fonction publique et leur taux de présence dans l'effectif de la fonction publique est de **1,7%** pour l'ensemble des catégories d'emploi. (p.8)

Cible quantitative :

Embaucher au moins 12% de membres des communautés culturelles, dans chaque ministère ou organisme, lorsque le volume annuel d'embauche par voie de recrutement externe pour l'ensemble des catégories d'emploi est supérieure à 8 personnes.

Embaucher au moins 1 membre des communautés culturelles par année dans chaque ministère ou organisme lorsque le volume annuel d'embauche par voie de recrutement externe par catégorie d'emploi se situe entre 5 et 8 personnes.

Objectifs visés :

Quantitatifs (p.10)

- Augmenter le taux d'embauche par recrutement des membres des communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique afin d'obtenir ultimement un niveau de représentation équivalent à celui du marché externe.
- Améliorer le système d'emploi du gouvernement du Québec de manière à éliminer les effets discriminatoires.
- Renforcer les pratiques assurant à toutes et à tous l'égalité d'accès à la fonction publique

Résultats :

Rendre le taux de l'effectif provenant des communautés culturelles équivalent à leur proportion et leur disponibilité dans la population active soit, 9% en effectuant une embauche annuelle de 12% sur une période de 4 ans.

Gouvernement du Québec, « Loi sur l'Accès à l'Égalité en Emploi dans les Organismes publics et modifiant la Charte des Droits et Libertés de la Personne », (2000, chapitre 45)

Les principaux articles établissant les bases de la Loi, promulguée en 2001 :

Le Parlement du Québec décrète ce qui suit :

1. La présente loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des Autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

2. La présente loi s'applique aux organismes publics suivants, dès lors qu'ils emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives :

- un organisme dont le gouvernement ou un ministre nomme la majorité des membres ou des administrateurs ou dont le fonds social fait partie du domaine de l'État;
- une municipalité, une communauté urbaine, une communauté métropolitaine, une régie intermunicipale, une société intermunicipale de transport, un conseil intermunicipal de transport, une société
- un organisme de transport d'une communauté urbaine ou un autre organisme municipal dont le conseil d'administration est formé majoritairement d'élus municipaux;
- une commission scolaire, le Conseil scolaire de l'île de Montréal, un collège d'enseignement général et professionnel, un établissement agréé aux fins de subvention et un établissement d'enseignement de niveau universitaire
- un établissement public visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2)

10. Un organisme public visé par la présente loi et tenu d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi doit, après consultation du personnel ou de ses représentants, le transmettre à la Commission dans les douze mois d'un avis de la Commission à cet effet.

13. Un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi. Un programme comprend les éléments suivants :

- une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- les objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;

- les mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;
- l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;

Gouvernement du Québec. « Plan d'action. Membres des Communautés culturelles, Autochtones et Anglophones. La diversité dans la fonction publique québécoise », Secrétariat du Conseil du Trésor, Sous-Secrétariat au Personnel de la Fonction publique, 2003

Éléments de la situation des jeunes avant le projet :

Nombre de membres de CC, d'Autochtones et d'Anglophones ayant réussi un concours en 2001 et en 2002 :

Août 2001 1731

Août 2002 4160

Une personne membre des CC sur quatre réussit aux examens comparativement à une sur deux pour les autres groupes.

Taux d'embauche des membres des CC, des autochtones et des anglophones pour des emplois réguliers de 1999 à 2002

Années	Membres des CC, autochtones et anglophones embauchés	Total des personnes embauchées	Pourcentage
Juin 1999- Mars 2000	87	1061	8,2 %
Avril 2000- Mars 2001	195	3864	5,05 %
Avril 2001-Mars 2002	483	6602	7,32 %

Au 31 mars 2002, membres des CC : 611 femmes (46 %), 717 hommes (54 %) pour un total de 1328 personnes. Ce nombre équivaut à 2,3 % de l'effectif de la fonction publique.

Échéancier : « La plupart des mesures prévues au plan d'action entreront en vigueur au plus tard le 30 septembre 2003. Cependant, les mesures concernant les objectifs d'embauche prendront effet dès le 1^{er} avril 2003. » (p. 26)

Partenaires : Ce plan d'action est créé par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec et doit être appliqué dans tous les ministères et organismes du gouvernement du Québec.

Objectifs visés

Trois orientations :

- Augmenter l'embauche
- Informer et sensibiliser
- Faciliter l'intégration au milieu de travail (p. 21)

10 mesures :

Augmenter l'embauche

1. Fixer des objectifs annuels d'embauche

- Emplois réguliers

Région de Québec : 25 %

Grande région de Montréal : 33 %

Autres régions : 8 %

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

Principalement vers la grande région de Québec.

- Emplois occasionnels, emplois étudiants et stagiaires

25 % pour toutes les régions.

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

Informier et sensibiliser

3. Offrir des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche
4. Accompagner les candidates et les candidats dans le processus d'embauche
5. Faire connaître la fonction publique en créant un programme de sensibilisation

Faciliter l'intégration au milieu de travail

6. Sensibiliser le personnel à l'importance de la diversité
 7. Créer un programme de parrainage
 8. Offrir un soutien à la maîtrise de la langue française
 9. Faciliter l'accès à des responsabilités de gestion
 10. Mettre en place un programme de reconnaissance des initiatives, des efforts et des résultats
- Le Secrétariat du Conseil du trésor entend promouvoir les initiatives, les efforts et les résultats des ministères et organismes en matière de gestion de la diversité.
 - Un programme sera créé à cette fin pour mettre en lumière, faire connaître les expériences positives et reconnaître le travail des équipes qui auront été à la base des réalisations dignes de mention en ce domaine.

Moyens de mise en œuvre :

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

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

- Reddition de comptes

Les sous-ministres et dirigeants d'organisme devront présenter, dans leur rapport annuel de gestion, les résultats qu'ils auront atteints en matière de diversité et pourraient avoir à en rendre compte lors d'une séance d'une commission parlementaire compétente.

Outils d'évaluation à priori :

« Afin de s'assurer que le plan d'action produise les résultats escomptés, le Secrétariat du Conseil du trésor fera un suivi annuel des mesures annoncées dans le présent plan d'action. » (p. 26)

Évaluation globale

- Les pratiques d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones seront évaluées, de même que les autres actions en matière de diversité. Leur suivi permettra de juger de l'efficacité des mesures retenues, notamment :
Le nombre de personne parrainées;
Le soutien à la maîtrise de la langue française
L'accès à des responsabilités de gestion
La participation des gestionnaires à une séance de sensibilisation
- L'évaluation de la présence des membres des groupes visés dans le plan d'action dans la fonction publique et les résultats de l'ensemble des autres mesures feront l'objet d'un suivi qui servira de base à une évaluation globale trois ans après la mise en place des mesures.
- Le gouvernement du Québec publiera annuellement les résultats d'embauche par ministère et organisme ainsi que pour l'ensemble du gouvernement. (p. 27)

Partenaires et rôles : Ce plan d'action est créé par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec et doit être appliqué dans tous les ministères et organismes du gouvernement du Québec.

PARTIE 4

ANALYSE ET COMMENTAIRES

COMME

BASES POUR COMPRENDRE

ET RETENIR LES INITIATIVES

INTÉRESSANTES

Parmi les programmes d'accès à l'égalité décrits dans ce document, incluant celui du gouvernement du Québec, nous avons choisi de citer en exemple celui de la Société de transport de Montréal, qui a su établir et mettre en oeuvre des mesures qui représentent les bases solides de la construction d'un programme d'accès à l'égalité. Depuis 1987, plusieurs personnes au sein de cet organisme paramunicipal se sont mobilisées pour que ce dossier progresse véritablement et qu'une juste représentation de la population montréalaise soit reflétée dans les effectifs de la STM. Nous allons présenter des éléments de la démarche adoptée à la Société de transport qui ont permis d'accroître notamment la présence des communautés culturelles et des minorités visibles.

Dès le départ, la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité ne devait pas être un vœu pieu mais bien émaner d'une réelle volonté institutionnelle, à commencer par les têtes dirigeantes de l'organisme. Cet aspect, qui semble évident, n'est toutefois pas établi à tous les endroits où ont été lancés des PAE. Par exemple, en 1992, une des mesures du plan d'action de la Ville de Montréal quant à ce dossier s'avérait être l'obtention d'un engagement manifeste de la haute direction pour l'intégration du PAE à la planification stratégique de l'organisation et ce, trois ans après le lancement du programme. Pour sa part, comme nous l'avons déjà mentionné, la présidente-directrice générale de la STM s'est impliquée pour que les modes de fonctionnement évoluent et que les mesures liées au PAE soient appliquées. L'importance de l'engagement de la haute direction n'est donc pas à négliger dans la progression de l'accès à l'égalité au sein d'une organisation.

Dans un deuxième temps, divers processus ont été mis en branle à la Société de transport pour que l'information relative aux PAE soit connue au sein de l'organisation et que l'embauche des communautés culturelles et visibles augmente. La STM a d'abord voulu brosser le portrait de ses effectifs, non sans difficulté, pour établir le taux de représentation des membres des minorités culturelles et visibles au sein de l'organisation. Par la suite, le taux de disponibilité au sein de la population montréalaise a été calculé afin de connaître l'écart entre les deux réalités et ainsi pouvoir le réduire. La STM a donc fixé à 25% le taux d'embauche annuel à atteindre et a nommé spécifiquement les personnes visées par le PAE, notamment les membres des minorités visibles et des communautés culturelles.

L'imputabilité des gestionnaires représente une part importante dans la bonne marche d'un programme d'accès à l'égalité puisque des comptes doivent être rendus de façon explicite par les gestionnaires pour justifier les résultats de l'embauche. Instaurer une politique ou un programme sans que les responsables ne se sentent concernés est bien évidemment un coup d'épée dans l'eau et c'est pourquoi à la STM, les gestionnaires sont tenus de respecter les engagements pris par les têtes dirigeantes de l'organisme. De plus, des sessions de sensibilisation et d'information portant sur le thème du multiculturalisme, de la discrimination, etc. ont été données à des cadres, des professionnels et des gestionnaires. Étant donné que la STM offre des services à la population, la direction a jugé pertinent de donner aussi une formation aux personnes en contact avec le public.

Un autre élément de la réussite d'un programme d'accès à l'égalité en emploi est certainement le suivi fait par l'organisme. À la STM, des bilans ont été présentés pour évaluer la progression du taux d'embauche et du taux de représentation ainsi que les actions entreprises dans le but de faire connaître le PAE. Ces données permettent par la suite de réajuster le tir quant aux objectifs à atteindre, de trouver des solutions pour pallier certaines difficultés et d'envisager d'autres initiatives à mettre en place afin de constamment avancer dans ce dossier.

Finalement, la STM a orchestré des campagnes publicitaires pour faire du recrutement mais aussi faire connaître son ouverture à tous les citoyens de la Ville de Montréal et des environs, intéressés à faire carrière en son sein. La Société de transport s'est faite aussi très présente dans les salons de l'emploi pour démontrer activement et concrètement son intérêt à accueillir parmi ses effectifs des personnes issues de l'immigration plus ou moins récente.

Les jalons qu'a posés la Société de transport de Montréal dans le dossier de l'accès à l'égalité en emploi semblent porter fruits puisque quotidiennement, un voyage à bord d'un autobus ou du métro de la STM nous prouve que les minorités visibles et culturelles sont présentes au sein des employés. Comme autre exemple, il ne faudrait pas passer sous silence les efforts considérables du Service de police de la Ville de Montréal pour, d'une part, se rapprocher des membres des communautés culturelles et, d'autre part, engager des policiers issus de ces dernières afin de refléter une image plus exacte de la composition de la population montréalaise. Ainsi, ces exemples de gestion de programme pourront servir de guides pour instaurer ou réajuster un programme d'accès à l'égalité;

de cette façon, les actions théoriques annoncées dans les politiques ou les plans d'action pourront enfin refléter la réalité conjoncturelle du Québec.

**FICHES SYNTHÈSES
PROGRAMMES
PLANS D’ACTION
POLITIQUES
ORGANISMES ET PROJETS**

Gouvernement du Québec

AUTANT DE FAÇON D'ÊTRE QUÉBÉCOIS

Partie 1

Titre : *Autant de façons d'être Québécois*

Auteur : Québec. Ministère des Communications. Développement culturel et scientifique

Année : 1981

Personne-ressource : Nicole Duchesne (MICC)

Nombre de pages : 80

Partie 2

Énoncé de Politique : « C'est pour aider les immigrants à mieux s'intégrer au Québec, tout en restant fidèles à leur culture d'origine, et c'est pour aider les Québécois de traditions culturelles autres que française à se sentir vraiment chez eux au Québec que le présent Plan d'action annoncera des mesures concrètes. » (p. 22)

Partenaires : Comité d'implantation du Plan d'action (CIPA), le ministère de la Fonction publique, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, le Secrétariat au développement culturel et scientifique, le Conseil du Trésor, le ministère de l'Immigration, la Commission des droits de la personne, le Comité consultatif de la gestion du personnel, le Conseil consultatif de l'Immigration, un syndicat de la fonction publique, une association d'employés de la fonction publique, le ministère des Affaires sociales.

Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :

Mesures prises

- Québec finance les institutions scolaires et les établissements sociaux anglophones ainsi que ceux des communautés culturelles sur un pied d'égalité avec ce que reçoivent les institutions francophones. Les institutions religieuses sont aussi subventionnées, autant catholiques que juives ou protestantes.
- Les immigrants ont accès aux Centres de formation et d'orientation pour immigrants (COFI)
- Émissions de télévision à Radio-Québec diffusées dans plusieurs langues des communautés culturelles.

Services et programmes existants

- Informations peu abondantes sur le Québec à l'étranger
- Problèmes de reconnaissance des études et des expériences de travail : soit elle ne correspondait pas à la réalité, soit elle arrivait tardivement

- Connaissance peu développée de la langue française, même après dix ans au Québec
- Manque d'informations au sujet des services et programmes gouvernementaux. Pour pallier ce problème, le gouvernement subventionne les médias des communautés culturelles puisqu'ils sont une excellente voie pour rejoindre ces dernières.
- Utilisation peu fréquente des services sociaux et de santé par les communautés culturelles puisqu'il y a peu de personnel familier avec leur milieu, leur langue et leur culture.
- Les femmes sont le groupe le plus démunie de la main-d'œuvre (peu scolarisées). Les femmes au foyer sont aussi très isolées (souvent unilingues, parfois analphabètes).
- Les immigrants contribuent à la croissance économique du Québec.
- Les programmes PELO et PLE permettent aux immigrants de développer leur propre culture et ainsi enrichir celle du Québec. Toutefois, un effort doit être fait pour combler l'écart entre la majorité francophone et les minorités culturelles.

Place des communautés culturelles dans l'Administration publique

- Sous-représentation des non-francophones dans l'administration publique (2,7% sur une population active, citoyen canadien et parlant français (critères pour entrer dans la fonction publique) de 9,5%). **La Commission Gendron signalait déjà le problème en 1972. En 1978, création d'un groupe de travail interministériel pour analyser la situation et faire des recommandations au gouvernement.**
- 123 sur 798 des fonctionnaires issus des communautés culturelles (ayant comme langue maternelle le français) viennent de l'Afrique, 70 de Haïti.
- Trois étapes pour le recrutement des éventuels fonctionnaires : l'attraction, l'admissibilité et la sélection des candidats.
- 4. L'utilisation des médias de chaque communauté n'est pas un moyen efficace pour faire l'affichage de postes dans la fonction publique.
- 5. Problème de reconnaissance des acquis
- 6. Aucune discrimination ne doit en principe être exercée. Le français est obligatoire pour passer l'entrevue et les examens.
- Diverses mesures sont en place pour mener vers plus d'équité :
- 5. Prise de position du gouvernement en faveur d'une meilleure représentation des groupes culturels;
- 6. Mise sur pied d'un ou des comités d'études ad hoc sur le problème [de sous-représentation];
- 7. Création d'une unité administrative au sein de la fonction publique du type « programme d'égalité des chances »;
- 8. Adoption d'une législation de portée générale visant à garantir les droits et les libertés de la personne.

Partie 3

Ressources humaines

-Comité interministériel créé pour l'implantation de cette politique avec des représentants des différents ministères et organismes suivants :

-Le ministère de la Fonction publique

- L'Office du recrutement et de la sélection du personnel;
- Le Secrétariat au développement culturel et scientifique;
- Le Conseil du trésor;
- Le ministère de l'Immigration;
- La Commission des droits de la personne;
- Le Comité consultatif de la gestion du personnel;
- Le Conseil consultatif de l'Immigration
- Un syndicat de la fonction publique; une association d'employés de la fonction publique;
- Le Comité d'implantation du Plan d'action.

Autres partenaires :

L'Office de la langue française
 Le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre
 Le Conseil de la langue française

Plan de mise en œuvre :

Mesures immédiates

a) Administration publique

1) Politique (p.56)

Appui d'une politique énergique d'accès égal à l'emploi dans la fonction publique.

« Il [le gouvernement] s'engage à prendre des moyens plus vigoureux si, d'ici 1985, les mesures actuelles n'ont pas eu pour effet d'équilibrer la représentation des communautés culturelles dans les secteurs de la fonction publique dont les services touchent de près la population. » (p.57)

2) Objectifs opérationnels (p. 56)

Tous les ministères et organismes dont les services touchent de près la population devront prendre les dispositions nécessaires pour :

- Avoir une représentation équilibrée de la diversité culturelle de la société québécoise;
- L'élaboration et la mise en œuvre de moyens innovateurs de recrutement;
- L'application de méthodes de sélection pouvant faciliter l'embauche de membres des CC, particulièrement des cadres pour créer un effet d'entraînement;
- Sensibiliser le personnel aux particularités des CC pour faciliter l'intégration;
- Identifier les obstacles à l'implantation du Plan d'action;

3) Moyens (p. 58)

- Développer des programmes d'information pour les CC sur les emplois dans la fonction publique;
- Faire connaître la fonction publique comme employeur;

- Instaurer des stages de coopération dans la fonction publique à l'intention des universités québécoises non francophones;
- Développer avec des institutions, regroupant beaucoup de membres des CC, des échanges de personnel aux fins d'une meilleure sensibilisation aux milieux respectifs;
- Sensibiliser les services du personnel de l'État aux réalités des CC pour faciliter l'égalité d'accès à la fonction publique;
- Promouvoir la participation de spécialistes et de cadres supérieurs à des séminaires, séances d'infos etc., organisés par des CC pour faire connaître la fonction publique;
- Diffusion des concours gouvernementaux dans les médias des CC.

Pour assurer une sélection juste :

- S'assurer qu'un membre des CC fasse partie des comités de sélection;
 - S'assurer que les membres des comités de sélection soient sensibilisés aux problèmes spécifiques des CC
 - Permettre à un candidat qui est capable de s'exprimer convenablement en français de passer les examens de la fonction publique en français ou en anglais.
- Français : le candidat sera jugé sur sa compétence professionnelle et la qualité du français
Anglais : le candidat sera jugé sur sa compétence professionnelle et se verra accordé un permis temporaire de travail pour six mois. Ensuite, il devra prouver sa connaissance du français, vérifiée par l'Office de la langue française.

Pour faciliter l'accueil et l'intégration :

- Organiser des sessions d'information pour les agents de dotation et les gestionnaires pour mieux saisir les besoins et caractéristiques des nouveaux employés issus des CC;
- Adapter les programmes d'accueil dans la fonction publique à tout employé issu des CC; mettre des cours de français à la disposition des CC si nécessaire.

6) Évaluation

- Bilan annuel des réalisations et rapports d'étape (voir ministère de la Fonction publique);
- Révision annuelle du plan d'action
- Préparation d'une synthèse des rapports, bilans et autres documents de suivi par le ministère de la Fonction publique, évaluation du degré de réussite des réalisations et proposition de mesures de relance.

7) Échéancier

Une période de trois ans est prévue pour la réalisation des plans d'action et l'intégration des opérations dans le mécanisme général de gestion des ressources humaines

Mars 1981 : entrée en vigueur de la politique;

Avril 1981-Mars 1982 : coordination et mise en œuvre des programmes;

Avril 1982- Mars 1983 : consolidation et révision des programmes;

Avril 1983-Mars 1984 : évaluation de la politique et recommandations en vue des modifications nécessaires

Novembre 1984 : annonce de correctifs approuvés par le Conseil des ministres

b) Accueil

Ministère de l'Immigration :

- Accélération des PLE grâce auxquels les membres des communautés culturelles surtout les jeunes bénéficient de l'aide financière accordée aux diverses associations ethniques pour faciliter l'apprentissage ou le perfectionnement des langues d'origine;
- Diffusion à l'étranger d'une information plus complète sur les réalités québécoises pour que les immigrants soient plus et mieux renseignés;
- Amélioration du système d'orientation pour faciliter l'intégration des communautés culturelles, particulièrement au marché du travail;
- Meilleure coordination entre ministères et organismes bénévoles au service des nouveaux arrivants;
- En collaboration avec le ministère des Affaires sociales, révision du système d'accueil au sein des garderies existantes pour mieux tenir compte des besoins des enfants des communautés culturelles.

Le ministère de l'Éducation devra s'assurer de :

- Maintien des mesures d'accueil pour les enfants d'âge pré-scolaire et scolaire, nouvellement arrivés au Québec;
- Établissement d'un système d'équivalences pour les études, la mise sur pied, en concertation avec ses partenaires dans ce secteur, d'un organisme chargé d'élaborer et de tenir à jour ce système, et une incitation auprès des établissements d'enseignement afin qu'ils utilisent ce système pour l'inscription des étudiants aux programmes scolaires;
- Accélération du processus de reconnaissance d'équivalences des études et des diplômes par les corporations professionnelles et l'amélioration de cette procédure dans les pays d'origine.

c) Accessibilité à la langue française

Le ministère de l'Éducation prendra les mesures suivantes :

- Instaurer ou améliorer l'enseignement de la culture québécoise et la qualité de l'enseignement du français dans les institutions scolaires anglophones;
- Dans les écoles francophones, instaurer des classes d'accueil ou des mesures spéciales à l'intention des élèves qui sont au Québec depuis cinq ans et qui ne sont pas couverts par l'article 85 de la Charte de la langue française ou qui ne sont pas admissibles à l'enseignement en anglais;
- Organiser des services éducatifs particuliers à l'intention des élèves qui ne sont pas admissibles aux classes d'accueil et qui ont besoin d'un soutien linguistique en français;
- Élaborer des programmes spéciaux en français adaptés aux besoins des communautés culturelles en instance d'embauche ou de promotion dans la fonction publique.
- Assurer la progression du Programme d'enseignement des langues et cultures d'origine (PELO) dont bénéficient les enfants de souches italienne, grecque, portugaise et espagnole

L'Office de la langue française assurera:

La mise sur pied d'un mécanisme de réévaluation des examens linguistiques à l'intention des professionnels.

d) Information et communications (p. 69)

Le ministère des Communications, aidé d'autres ministères et du Comité d'implantation du Plan d'action, élaborera un programme avec les éléments suivants :

- Publication dans les langues d'origine des principales communautés culturelles d'une documentation vulgarisée portant sur : les droits et obligations des citoyens, services et programmes offerts par l'État;
- Extension du service téléphonique de Communication-Québec à Montréal, pour assurer l'accès aux communautés culturelles qui ne maîtrisent pas le français à tous les renseignements auxquels citoyens et résidents ont droit;
- Maintien du programme d'aide financière aux médias des communautés et son extension aux médias pourraient voir le jour ultérieurement;
- Utilisation accrue des médias dits ethniques pour la publication des annonces gouvernementales.

e) Droits et libertés de la personne

Pour encourager les Québécois maîtrisant peu le français à prendre des recours lors de situations discriminatoires, le Protecteur du citoyen aura les moyens d'assurer :

- La présence accrue, au sein de ses effectifs, de membres des CC ayant pour responsabilité de faciliter l'évaluation des plaintes formulées par des personnes qui n'ont pas maîtrisé la langue officielle et aider à la recherche des solutions nécessaires;
- La diffusion par le biais des médias des communautés culturelles de toute information reliée à l'utilisation de ses services.

La Commission des droits de la personne se verra octroyer les moyens pour assurer :

- Le développement de sa politique d'embauche favorisant une représentation équilibrée des communautés culturelles au sein de ses effectifs administratifs et techniques;
- La diffusion par le biais des médias des communautés culturelles de toute information reliée à un recours accru de ses services.

f) Santé et services sociaux

Le ministère des Affaires sociales donnera aux établissements de santé et de services sociaux le mandat de :

- Encourager, en collaboration avec les syndicats, l'embauche de personnes aptes à communiquer dans leur langue d'origine avec les clients issus des communautés culturelles et surtout les personnes âgées. Plus particulièrement, les établissements du réseau devront, dans la mesure du possible,

fournir leurs services dans les langues d'origine à la clientèle des services d'urgence et des cliniques externes (hôpitaux et CLSC) dans les quartiers où sont concentrées ces communautés, notamment à Montréal;

- Faire en sorte que les Conseils régionaux de la santé et des services sociaux (CRSSS) s'assurent de l'engagement des communautés culturelles dans le processus d'élection de leurs conseils d'administration;

- Entreprendre une campagne d'information auprès des communautés culturelles afin de les familiariser avec l'existence, dans leurs milieux, de centres hospitaliers, de centres d'accueil, de Centres de services sociaux (CSS) et des Conseils régionaux de la santé et des services sociaux (CRSSS);

- Mettre en place des mécanismes facilitant l'accès à l'information dont doivent disposer les associations des communautés culturelles afin de rendre plus adéquatement les services de liaison qu'elles fournissent à ces divers groupes.

g) Condition féminine

Pour mettre fin à l'exploitation éhontée des femmes immigrantes sur le marché du travail, la Commission des normes minimales de travail aura pour mandat :

- d'embaucher, à titre d'inspecteurs-enquêteurs, des femmes issues des communautés culturelles;
- d'ordonner que soit affiché sur les lieux de travail, dans les langues d'origine pertinentes, toute documentation relative aux lois et règlements concernant les normes minimales de travail.

Le Conseil du statut de la femme sera encouragé à :

- Intensifier ses actions auprès de la clientèle dans les secteurs de l'information, de l'animation, de la consultation et de la concertation;
- Intégrer, à titre de participantes, à tous les niveaux de cet organisme des femmes faisant partie des communautés culturelles.

h) Travail

Le ministère du Travail et de la main-d'œuvre sera tenu :

- De faciliter l'accès aux Centres de main-d'œuvre pour les nouveaux arrivants et les Québécois qui n'ont pas encore maîtrisé la langue française. Là où ces groupes sont concentrés, ces centres fourniront, dans la mesure du possible, des services dans les langues d'origine pertinentes;
- D'établir, en collaboration avec les associations des communautés culturelles, une politique d'information à l'intention des communautés culturelles.

i) Affaires culturelles

Pour favoriser le développement et la conservation des langues, coutumes, cultures, le ministère des Affaires culturelles :

- Accordera des subventions supplémentaires et une aide technique aux associations des communautés culturelles;
- Fournira une aide financière pour l'amélioration des équipements de ces communautés : locaux, centres communautaires, etc.
- Élargira le programme d'acquisition de livres dans diverses langues et les placera dans les bibliothèques municipales fréquentées par une forte concentration de communautés culturelles;
- Encouragera la création au sein de ces communautés en favorisant l'accès aux équipements culturels de la collectivité;
- Encouragera les divers ministères à conclure des contrats de services avec certaines communautés culturelles pour l'organisation de séances d'information, afin d'aider à l'élaboration des programmes de subventions à la création, etc.;
- Étendra les échanges avec les pays d'origine des communautés culturelles.

j) Économie

Nomination d'un responsable des communautés culturelles à l'intérieur du programme Opération Solidarité Économique (OSÉ).

k) Dialogue interculturel

Afin d'améliorer le dialogue entre la culture de la majorité et celles des communautés culturelles, le gouvernement :

- Mettra l'accent, lors de l'implantation de nouveaux programmes en sciences humaines par le ministère de l'Éducation, sur la sensibilisation des étudiants du niveau secondaire au respect que méritent les différentes cultures qui s'expriment dans la société québécoise;
- S'assurera que le ministère de l'Éducation offre des manuels d'histoire qui soulignent l'existence des Québécois d'origines autres que française et britannique, mais également leur participation à l'évolution culturelle, sociale et économique du Québec;
- Favorisera des efforts concertés pour permettre aux institutions francophones, dans le cadre de l'implantation des nouveaux régimes pédagogiques, d'améliorer la qualité de l'enseignement de l'anglais, comme langue seconde;
- Encouragera les commissions scolaires à offrir, dès la première année du secondaire, un cours à option de langues et de cultures d'origine.

l) Comité d'implantation du Plan d'action

Mise sur pied du CIPA pour mettre toutes ces mesures en place. Mandat : six ans.

B-Mesures à court et à moyen terme

a) Administration publique

25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles
Volet PROGRAMME D'ACCES A L'EGALITE

-Les ministères et organismes de l'état entreprendront une étude sur la déconcentration possible de certains services vers Montréal afin de faciliter par là le recrutement des membres des communautés culturelles et d'améliorer les services gouvernementaux auprès de ces communautés.

Le ministère de la Fonction publique, fort de l'expérience acquise lors de la première étape du Plan d'action, visera à atteindre une représentation équilibrée des communautés qui reflète plus fidèlement leur importance au sein de la société québécoise.

b) Accueil

-Aide accrue à l'établissement des immigrants : accueil, hébergement temporaire, logement, ameublement, allocations de subsistance...

-Subventions supplémentaires aux organismes à but non lucratif oeuvrant dans le secteur de l'accueil et de l'établissement des nouveaux arrivants.

c) Accessibilité à la langue française

Afin de fournir aux anglophones et aux allophones des moyens accrus pour l'apprentissage du français, le gouvernement confiera au ministère de l'Éducation la responsabilité :

-D'élaborer un cours télévisuel qui serait offert et géré par le Service des cours par correspondance, en collaboration avec Radio-Québec;

-D'étudier également la pertinence d'utiliser les services de la Télé-université pour des cours par correspondance;

-De prévoir la mise sur pied d'un programme d'enseignement conçu en fonction des besoins des travailleurs des petites entreprises, par le biais de subventions aux services d'éducation des adultes des commissions scolaires.

d) Information et communications

e) Droits et libertés de la personne

Le ministère de l'Éducation :

-En collaboration avec la Commission des droits de la personne, complètera l'élaboration du programme visant à éliminer les préjugés raciaux dans les manuels scolaires;

-Incitera les facultés de sciences de l'éducation à sensibiliser les futurs enseignants à la présence, dans leurs classes, de jeunes d'origine diverses;

-Dans le cadre de la politique de la formation des maîtres et pour faire suite aux programmes de perfectionnement rendus nécessaires par l'implantation des nouveaux cours d'histoire nationale, verra à sensibiliser les maîtres en exercice à la diversité culturelle qui peut s'exprimer à l'intérieur de leurs classes.

f) Santé et services sociaux

Le ministère des Affaires sociales :

25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles
Volet PROGRAMME D'ACCES A L'EGALITE

-Facilitera, en collaboration avec la Société d'habitation du Québec et les municipalités, l'accès aux membres des communautés culturelles aux logements sociaux sur un pied d'égalité avec leurs concitoyens;

Ministère de l'Éducation. *Programme d'accès à l'égalité pour 1987-1989*, Québec, ministère de l'Éducation, 1988, 18 p.

Partie 2 : Informations spécifiques

Énoncé du programme : Conformément aux recommandations de la Commission des droits de la personne du Québec, chacun des trois volets du Programme d'accès à l'égalité comprend trois types de mesures :

- **Des mesures de redressement** : dispositions visant à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.
- **Des mesures d'égalité des chances** : dispositions visant à assurer l'égalité d'exercice d'un tel droit, notamment en éliminant les pratiques de gestion discriminatoires.
- **Des mesures de soutien** : dispositions visant à régler certains problèmes d'emploi des personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination, tout en demeurant accessibles à l'ensemble du personnel.

Partie 3 : Informations ressources et planification

Échéancier : 1987-1989

Public ciblé : Membres des communautés culturelles

Partie 5 : Informations sur la gestion du programme

Objectifs visés par le programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles : Une personne est considérée comme étant membre d'une communauté culturelle si elle déclare être née hors du Canada ou avoir une langue maternelle autre que le français, ou appartenir à une minorité visible.

La représentation des membres des communautés culturelles au ministère de l'Éducation a légèrement augmenté, malgré une forte diminution de l'effectif. Lors du recensement de l'Office des ressources humaines en avril 1986, le Ministère comptait 60 personnes membres des communautés culturelles; au 31 mars 1987, il en comptait 77, soit un pourcentage de 6,1%.

Objectif 1 (redressement): Faire en sorte qu'au 31 mars 1989, on trouve au ministère 20 personnes membres des communautés culturelles de plus.

- **Gestionnaires** : Sélection, suite au regroupement par niveau lors de concours; préférence aux membres des communautés culturelles pour des emplois occasionnels, des emplois étudiants, des stages.
- **Direction des ressources humaines** : Communication de l'objectif gouvernemental ; moyens disponibles pour favoriser le recrutement des membres des communautés culturelles.

Objectif 2 (égalité des chances): Créer un milieu de travail propice à l'intégration et à l'épanouissement des personnes membres des communautés culturelles.

- **Gestionnaires** : Accueil personnalisé ; présentation des mesures spécifiques offertes aux membres des communautés culturelles.
- **Direction des ressources humaines** : Accueil personnalisé ; présentation des mesures spécifiques offertes aux membres des communautés culturelles; démarches pour inscription aux examens de l'Office de la langue française.

Objectif 3 (soutien) : Comblent les besoins d'ordre linguistique des membres des communautés culturelles à l'emploi au Ministère pour leur permettre de progresser normalement à l'intérieur de la fonction publique

- **Gestionnaires** : Identification de ces personnes; promotion des activités de formation qui leur sont offertes.
- **Direction des ressources humaines** : Démarches pour répondre aux besoins linguistique de ce nouveau personnel par l'organisation d'activités d'apprentissage de la langue française.

Objectif 4 : Améliorer la qualité des communications au Ministère avec les membres des communautés culturelles résidant au Québec.

- **Gestionnaires** : Identification des personnes qui communiquent avec les membres des communautés culturelles.
- **Direction des ressources humaines** : Préparation d'un plan d'intervention pour l'apprentissage d'une langue seconde : analyse des besoins, détermination des moyens, organisation et réalisation des activités; analyse de l'impact.

Évolution de l'effectif des communautés culturelles de 1982 à 1987

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Effectif total	2 215	2 179	2 094	1 955	1 273	1 253
Communautés culturelles	78	77	87	51	53	77
% de l'effectif régulier	3,52%	3,53%	4,15%	2,63%	4,16%	6,1%

Québec, Ministère de la Justice. Service des politiques et du développement. Direction des ressources humaines. « Plan d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées », Québec, Québec, Ministère de la Justice, 1990,

Partie 2 : Informations spécifiques au contexte

Énoncé duprogramme : Le plan d'accès à l'égalité du ministère de la Justice, pour l'année 1990-1993, propose une démarche unifiée visant à améliorer la représentation et l'intégration en emploi

des femmes, des membres des communautés culturelles et des personnes handicapées au sein de notre organisation.

Situation des jeunes avant programme :

Catégorie d'emploi	Communautés culturelles			
	Au total		Visées par le programme	
	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	1	1,1	1	1,1
Gérance et cadres intermédiaires	7	3	2	0,9
Personnel professionnel	41	6,6	21	3,4
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	62	2,6	32	1,4

Partie 4 : Informations sur la clientèle

Public ciblé : Membres des communautés culturelles (particulièrement les membres des minorités visibles)

Cible quantitative : Augmenter l'embauche à 12% des membres des communautés culturelles pour atteindre une représentation de 9%.

Partie 5 : Information gestion du programme

Objectifs visés :

I. Pour les trois clientèles

Premier objectif : Pour atteindre les objectifs de représentation fixés pour chacune des clientèles visées par des programmes d'accès à l'égalité, appliquer l'article 53 de la Loi sur la fonction publique

1. Nommer à compétence égale :

- Les membres des communautés culturelles déclarés aptes à la suite d'un concours de recrutement pour qu'ultérieurement leur représentation dans la fonction publique soit équivalente à leur disponibilité externe, soit 9%.

Échéancier : À chaque nomination

Deuxième objectif : Pour atteindre les objectifs de représentation fixés pour chacune des clientèles visées par des programmes d'accès à l'égalité, augmenter les possibilités de nomination des personnes des différentes clientèles cibles qui sont déclarées aptes.

Troisième objectif : Pour développer un bassin potentiel externe, promouvoir le développement de l'employabilité des clientèles visées par des mesures d'accès à l'égalité, notamment des membres des communautés culturelles.

3.2 : Utiliser le programme de stages en milieu de travail du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle en formulant une demande spécifique afin que les personnes référées appartiennent aux groupes cibles visés par des mesures d'accès à l'égalité.

Échéancier : À chacune des demandes de stage

[...]

Cinquième objectif : Pour améliorer le système d'emploi, améliorer le processus de dotation en vue d'augmenter le nombre de candidatures issues des différentes clientèles cibles.

5.1 : Améliorer la connaissance de la fonction publique et des trois programmes d'accès à l'égalité en informant les clientèles cibles par ces différents moyens :

- Envoi des appels de candidatures aux associations des communautés culturelles et aux services de placement pour les femmes et les personnes handicapées.

Échéancier : Activité continue

[...]

II. Mesures relatives aux membres des communautés culturelles

Premier objectif : Augmenter ultimement le niveau de représentation des membres des communautés culturelles qui sont membres des minorités visibles ou qui sont de langue maternelle autre que le français ou l'anglais à 9%, soit leur disponibilité externe.

1.1 Pour les postes réguliers, chaque année du programme, embaucher au moins 12% des membres des communautés culturelles, par voie de recrutement externe pour l'ensemble des catégories d'emploi.

Échéancier : dès le lancement

Deuxième objectif : Éliminer les effets dissuasifs sur la clientèle des communautés culturelles et promouvoir des relations harmonieuses entre les diverses composantes de la société québécoise.

2.4 Diffuser, auprès des membres des communautés culturelles de l'information sur le Programme d'accès à l'égalité conçu à leur intention (embauche occasionnelle, régulière ou étudiante).

Échéancier : Activité continue

Troisième objectif : Pour améliorer le système d'emploi, améliorer le processus de dotation en vue d'augmenter le nombre de candidatures des membres des communautés culturelles.

Quatrième objectif : Pour améliorer le système d'emploi, améliorer l'accueil et l'intégration des membres des communautés culturelles.

4.2 Encourager le jumelage entre le nouveau personnel membre des communautés culturelles et les collègues de travail issus de ces communautés.

Cinquième objectif : Pour améliorer le système d'emploi, favoriser la participation des membres des communautés culturelles aux activités de développement des ressources humaines.

SECTEUR D' INTERVENTION : EMPLOI

Partie 1 : Informations générales

Titre: *Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles 1990-1994*

Année: 1990

Ministère: Ministère des Communautés Culturelles et de l'Immigration, Commission des Droits de la Personne, Conseil du Trésor

Service: Service de l'accès à l'égalité

Nombre de pages: 59

Partie 2 : Informations spécifiques au contexte-Résumé

Énoncé de la problématique: Au cours des dernières décennies, le profil sociodémographique du Québec s'est particulièrement modifié. La dénatalité, le vieillissement de la population et l'immigration en sont les principales causes. La diversité croissante de la société québécoise n'est pas reflétée actuellement dans l'effectif des membres de la fonction publique du Québec. Le contexte gouvernemental et légal qui prévaut, à savoir l'énoncé de politique du Ministère de l'immigration quant à la qualité des rapports interculturels et interraciaux pouvant favoriser l'intégration des personnes issues de l'immigration d'une part, et d'autre part, la mise en application de la Charte des Libertés de la Personne du Québec en terme de mesures non discriminatoires par rapport à l'embauche, justifient clairement le renforcement de la mise en place du Programme d'accès à l'égalité au sein de la fonction publique du Québec. Le constat principal qui s'impose est que les membres des communautés culturelles sont sous-utilisés dans ce type d'emploi quant à leur proportion et à leur disponibilité dans la population active québécoise.

Énoncé politique : Le gouvernement du Québec via le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, a mis en place divers programmes en vue d'atteindre une intégration économique, sociale et culturelle réussie des membres des communautés culturelles à la majorité francophone du Québec. Le moyen préconisé pour atteindre cet objectif est le programme d'accès à l'égalité spécifique à ce groupe de personnes. Ce programme doit s'inscrire à l'intérieur de l'Énoncé de politique en matière d'Immigration et d'Intégration que le gouvernement tend à instaurer pour actualiser la représentativité au sein de ses institutions.

Énoncé du projet: Le programme vise à augmenter le niveau de représentation des membres des communautés culturelles dans la fonction publique afin qu'il devienne le même que celui de leur disponibilité externe soit 9%. Pour y parvenir, le programme fixe, pour 4 ans, un taux d'embauche

annuel de 12% des membres des communautés culturelles qui sont membres de minorités visibles ou qui sont des personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais. Conformément au Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, le programme contient des mesures de redressement, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien.

Le programme d'accès à l'égalité permet (p.9):

- D'exercer, à compétence égale, une préférence au bénéfice des membres de la clientèle cible de manière à accroître leur nombre dans les catégories d'emploi où ils sont sous-représentés
- Augmenter le nombre de la clientèle cible ayant les compétences requises en fonction des emplois

Éléments de la situation des jeunes (avant projet)* :

Les analyses démontrent une sous-utilisation des membres des communautés culturelles par les ministères et les organismes. De fait, les taux de disponibilité des membres des communautés culturelles dans la population active est de 8,8% pour des emplois semblables à ceux de la fonction publique et leur taux de présence dans l'effectif de la fonction publique est de 1,7% pour l'ensemble des catégories d'emploi. (p.8)

Partie 3 : Informations sur le ressources et la planification-Résumé

Ressources humaines (p.55-59)

:

- Le Conseil du Trésor et son secrétariat
- L'Office des ressources humaines
- Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration
- Le Secrétariat à la Politique linguistique
- Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
- Le ministère de l'Éducation
- L'Office de la langue française
- Le Conseil exécutif
- La Commission des droits de la personne
- Les ministères et les organismes
- Les membres des communautés culturelles(en fonction)

Plan de mise en œuvre (p.17-45) :

- Mesures permettant d'atteindre l'objectif quantitatif
 - o augmenter les possibilités de nomination des personnes déclarées aptes
 - o appliquer **l'article 53 de la loi sur la fonction publique**

Article 53 : « À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes.

Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant

d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »

- Mesures de sensibilisation
 - o éliminer les effets dissuasifs sur la clientèle des communautés culturelles et promouvoir des relations harmonieuses entre les diverses composantes de la société québécoise
- Mesures visant l'amélioration du système d'emploi
 - o améliorer le processus de dotation en vue d'augmenter le nombre de candidatures des membres des communautés culturelles
 - o améliorer l'accueil et l'intégration des membres des communautés culturelles
 - o favoriser la participation des membres des communautés culturelles aux activités de développement des ressources humaines
- Mesures visant le développement d'un bassin potentiel externe
 - o améliorer la connaissance de la langue française
 - o favoriser l'acquisition de la formation professionnelle requise
 - o promouvoir le développement de l'employabilité des clientèles visées par des mesures d'égalité en emploi

Échéancier : 1990-1994 (4ans)

Partie 4 : Information sur la clientèle-Résumé

Public ciblé : Membres de minorités visibles et personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais

Caractéristiques sociodémographiques :

Le taux de disponibilité des membres des communautés culturelles dans la population active est de 8,8% mais il n'est que de 1,7% dans des emplois semblables à ceux de la fonction publique

Cible quantitative :

Embaucher au moins 12% de membres des communautés culturelles, dans chaque ministère ou organisme, lorsque le volume annuel d'embauche par voie de recrutement externe pour l'ensemble des catégories d'emploi est supérieur à 8 personnes.

Embaucher au moins 1 membre des communautés culturelles par année dans chaque ministère ou organisme lorsque le volume annuel d'embauche par voie de recrutement externe par catégorie d'emploi se situe entre 5 et 8 personnes.

N.B. Ceci est valable pour des postes réguliers pour chaque année du programme

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou Programme-Résumé

Objectifs visés :

Quantitatifs (p.10)

- Augmenter le taux d'embauche par recrutement des membres des communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique afin d'obtenir ultimement un niveau de représentation équivalant à celui du marché externe.
- Améliorer le système d'emploi du gouvernement du Québec de manière à éliminer les effets discriminatoires.
- Renforcer les pratiques assurant à toutes et à tous l'égalité d'accès à la fonction publique

Qualitatifs (p.11)

- La sensibilisation interne et externe
- Le renforcement des mécanismes d'attraction et de sélection des membres des communautés culturelles ainsi que des mécanismes d'intégration en emploi dans la FPQ

Résultats :

Rendre le taux de l'effectif provenant des communautés culturelles équivalant à leur proportion et à leur disponibilité dans la population active soit, 9%, en effectuant une embauche annuelle de 12% sur une période de 4 ans.

Moyens de mise en œuvre (p.47-49)

- rendre les ministères et organismes responsables de l'application du programme
 - o Exiger l'engagement de la haute direction par la politique des attentes signifiées en matière d'accès à l'égalité
 - o Assurer la responsabilisation des gestionnaires par la même politique
- apporter les modifications administratives requises aux règles existantes
 - o Harmoniser les politiques et directives de la fonction publique avec le programme d'accès à l'égalité

- o Harmoniser les règlements de l'Office des ressources humaines avec le même programme

Outils de contrôle/suivi

1. Bilans de gestion
2. Information de gestion fournie par l'Office des ressources humaines

Québec, Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique du Conseil du trésor. « Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique : Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980 », Québec, Gouvernement du Québec, 2000, 35 p.

Partie 2 : Informations spécifiques

« Il [le bilan] fait état des principaux résultats obtenus en matière d'accès à l'égalité en emploi dans la perspective de l'ensemble des efforts effectués dans la fonction publique québécoise depuis 1980. Il se veut une rétrospective des mesures prises, des programmes et des politiques. Il énumère les partenaires responsables et ceux associés. Il rappelle les événements qui les ont inspirés.

Vingt ans après le début des premières mesures, il montre où nous en sommes, comment nous avons géré cet investissement, quels sont nos résultats. Il indique les pistes des prochaines mesures à prendre dans la foulée des plus récentes décisions gouvernementales. » (p.4)

Partie 5 : Informations sur la gestion du programme

Politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la fonction publique québécoise, Politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées et Politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles (1981). Deux objectifs majeurs :

1. éliminer les éléments discriminatoires des politiques, règlements, pratiques et directives en matière de gestion des ressources humaines;
2. assurer un juste équilibre de la représentation des clientèles cibles à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la fonction publique.

Toutefois, ces politiques ne permettaient pas de privilégier des mesures spéciales de discrimination positive pour les clientèles cibles comme peuvent le permettre les programmes d'accès à l'égalité.

Objectifs de l'État avec la mise en place des programmes d'accès à l'égalité :

- la promotion de l'établissement d'une justice et d'un équilibre social par le respect et l'ouverture aux différences entre les personnes;
- une juste représentation de la population au sein de ses effectifs, en tant que démocratie;
- une invitation à la participation active et contributive de l'ensemble des citoyens, situation économiquement plus rentable pour les contribuables.

L'État-employeur : Au Québec, c'est le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration qui est responsable de l'application des programmes d'accès à l'égalité dans les secteurs public et privé (article 138 de la Charte)

Clientèles ciblées

Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles 1990-1994, prolongé par décision du Conseil du trésor, jusqu'à l'élaboration du nouveau programme.

- Vise les membres des minorités visibles (ce sont les personnes de race autre que blanche) et les personnes qui ont une langue maternelle autre que le français et l'anglais, (la langue maternelle étant définie comme la première langue apprise et encore comprise).

Opinions des partenaires au sujet des programmes d'accès à l'égalité

Avis obtenus par le biais de « focus group », des représentants des ministères et organismes, et par écrit, des représentants des syndicats et des associations de cadres ainsi que des organismes de coordination gouvernementale, représentant les différentes clientèles.

La perception générale des programmes

« [...] On note un malaise dans l'application de mesures préférentielles, tant de la part des personnes qui en "bénéficient" que chez celles qui apparemment les "subissent". Le Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), à l'appui de certains observateurs, note une méfiance des gestionnaires et des futurs collègues de travail face à la compétence de la personne choisie. Ils l'attribuent au manque d'information des gestionnaires et du personnel concernant les programmes d'accès à l'égalité. Comme d'autres, le SFPQ [syndicat de la fonction publique du Québec] déplore le peu de contrôle et de suivi de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique qui oblige à justifier de ne pas retenir un membre d'un groupe cible. L'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec (ACSGQ) s'interroge sur la clarté des attentes signifiées aux dirigeants. Certains disent que les programmes ne servent qu'à se donner bonne conscience.

Comme plusieurs, le MRCI croit que les résultats actuels sont liés au très faible taux d'embauche depuis 1993. »

La perception quant aux mesures pour les membres des communautés culturelles

« On s'interroge sur les succès des membres des communautés culturelles aux concours : on ne s'explique pas le taux d'échec, plus élevé pour eux. On relève des problèmes au niveau de l'admissibilité. Le facteur de localisation géographique pourrait être impliqué, car une grande part des emplois se retrouvent à Québec alors que la majorité des gens sont localisés à Montréal, même si davantage d'entre eux sont maintenant prêts à se déplacer hors de Montréal.

Des observateurs ont remarqué qu'on a tendance à retrouver cette clientèle dans des fonctions typées, soit qu'on leur confie systématiquement les dossiers liés à la diversité (ils s'y voient cloisonnés) ou qu'on les confine au service à la clientèle. » (p.28)

Suggestions pour le futur programme

- Au sujet du contenu des programmes

« L'employeur doit conjuguer les besoins reliés à l'atteinte de sa mission de service et l'atteinte des objectifs des programmes. Pour avoir des résultats concrets, il faut planifier davantage, changer les mentalités et les attitudes et peut-être même, jusqu'à un certain point, les finalités des programmes, sinon on développe beaucoup de frustration chez les participants et le reste du personnel. [...]

Il faut établir une volonté politique et ministérielle ferme qui dépasse les vœux pieux en donnant des dents aux programmes et des moyens concrets, établir un plan de communication, refléter la diversité dans nos dépliants et dans les communications plutôt qu'une vision traditionnelle.

Donner des directives très précises aux gestionnaires : embaucher des personnes des groupes cibles en proportion de leur présence dans la population, accorder une priorité aux personnes qui ont obtenu des congés pour études, agir sur les conditions de travail. » (p. 29)

- Au sujet de la gestion du programme

« Il faudrait rendre les organisations imputables, signifier des attentes claires aux hauts dirigeants. Que des mesures d'obligation de résultats soient instaurées pour soumettre les ministères et organismes à une obligation de dépenser un certain pourcentage de leur masse salariale pour l'embauche de personnes handicapées ou d'autres membres de clientèles cibles à défaut de quoi ils devraient participer à des mesures compensatoires. » (p. 29)

Analyse et diagnostic de la situation

Décennie 80 : On a adapté les mesures de sélection pour faciliter l'accès des anglophones et des membres des communautés culturelles, en leur permettant de répondre aux examens en anglais et en procédant à la reconnaissance des équivalences des diplômes obtenus à l'extérieur du Québec.

Décennie 90 : Des plans d'action ministériels ont été élaborés

Nouvelles mesures adoptées en 1999 :

Au printemps 1999, le gouvernement a adopté de nouvelles mesures administratives pour hausser la représentation des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones dans l'effectif de la fonction publique, notamment par un taux d'embauche annuel de 25%.

Ces récentes mesures administratives et législatives sont déjà porteuses de résultats :

- L'atteinte de l'objectif de 25% d'embauche d'étudiants provenant des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones confirmée en septembre 1999. Leur taux était de 13% en 1998.
- Les stagiaires nouveaux diplômés de la 1^{ère} cohorte, membres de ces mêmes groupes cibles, représentaient 12% des 215 premiers stagiaires en 1998. Le score actuel pour la 2^e cohorte peut encore s'améliorer avec l'ajout d'un certain nombre de stagiaires financés par les ministères et organismes.

Conclusion et recommandations

« Diverses raisons expliquent cette situation [le fait que le Québec n'atteigne pas une juste représentation et une équitable progression de carrière des différents groupes qui composent sa population] mais le problème principal n'en est pas un de compétence des clientèles cibles. À l'appui

de cela, mentionnons les observations à l'effet que les personnes handicapées se qualifient aux examens en proportion de l'ensemble des candidatures, que les membres des minorités visibles ont, de façon générale un degré de scolarité plus élevé que l'ensemble des Québécois et sont, dans la population active, proportionnellement plus nombreux à être diplômés universitaires. Ajoutons enfin, que le taux de réussite des femmes aux moyens d'évaluation lors de concours de cadre légèrement supérieur à celui des hommes. » (p. 34)

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Membres de communautés culturelles, autochtones et anglophones. La diversité dans la fonction publique québécoise, plan d'action*

Auteurs : Secrétariat du Conseil du trésor, Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique

Année : 2003

Ministère : Secrétariat du Conseil du trésor.

Nombre de pages : 27 p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte - Résumé

Énoncé de la problématique : « Des politiques d'égalité en emploi, dont une à l'intention des membres des communautés culturelles, existent dans la fonction publique depuis le début des années 1980. De nombreux efforts ont également été déployés afin de jeter les bases d'une fonction publique où sont reconnus les compétences, l'expérience et l'apport inestimable des membres des communautés culturelles, des autochtones et des anglophones. Force est cependant de constater que les résultats attendus ne sont pas au rendez-vous; les groupes visés par ce plan d'action occupent 3,4 % des emplois dans la fonction publique alors qu'ils représentent plus de 20 % de la population active. » (p. 7)

« Les différentes périodes de gel de l'embauche au cours des années 90 permettent d'expliquer en partie les difficultés à atteindre les résultats souhaités. Elles ne sauraient cependant à elles seules justifier la sous-représentation des personnes membres de ces groupes dans la fonction publique québécoise. Il est temps de corriger le tir et de redresser la situation. » (p. 7)

Éléments de la situation des jeunes avant le projet :

Nombre de membres de CC, d'autochtones et d'anglophones ayant réussi un concours en 2001 et en 2002 :

Août 2001 1731

Août 2002 4160

Une personne membre des CC sur quatre réussit aux examens comparativement à une sur deux pour les autres groupes.

Taux d'embauche des membres des CC, des autochtones et des anglophones pour des emplois réguliers de 1999 à 2002

Années	Membres des CC, autochtones et anglophones	Total des personnes embauchées	Pourcentage

	embauchés		
Juin 1999- Mars 2000	87	1061	8,2 %
Avril 2000- Mars 2001	195	3864	5,05 %
Avril 2001-Mars 2002	483	6602	7,32 %

Au 31 mars 2002, membres des CC : 611 femmes (46 %), 717 hommes (54 %) pour un total de 1328 personnes. Ce nombre équivaut à 2,3 % de l'effectif de la fonction publique.

(Mesures prises par le gouvernement avant ce plan d'action) :

Depuis 1999, avec la reprise de l'embauche dans la fonction publique québécoise, la situation est plus favorable à la progression de la représentation de tous les groupes parmi l'effectif de la fonction publique.

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

A l'automne 2000, un premier groupe de travail composé de représentants des CC s'est penché sur les moyens à mettre en œuvre pour inciter les membres de ce groupe à participer aux concours de recrutement. Parmi les mesures mises de l'avant :

- Transmission des appels de candidatures aux organismes qui représentent les membres des CC toutes les deux semaines
- Publication des appels de candidatures dans plus d'une quarantaine de médias ethniques.
- Hiver 1999, dépliants envoyés aux membres des CC, autochtones et anglophones qui se sont inscrits à un concours, afin de leur décrire brièvement les examens qui leur seront administrés.
- Décembre 2000, le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor a été enrichi pour informer la population sur le recrutement de la fonction publique et pour promouvoir l'accès à l'égalité en emploi.

- Depuis avril 2001, un numéro sans frais permet à la population de se renseigner sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique, le processus de sélection, les programmes, les mesures d'accès à l'égalité, etc.
- Depuis juillet 2001, les membres des CC peuvent poser leur candidature aux emplois offerts dans toutes les régions du Québec.
- Été 2002, un dépliant sur les moyens d'évaluation a été transmis aux organismes qui représentent les groupes et aux candidats invités à passer l'examen.

Partie 3 : Informations sur les ressources et la planification – Résumé

Échéancier : « La plupart des mesures prévues au plan d'action entreront en vigueur au plus tard le 30 septembre 2003. Cependant, les mesures concernant les objectifs d'embauche prendront effet dès le 1^{er} avril 2003. » (p. 26)

Partenaires : Ce plan d'action est créé par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec et doit être appliqué dans tous les ministères et organismes du gouvernement du Québec.

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé : les membres des communautés culturelles, les Autochtones et les Anglophones.

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Objectifs visés : « Ce plan d'action sur la diversité vise à accroître la présence des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones dans la fonction publique, mais aussi à favoriser leur intégration et leur maintien en emploi. Il présente un ensemble de mesures mieux adaptées aux besoins des personnes membres de ces groupes à l'intérieur d'une stratégie intégrée de renouvellement de l'effectif. Grâce à ces mesures, l'appareil gouvernemental entend profiter au maximum de toute la richesse que peut lui apporter une plus grande diversité des cultures, des visions et des façons de faire, reflétant ainsi une société québécoise ouverte sur le monde. » (p. 7)

Trois orientations :

- Augmenter l'embauche
- Informer et sensibiliser
- Faciliter l'intégration au milieu de travail (p. 21)

10 mesures :

Augmenter l'embauche

11. Fixer des objectifs annuels d'embauche

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

- Emplois réguliers

Région de Québec : 25 %

Grande région de Montréal : 33 %

Autres régions : 8 %

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

Principalement vers la grande région de Québec.

- Emplois occasionnels, emplois étudiants et stagiaires

25 % pour toutes les régions.

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

- On donne une portée interministérielle à toutes les listes de déclaration d'aptitudes.
- Les listes, qui sont normalement valides pour un an, seront prolongées et en vigueur tant que les personnes seront disponibles.

Informier et sensibiliser

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

- Afin d'être mieux préparés aux examens et de se familiariser avec les différents types d'évaluations utilisés dans la fonction publique.
- Ces séances d'information seront aussi offertes aux organismes représentant ces divers groupes.
- Un contenu Internet sur les moyens d'évaluation sera développé.

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

- Les candidats qualifiés seront contactés pour leur offrir des services d'information sur le processus d'embauche.
- Leur profil d'emploi sera établi et complètera l'information accessible aux ministères et aux organismes.

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

- Un programme visant à susciter, chez les personnes membres des groupes visés par le plan d'action, un intérêt pour la fonction publique sera implanté.
- Dans le but de rendre la fonction publique plus attrayante auprès des groupes visés et les inciter à faire carrière.
- Ce programme pourrait prendre la forme de visites en milieu de travail dans les ministères et organismes.

Faciliter l'intégration au milieu de travail

16. Sensibiliser le personnel à l'importance de la diversité

- Les gestionnaires seront invités à assister à une séance de sensibilisation sur la gestion de la diversité.
- Des activités de sensibilisation à l'intention du personnel seront aussi périodiquement organisées.
- Un volet de sensibilisation à la diversité sera également intégré dans les programmes de formation destinés aux gestionnaires.

17. Créer un programme de parrainage

- Pour toute nouvelle personne embauchée, le fait de pouvoir compter sur une personne-ressource de confiance dans son milieu de travail favorisera le développement d'un sentiment d'appartenance et facilitera son intégration.
- Un volet touchant la vie sociale dans l'organisation s'adressera plus particulièrement aux personnes qui vivront un déménagement et qui se retrouveront donc dans un nouvel environnement.

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

- Un service de soutien sera offert afin de permettre d'acquérir une plus grande maîtrise de la langue française, en fonction des besoins liés à leur emploi.
- Il sera offert, en collaboration avec les ministères et organismes, en fonction des exigences et des particularités des emplois occupés.

19. Faciliter l'accès à des responsabilités de gestion

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

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

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

Moyens de mise en œuvre :

- Engagement de tous les ministères et organismes
Un objectif minimal, qui tiendra compte des prévisions d'embauche, sera communiqué à chaque sous-ministre et dirigeant d'organisme sur une base annuelle et, par la suite, celui-ci

devra produire annuellement un plan d'action démontrant comment le ministère ou l'organisme entend atteindre ses objectifs.

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

- **Reddition de comptes**
Les sous-ministres et dirigeants d'organisme devront présenter, dans leur rapport annuel de gestion, les résultats qu'ils auront atteints en matière de diversité et pourraient avoir à en rendre compte lors d'une séance d'une commission parlementaire compétente.

Outils d'évaluation à priori :

« Afin de s'assurer que le plan d'action produise les résultats escomptés, le Secrétariat du Conseil du trésor fera un suivi annuel des mesures annoncées dans le présent plan d'action. » (p. 26)

Évaluation globale

- Les pratiques d'embauche de membres de communautés culturelles, d'autochtones et d'anglophones seront évaluées, de même que les autres actions en matière de diversité. Leur suivi permettra de juger de l'efficacité des mesures retenues, notamment :
Le nombre de personne parrainées;
Le soutien à la maîtrise de la langue française
L'accès à des responsabilités de gestion
La participation des gestionnaires à une séance de sensibilisation
- L'évaluation de la présence des membres des groupes visés dans le plan d'action dans la fonction publique et les résultats de l'ensemble des autres mesures feront l'objet d'un suivi qui servira de base à une évaluation globale trois ans après la mise en place des mesures.
- Le gouvernement du Québec publiera annuellement les résultats d'embauche par ministère et organisme ainsi que pour l'ensemble du gouvernement. (p. 27)

Partenaires et Rôles : Ce plan d'action est créé par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec et doit être appliqué dans tous les ministères et organismes du gouvernement du Québec.

Service des incendies

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Plan de communication. Programme d'embauche des communautés culturelles et des femmes au service de la prévention des incendies*

Auteurs : Ville de Montréal

Année : Octobre 1989

Service : Service de prévention des incendies

Éditeur et nombre de pages : 10 p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

L'arrivée de femmes et de membres de communautés culturelles au sein du Service demandera une certaine adaptation physique et psychologique. Déjà plusieurs casernes ont été aménagées pour recevoir des femmes dans leurs équipes de travail. Il règne toutefois un certain scepticisme chez le personnel pompier quant à la facilité d'intégration de ces nouveaux pompiers et pompières.

A l'annonce d'un tel changement il faudra prévoir, dans un avenir rapproché, une stratégie de communication interne pour sensibiliser le personnel pompier aux critères d'embauche exigés, afin de modifier certaines perceptions tenaces.

Soucieux de répondre à l'énoncé d'orientation publié en février 1988 relatif à l'embauche de nouveaux pompiers, le Service de prévention des incendies de Montréal entend prendre des mesures précises afin d'attirer dans ses rangs des femmes et des membres de communautés culturelles.

Le plan de communication propose donc des mesures d'action concrètes, à court et moyen terme, pour informer les citoyens et citoyennes de l'opportunité d'embauche offerte aux groupes cibles ci-haut mentionnés.

Partie 3 : Informations sur les ressources et la planification – Résumé

Échéancier :

Rencontre des groupes dans les écoles Octobre

Production de l'affiche Novembre

Production de la monographie Novembre

Production des panneaux géants Novembre

Envoi de « l'Info-Direction » Novembre

Rédaction et envoi du communiqué Novembre
Sensibilisation des pompiers Décembre
Rappels téléphoniques aux médias Décembre
Carnet d'entrevue Décembre-Janvier
Envoi de la monographie Décembre
Visite des pompiers dans les organismes Décembre-Janvier
Rencontre dans les écoles Janvier-Février
Salon de la Jeunesse Mars
Opération cour d'école Mai

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé :

Les femmes et les communautés culturelles

Primaire :

- Les écoles secondaires de la Ville de Montréal et plus particulièrement les étudiants de quatrième et cinquième secondaire
- Les écoles secondaires à forte concentration ethnique
- Les responsables des Services aux étudiants des écoles secondaires
- Les conseillers en orientation des écoles secondaires

Secondaire :

- Les médias ethniques
- Les médias spécialisés pour jeunes
- Les organismes de CC spécialement actifs auprès des jeunes

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Objectifs visés :

- Faire connaître, aux femmes et aux membres de communautés culturelles, le programme d'embauche du Service.
- Promouvoir la carrière de pompier dans les communautés culturelles
- Encourager les jeunes filles à se lancer dans un métier jusque là réservé aux hommes
- Développer un partenariat entre le Service de la prévention des incendies et les organismes des CC, via le BIM, pour d'autres activités de sensibilisation à l'intention de leurs membres.

Résultats attendus :

Moyens de mise en œuvre :

Activités à court terme :

Activités prévues, à court terme, soit en novembre et décembre 1989

1. Affiche

25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles
Volet PROGRAMME D'ACCES A L'EGALITE

- Produire une affiche annonçant l'opportunité d'embauche au Service et distribuée dans toutes les écoles secondaires de la Ville, via les responsables des Services aux étudiants.
- Contenu :
 Photo : rencontrer 3 groupes d'étudiants du secondaire pour connaître leur vision du métier de pompier et ajuster le message d l'affiche en fonction de leurs intérêts précis.
 Slogan : à déterminer
 Texte : pour suivre le cours de pompier, renseignez-vous auprès de l'école St-Maxime située au 3680, boul. Lévesque Ouest, Chomedey, Laval, H7V 1E8, tél. : 686-6100 ou auprès de votre conseiller en orientation
 Logo : Ville de Montréal

2. Monographie

- Produire une monographie du métier de pompier destiné aux conseillers en orientation et aux responsables des Services aux étudiants
- Monographie :
 L'exigence de l'emploi
 Prédispositions
 Conditions d'emploi

3. Démonstration dans les écoles

- Installer un stand de renseignements dans les écoles secondaire les plus visées afin que les pompiers rencontrent les jeunes pour leur parler de leur métier. À cette occasion, leur remettre la monographie et la reproduire sur panneaux géants.
- Bien informer les pompiers de leur mandat lors de ces visites; les jeunes du secondaire étant moins réceptifs à ce genre de rencontres que ceux du primaire.
- Établir la liste de écoles à visiter et prendre rendez-vous avec le directeur de chacune de ces écoles cibles.

4. Visites des pompiers

- Organiser, via le BIM, une série de rencontres entre pompiers et organismes de CC spécialement actifs auprès des jeunes.

5. Média

- Communiqué :
 Rédiger un communiqué informant les médias de la teneur de la campagne d'embauche de la Ville de Montréal
 Envoyer ce communiqué à tous les médias ethniques ainsi qu'aux médias s'adressant plus particulièrement aux jeunes
- Carnet d'entrevues
 Proposer un porte-parole-pompier aux différentes émissions de télévision et de radio s'adressant aux jeunes, dans le but de faire la promotion du métier de pompier.

6. Information interne

- Informer les pompiers, via « L'Info-Direction », de la campagne menée en octobre et en novembre

- Les sensibiliser, par la même occasion, à l'énoncé d'orientation quant à l'embauche de nouveaux pompiers
- Rencontrer les groupes, qui seront appelés à aller dans les écoles cibles, pour les informer de leur mission.

Activités à moyen terme

Activités prévues, à moyen terme, soit de mars à juin.

- Participer au Salon de la Jeunesse pour appuyer la campagne de novembre et décembre
- Organiser des campagnes d'information, via les opérations « cour d'école ».

Service de Police de la Ville de Montréal

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Le respect de la différence. Programme d'accès à l'égalité*

Auteurs : Service de police de la Communauté urbaine de Montréal

Année : 1991

Éditeur et nombre de pages : 16 p.

Partie 2 : Informations Spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

Depuis 1985, le Service de police planifie son recrutement en vue d'accroître dans les rangs policiers la représentation des femmes, des minorités visibles et des CE; ces efforts n'ont pas donné les résultats escomptés.

Aujourd'hui, le Service de police inaugure une phase nouvelle, il concentre ses énergies dans un programme spécifique d'accès à l'égalité, il relève le défi de mieux représenter puis de mieux servir tous les groupes sociaux, culturels et raciaux qui forment la CUM.

Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :

Les 29 municipalités de la CUM comptent aujourd'hui 1 765 000 citoyens se répartissant comme suit selon l'origine ethnique :

52,89 % de Canadiens français

9,64 % d'origine britannique

0,25 % d'autochtones

37,22 % d'autres origines

Le SPCUM compte 4500 policiers et 1200 employés civils répartis en 24 districts formant 4 régions administratives.

Selon l'analyse des effectifs policiers du SPVM effectué en janvier 1991 :

Ethnoculturels : 188 postes, soit 5,8 %

Minorités visibles, 18 postes, soit 0,56 %

Pour un total de 3170 agents

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé :

Groupes cibles représentés par les femmes, les minorités visibles, les minorités ethnoculturelles et les autochtones.

Cible quantitative :

Groupes	Sous-utilisation des groupes cibles			
	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation	Postes à combler
Minorités visibles	5,87 %	0,56 %	5,31 %	171
Communautés ethnoculturelles	9 %	5,8 %	3,2 %	102

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Objectifs visés :

- Assurer au sein de ses effectifs, une représentation équitable des membres des groupes cibles
- Assurer l'accueil, puis l'intégration harmonieuse de ces membres
- Identifier et supprimer, dans l'ensemble de son système d'emploi, toute règle ou pratique pouvant causer la discrimination.

Résultats attendus :

Moyens de mise en œuvre :

Les stratégies d'action privilégiées dans le développement et l'implantation de ce programme furent les suivantes :

- Un engagement ferme de la Direction
- Une équipe permanente pour la gestion du Programme
- Un plan de communication sur mesure
- Une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation
- Un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes.

Un engagement ferme de la direction :

Au Service de police, depuis près de deux ans, l'implication de la haute Direction dans ce Programme s'est manifestée par des mesures concrètes, notamment :

- L'examen attentif et régulier du suivi des plans d'action, avec rétroaction, après la réalisation de chaque grande étape.
- L'implication personnelle du Directeur du Service et des membres du Comité de gestion, lors de journées d'étude avec le personnel de direction, lors de sessions de sensibilisation, ou encore lors du développement d'outils de promotion du Programme.
- L'utilisation par les membres de la Direction de toutes les occasions propices pour réaffirmer leur détermination et le caractère irréversible des orientations prises.

- L'allocation des ressources humaines et budgétaires requises, spécifiquement la création de postes permanents et temporaires, l'octroi d'un budget supplémentaire de l'ordre de 200 000 \$, pour les 3 premières années du Programme, et la participation d'un grand nombre de policiers aux comités d'étude et aux groupes de consultation.

Une équipe permanente pour la gestion du Programme

Un « comité des travaux » a été formé, il relève du Comité de gestion du Service. Ce comité, composé de 4 officiers de direction, de l'administrateur de la section Gestion du personnel et du coordonnateur du Programme, est chargé d'orienter, encadrer et suivre toutes les activités relevant du Programme.

Un plan de communication sur mesure

Un programme de gestion, voulant associer tous les membres de l'organisation à une nouvelle orientation, doit être servi par une solide stratégie de communication : tous les paliers internes doivent connaître et prendre à coeur les objectifs poursuivis, les efforts déployés et les résultats obtenus.

Il nous est apparu essentiel de façonner nos communications en fonction de la culture organisationnelle et de la nature spécifique du Programme.

Il nous est également apparu qu'une volonté réelle de changement exigeait un travail de sensibilisation et d'information auprès de tous les membres du Service avant même de donner un rayonnement public à notre initiative.

Une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation

Bien qu'il soit très important de rendre certains gestionnaires imputables de la coordination et du suivi des activités relatives au Programme d'accès à l'égalité, le succès du Programme repose sur une véritable responsabilité, partagée entre tous les membres de l'organisation.

Au Service de police, tous les membres et tous les groupes de l'organisation ont été impliqués : gestionnaires policiers et civils, dirigeants de la Fraternité des policiers et policières de la CUM, délégués syndicaux, employés policiers et civils ainsi que les recrues policières.

À l'intérieur du service, 9 comités d'analyse des systèmes de gestion des RH ont été formés, incluant des directeurs de district, des gestionnaires civils et des représentants de la Fraternité des policiers et policières de la CUM. Ces comités ont complété, ou vont compléter, leurs travaux d'analyse par des séances de consultation auprès de groupes représentatifs réunissant policiers, officiers et membres des groupes cibles.

Dès le début de 1990, 12 journées de sensibilisation et d'information ont permis successivement à tous les officiers de direction, puis aux membres de l'exécutif de la Fraternité des policiers et policières de la CUM de rencontrer le comité des travaux et d'échanger ouvertement sur tous les aspects du Programme.

D'ici la fin de l'année, l'ensemble des policiers : officiers, constables, délégués syndicaux et recrues auront participé à des sessions de sensibilisation au programme. De plus, tous les officiers du Service auront reçu une formation sur la gestion des ressources humaines dans un contexte pluraliste.

Cette approche d'ouverture a déjà porté ses fruits. Elle a permis, notamment, de :

- Augmenter la compréhension du Programme
- Démystifier le contenu du Programme auprès des intervenants

- Bien identifier certains points de résistance et certaines clientèles exigeant une attention appropriée
- Mieux orienter le plan de communication et les outils de formation en voie d'élaboration
- Rallier des intervenants de tous les niveaux hiérarchiques grâce à leur implication personnelle dans les activités du Programme.

Un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes.

Le Service de police s'est fixé les paramètres suivants en matière de mesures correctrices :

Maintien des normes et exigences d'embauche existantes

Fixation des objectifs à atteindre sans aucun quota

Échelonnement sur dix ans des prévisions d'embauche touchant les groupes cibles.

Concernant la révision de l'ensemble des systèmes d'emplois, toutes les mesures proposées et acceptées, jusqu'à présent, visent l'établissement ou la modification de politiques, procédures, règles et pratiques s'adressant à l'ensemble du personnel de l'organisation. Ce faisant, nous évitons de renforcer le particularisme du personnel des groupes cibles; de plus, le PAE devient un outil de bonification de la gestion globale du Service de police.

Le programme d'embauche respecte les règles suivantes :

- Maintien du nombre actuel des postes de travail
- Respect des normes actuelles d'embauche et des exigences touchant la compétence requise dans l'embauche de tout candidat émanant des groupes cibles
- Recrutement d'une moyenne annuelle de 250 policiers pour les 10 années à venir.

En matière de sensibilisation et d'information aux réalités multiculturelles, les efforts se poursuivront et divers mécanismes d'accueil et d'intégration devront être développés.

Nous allons intensifier nos efforts de concertation auprès des ressources intéressées pour instituer dans notre milieu un véritable partenariat à la mesure des objectifs que nous poursuivons.

Outils d'évaluation à priori :

Présentement, nous mettons en place les mécanismes de suivi qui permettront la révision systématique des objectifs quantitatifs d'embauche, ainsi que le contrôle de l'application des diverses mesures de redressement.

Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé

Certaines des réalisations les plus marquantes :

Système de recrutement et embauche :

- Organisation d'un stage d'initiation à la vie policière à l'intention d'étudiants du milieu secondaire issus de minorités visibles et CE. Le stage a regroupé 15 étudiants pendant 2 mois au cours de l'été 1990.
- Création d'une équipe permanente de recrutement chargée de mener des campagnes de recrutement et de sensibilisation auprès des étudiants émanant des groupes cibles, et

- d'exercer une présence constante auprès des institutions scolaires, des organismes publics, parapublics et communautaires. L'équipe est en place, au sein de l'unité Embauche, depuis septembre 1990.
- Vaste campagne de recrutement, dès l'automne 1990, en milieu scolaire de la région montréalaise pour rejoindre les étudiants émanant des groupes cibles dans les écoles secondaires et les cégeps où ils sont le plus concentrés; conférences, kiosques d'information et entrevues personnelles sur la carrière policière ont marqué cette expérience.
 - Publication dans les journaux ethniques d'annonces professionnelles sur la carrière policière
 - Corrections apportées à nos formulaires d'embauche : demande d'emploi, questionnaire du postulant, puis adoption d'un questionnaire uniforme pour les enquêtes d'embauche afin d'éliminer toute possibilité de discrimination dans ces processus administratifs.

Système d'accueil et d'intégration :

- Rétention des services d'un consultant spécialisé pour concevoir et administrer les programmes de formation en matière d'accès à l'égalité.
- Préparation et diffusion d'une session d'information et de sensibilisation à tout le personnel policier sur les réalités d'accueil et d'intégration; les enjeux du PAE ont été expliqués aux 1208 officiers du Service et à près de la moitié des constables, jusqu'à présent.
- Préparation et diffusion d'une session de formation à l'intention des cadres et gestionnaires sur la gestion de la différence dans un contexte multiculturel et multiracial. À ce jour, tous les cadres policiers et civils et tous les officiers policiers ont pris part à cette session.
- Production et distribution, à tous les cadres et gestionnaires, d'un document résumant les informations de base sur le PAE, tel que prévu par le Service.
- Sessions spécifiquement réalisées à l'intention des délégués syndicaux sur le PAE et sur la gestion de la différence
- Mise en vigueur de la politique officielle du Service sur le harcèlement sexuel.

Système d'évaluation des recrues en probation :

Les mesures correctives, recommandées par le comité de travail, ont fait ressortir la nécessité de réviser le système en vigueur afin que l'évaluation des recrues puisse reposer sur une description et un profil d'emploi pertinents, et que les risques d'effets discriminatoires soient réduits. Les réalisations dépendent nécessairement d'un programme de descriptions et profils d'emploi : un tel programme vient d'être lancé pour l'ensemble des fonctions policières avec l'assistance d'une firme spécialisée.

Dès que les fonctions de base auront fait l'objet des descriptions et profils nécessaires, les activités suivantes seront entreprises :

- Révision du guide et du formulaire existants
- Émission d'une procédure administrative claire et détaillée
- Dispensation aux évaluateurs d'une formation pertinente
- Mise en place d'un mécanisme de contrôle en vue d'une application uniforme et équitable du système d'évaluation.

Le plan de communication

Voici les principales réalisations de la diffusion interne jusqu'ici :

- Rétention d'une firme de consultants en communication pour élaborer un plan stratégique de communication
- Choix d'un thème pour identifier le Programme
- Production d'un document à l'intention des gestionnaires du Service afin de mettre à leur disposition une information de base sur le Programme
- Production et diffusion d'affiches et dépliants afin de sensibiliser le personnel du Service aux enjeux du Programme
- Réalisation de 12 journées d'information et de sensibilisation à l'intention des cadres policiers et civils du Service, ainsi que de l'Exécutif de la Fraternité, sur les raisons, les objectifs et les activités du Programme.

La diffusion externe du Programme débutera par d'importantes initiatives de lancement :

- Présentation d'un rapport global sur les réalisations du Programme auprès de la Commission des droits de la personne, puis du Comité consultatif en relations interculturelles et interraciales de la CUM.
- Rencontres personnalisées du Directeur du Service, monsieur Alain St-Germain, avec les représentants des différents groupes ethnoculturels
- Conférence de presse pour dévoiler les objectifs et les réalisations du Programme.

Plan d'action du programme d'accès à l'égalité (2001-2003) (SPVM)

Proposition 1 : Stratégie globale de recrutement destiné aux minorités visibles et autochtones

Dans le cadre du 10^e anniversaire du PAÉ

Objectifs stratégiques	Développement des activités	Mandataires	Ressources requises	Échéancier	Commentaires / Observations
Susciter un grand nombre de postulants potentiels issus des minorités visibles et autochtones.	Développer et mettre en place des campagnes de recrutement ciblé :	Division des affaires corporatives	5000 \$ frais de représentation Collaboration : SPRC Équipe de recrutement PAE	Septembre 2001	Privilégier les rencontres structurées. Assurer des occasions de discussion auprès des leaders des communautés avec les membres de la direction du Service, ainsi que les gestionnaires du Service.
	Échanges avec les leaders des CE et participation à des événements culturels de ces communautés afin de partager la vision et les besoins de l'organisation en matière de recrutement et de rapprochement	Section sélection / évaluation	12 500 \$	Février 2002	La publication et l'agenda des événements devraient se réaliser en respectant une stratégie globale en matière de communication interne et externe.
	Publier des offres de service en achetant du temps d'antenne à la radio et télévision communautaire et ethnique et participation à des entrevues sur la carrière policière avec ces médias.		5000 \$		
					Ce plan de

	Assurer une présence continue et accrue à des événements à caractère ethnique tels que : Salon emploi ethnique; association des étudiants des Cégeps et universités.	Section sélection / évaluation	5000 \$	Septembre 2001	communication sera déposé lors de l'acceptation du budget d'opération.
	Publication d'offres de service dans des journaux ethniques visés et susciter la parution des publi-reportages relativement à la carrière policière.	Section sélection / évaluation	10 000 \$	Septembre 2001	Publication d'articles de prévention et des meilleures pratiques du SPCUM en matière de rapprochement avec les communautés.
	Frais de traduction	Section sélection / évaluation	Collaboration : Division des affaires corporatives Responsables d'unités	Janvier 2002	Témoignage de policiers, policières émanant de diverses ethnies et de tous les grades.
	Assurer la présence des policiers émanant des minorités visibles et autochtones lors des événements ou célébrations à	Section sélection / évaluation PAÉ	10 000 \$	Août 2001	Demande une ouverture et disponibilité des policiers issu des MV ainsi que la collaboration et
				Février 2002	

	caractère multi-ethnique et multiculturel. Publication dans les grands quotidiens de Montréal et journaux universitaires où il y a une forte pénétration auprès des communautés visées.				l'approbation des commandants de quartier responsables d'unités. Dates de parution : Février 2002 Mai 2002 Septembre 2002
Inciter les jeunes des MV à se réorienter vers la carrière policière	Mise en place des campagnes de sensibilisation du métier de policier auprès des étudiants du niveau secondaire et ce en collaboration avec les trois collèges donnant la formation en Techniques policières de l'Île de Montréal. Explorer d'autres regroupements culturels pour augmenter le bassin de candidatures, tels que les associations sportives, etc.	Section évaluation / promotion	5000 \$	Continu À déterminer Juillet 2001	Suite à la rencontre avec les responsables des trois cégeps, ils se sont montrés intéressés à mettre en commun leurs efforts respectifs. De plus, nous avons pu faire l'inventaire des présences des étudiants issus des MV qui sont toujours déficitaires dans les deux

	Participer au projet Polyglobe dont les objectifs correspondent au programme IMPACC des années antérieures, soit la sensibilisation à la carrière policière destinée aux jeunes de niveau secondaire 3 et 4, issus des MV.				cégeps francophones de l'île de Montréal. 16 étudiants issus d'une école représentative des CE participent à un stage au SPCUM. La durée du stage est de 60 heures et réparties du mois de juillet 2001 à mars 2002.
Renouveler et adapter des outils promotionnels à l'image du SPCUM et aux publics visés.	Conception et production du matériel promotionnel selon la thématique du programme. Affiches / dépliants promotionnels ciblés pour chaque communauté visée.	Section sélection / évaluation	15 000 \$ Collaboration : Section communications PAÉ	Février 2002	
Identifier et corriger des obstacles systémiques du processus de sélection	Analyser les différentes étapes du processus de sélection et identifier les problèmes tel les délais et les échecs reliés à	Sous-comité de sélection		Juin 2001	Une rencontre est prévue avec les responsables concernés.

	certaines étapes.				
Trouver les solutions aux obstacles financiers qui nous privent d'un bassin de candidatures poentielles	Le comité est actuellement en réflexion pour orienter la stratégie d'action	Sous-comité de sélection		Juin 2001	Validation des données Développement du réseau Identification des partenaires Support des élus Support des leaders des CE
Assurer un meilleur support en matière d'accueil et d'intégration des candidats et recrues issus des MV et autochtones	Bonifier le support accordé aux candidats minoritaires dans le cadre de la sélection et de la formation pré-emploi Recherche et mise en place sur les possibilités de mentorat interne destiné aux recrues issues des groupes minoritaires			Continu Septembre 2001	Suivi du processus de sélection des candidats Encadrement conventionnel des étudiants lors de la période de formation au Cégep et à l'IPQ.
Assurer la coordination, le contrôle et suivi des initiatives et opérations des campagnes de recrutement ciblé. Entre autres, mettre en évidence les meilleures pratiques en matière de	Engagement d'un cadre spécialiste en marketing ethnique afin de s'assurer de la réalisation du plan d'action en matière de recrutement ciblé et le développement d'une stratégie de	Division R.H. Section évaluation / promotion Chef de section du PAÉ	76 292 \$	Dès approbation et disponibilité budgétaire	Le budget de 75 393 \$ incluant le salaire et les contributions de l'employeur (budget non-récurrent) à réviser chaque année. Le cadre en marketing ethnique est

tolérance à la diversité ethnique et au rapprochement avec les communautés (ex : le programme de l'IPC)	communication relativement au rapprochement avec les jeunes issus des MV et autochtones. Participer à la conception et production des outils promotionnels. Élaborer une stratégie de recrutement multidisciplinaire impliquant la SPRC, les agents socio-communautaires et les policiers actifs issus des minorités. Élaborer et implanter un mécanisme de suivi auprès des étudiants en TP issus des CE afin de leur accorder un support et un encadrement personnalisés.	Section évaluation / promotion PAÉ		Août 2001	sous la responsabilité de la section Évaluation / promotion. En tenant compte des difficultés d'intégration des étudiants issus des MV tel que l'aspect culturel, l'absence de support de la famille, le non-renforcement du milieu, le SPCUM devra mettre des mesures de soutien pour cette population avec la collaboration des
---	---	--	--	-----------	---

					coordonateurs des trois cégeps.
--	--	--	--	--	---------------------------------

Proposition II : Intensification du Programme de formation institutionnelle en relation interculturelle auprès de l'ensemble du personnel

(Pas pertinent pour nous)

Proposition III : Planification stratégique des activités et moyens d'information et de communication

Objectifs / Stratégies	Développement des activités	Mandataire	Ressources requises	Échéancier	Commentaires / observations
Réaffirmer la volonté de la Direction sur le potentiel de la diversité ethnique du SPCUM et promouvoir les valeurs fondamentales du service	Élaborer un discours organisationnel aux fins de promotion sur l'employeur, le SPCUM et sa mission. Renforcer le discours de la Direction sur l'apport des minorités au	Section communications Division des affaires corporatives	 Collaboration : Section communication PAÉ	Septembre 2001	La stratégie de communications est sous la responsabilité de la Section des communications, madame Danielle Barbeau est la conseillère responsable d'élaborer ce plan. L'implication des cadres et gestionnaires de tous les niveaux est primordiale pour garantir la réussite du plan.

	Service, le maintien des critères de l'excellence dans le processus de sélection et sur la tolérance zéro face au racisme.				
Renforcer l'engagement de la Direction sur la pertinence et les acquis du PAÉ	Faire une tournée de promotion à travers les Cégeps de la province donnant la formation en techniques policières, dans le but de promouvoir la vision et les valeurs organisationnelles, à l'application des principes de non-discrimination et de non-exclusion, ainsi que le respect des droits de la personne. Acquisition de documents audio-visuels pour soutien au conférencier et kiosques promotionnels. Conception et production du matériel pédagogique et institutionnel : Pochettes comprenant les	Section sélection / évaluation Division des affaires corporatives Section Communications Section Communications	3000 \$ (frais de déplacement des cadres qui participent à la tournée) 3000 \$ 15 000 \$ Collaboration : SPRC	Avril 2002 Février 2002 Avril 2002	

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Bilan Programme d'accès à l'égalité*

Auteurs : Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal

Année : 1995

Éditeur et nombre de pages : s. p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

Le PAE volontaire du SPCUM est concrétisé par une décision du Comité exécutif de la CUM en 1989.

De janvier 1990 à mars 1991, le Programme est formellement défini. Tout le personnel policier du Service participe à des sessions de formation et de sensibilisation aux réalités de l'accès à l'égalité et à l'analyse des systèmes des RH.

Après deux ans d'élaboration et de mise en oeuvre, le Service lançait son Programme en 1991 dont les objectifs prévisionnels d'embauche sont étalés sur une période de 10 ans (1991-2001) et ce, avec une projection de remplacement de 250 postes.

Au terme de la 4^e année d'exercice (1991-1995), le présent bilan des réalisations expose le travail accompli au cours des 4 dernières années.

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Cible quantitative :

Sous-utilisation des groupes cibles

Groupes visés	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation	Postes à combler
Minorités visibles	5,87 %	0,56%	5,31 %	171
Communautés ethnoculturelles	9 %	5,8 %	3,2 %	102

Taux de disponibilité effectué par la CDPQ

Taux de présence : source du SPCUM selon l'auto-identification

Postes à combler : basés sur 3170 postes autorisés.

Effectifs embauchés par groupe visé. Avril 1994-Avril 1995
(Contingent permanent du 30 janvier 1995)

Groupes visés	Femmes	Hommes	Objectif obtenu	Objectif prévu	Écart
Minorités visibles	1	7	8 7,8 %	17 16,6 %	(-9)
Communautés ethnoculturelles	6	5	11 10,7 %	4 4,2 %	(+7)
Total	37 32 %	65 68 %	102 100 %		

Minorités visibles : 4 Haïtiens, 1 Chilien, 1 Égyptien, 1 Libanais, 1 Vietnamien

Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé

Effectifs embauchés par année, par sexe et par groupe visés
Avril 1991 – Avril 1995 (Statut permanent)

Groupes visés	An 1 1991-1992	An II 1992-1993	An III 1993-1994	An IV 1994-1995
Minorités visibles	7 hommes	9 hommes	1 femme 1 homme	1 femme 7 hommes
Communautés ethnoculturelles	10 femmes 20 hommes	11 femmes 14 hommes	0	6 femmes 5 hommes
Total embauché	54 femmes 198 hommes	51 femmes 164 hommes	3 femmes 12 hommes	37 femmes 65 hommes

Total des effectifs embauchés par sexe et par groupes visés
Avril 1991-Avril 1995

Groupes visés	Femmes	Hommes	Total
Minorités visibles	2	24	26 4,9 %
Communautés	27	39	66

ethnoculturelles			12,4 %
Total	145 27,3 %	385 72,7 %	530

La représentation des minorités visibles est passée de 0,56 % à 1,4 %, les CE de 5,8 % à 7,8 % de 1991 à 1995.

Effectifs embauchés par sexe et par groupes visés

Catégorie Cadets

Avril 1994-Avril 1995

Groupes visés	Femmes	Hommes	Total	Écart
Minorités visibles	2	7	9 4,4 %	Nil
Communautés ethnoculturelles	6	21	27 13,3 %	+18
Total	76	128	204	

Les réalisations en recrutement ciblé (1994-1995)

Campagnes de publicité sur la carrière policière dans les journaux ethniques : (Image, Association des hommes d'affaires noirs).

Affichage dans les métros et les autobus de la STCUM d'une publicité intitulée « Bonjour la police » où on voit une douzaine de personnes de différentes origines ethniques qu'on invite à faire carrière au SPCUM.

Cette campagne a suscité au-delà de 1225 appels provenant de publics divers à la recherche de renseignements sur notre politique d'embauche.

Publication d'offre de service centrée sur les groupes visés par le PAE dans les journaux à grande diffusion :

La Presse, The Gazette, Voir, et qui a généré 720 candidatures dont

458 femmes

206 minorités visibles et

76 de CE

Organisation de 23 sessions d'information sur le travail des policiers au SPCUM auprès des candidats potentiels issus des groupes visés.

Organisation de 28 entrevues de support de groupe, et 178 rencontres individuelles pour assurer un suivi personnalisé auprès des aspirantes et aspirants policiers conventionnels issus des groupes visés.

Participation aux activités ou événements sociocommunautaires et culturels pour assurer une présence accrue de l'équipe de recrutement.

Organisation du Programme IMPACC 1994 avec la participation de 12 districts qui ont accueilli 24 stagiaires.

Production d'une vidéo sur les tests d'aptitudes physiques pour l'utilisation dans toutes nos rencontres info-carrière et de « counselling » afin de réduire le taux d'échec aux tests d'aptitudes physiques. Ce vidéo s'ajoute à celui que nous avons déjà sur le test de conduite automobile et devrait permettre à nos aspirants des groupes ciblés de mieux performer aux différentes étapes du processus de sélection.

Développement du cahier d'embauche et du dépliant de promotion pour les jeunes du secondaire IV dans le cadre du projet « Recrutement – Police Jeunesse ».

Organisation de séances de promotion du PAE auprès des étudiants des 4 universités de la région de Montréal.

Réalisation de plusieurs activités locales de recrutement ciblé dans les 23 districts de la CUM.

Au début de l'année 1994, à cause des moyens de pression de la Fraternité des policiers et policières de la CUM, nous n'avons pas pu participer à plusieurs activités de recrutement dans les milieux et associations ethnoculturels afin de ne pas envoyer nos agents recruteurs sans leur uniforme réglementaire.

Mesures de soutien à l'accueil et l'intégration

Pour toutes les recrues :

- Diffusion des sessions de formation et de sensibilisation auprès de toutes les recrues sur les fondements du PAE et les difficultés d'intégration que peuvent rencontrer les recrues issues des groupes cibles.
- Affectation permanente des recrues dans un même poste de travail, durant toute la période de probation.
- Élaboration et diffusion du guide sur la gestion de l'accueil et de l'intégration des recrues à l'ensemble des gestionnaires des districts d'accueil.
- Production et distribution du dépliant intitulé « Le harcèlement, non merci ! » à l'ensemble du personnel.
- Formation sur la communication en contexte de relation d'aide auprès des personnes aidantes.

Pour les policières et policiers émanant des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles :

- Assignation d'office des recrues issues des MV et des CE dans les districts d'accueil favorisant l'encadrement et le support.

- Documentation transmise aux gestionnaires des districts d'accueil sur les caractéristiques (cultures et valeurs) des milieux d'origine concernés.
- Rencontre structurée et personnalisée auprès des recrues identifiées pour établir une relation de confiance afin de favoriser les échanges concernant leur intégration.
- Suivi et mesures de support auprès des gestionnaires des districts d'accueil dans le but de faire le point et de prévenir des situations complexes éventuelles face à l'intégration.
- Rencontre des comités de direction locale des districts pour diffusion des sessions de sensibilisation et de formation concernant la politique pour contrer toutes formes de harcèlement selon la définition de la Charte des droits de la personne du Québec.

Les engagements du Service en matière de PAE se concrétisent grâce à une action continue et concertée auprès de nos partenaires externes que ce soit par :

- La collaboration grandissante des associations ethnoculturelles oeuvrant dans le domaine de placement en emploi pour nous aider à réaliser les campagnes de recrutement ciblé
- La mise en oeuvre du PAE dans les 3 CÉGEPS donnant la formation en Technique policière.

Tous ces efforts nous ont permis jusqu'ici d'élargir le bassin de la main-d'oeuvre qualifiée émanant des groupes visés et qui ont permis au Service de constituer un groupe significatif de diplômés qui seront prêts à être embauchés prochainement.

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Bilan des réalisations du Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier du service de police de la Ville de Montréal. Mai 2003 – Avril 2004*

Auteurs : Service de police de la Ville de Montréal

Année : 2004

Service : Section Programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail, service des ressources humaines

Éditeur et nombre de pages : 24 p.

Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé

Le PAÉ du Service a permis la progression de la présence des femmes et des membres des CE. Afin d'améliorer la représentation du groupe des MV et celles des autochtones, un plan triennal (2001-2003) a été mis en place.

Ce rapport fait état des résultats d'embauche pour la période du 1^{er} mai 2003 au 30 avril 2004 et ceux réalisés depuis 1991. Ces résultats témoignent de l'engagement incontournable du Service et de son implication. En effet, le Service se rapproche de plus en plus du taux de présence qu'il s'était fixé.

Les objectifs prévisionnels

Sous-utilisation des groupes visés

Groupes	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation
Communautés culturelles	10 %	10 %	Nulle
Minorités visibles	8,6 %	5,1 %	3,5 %

Le taux de présence au SPVM est basé sur une présence de policiers par groupe et ce, sur un effectif de 2830 postes comblés. (2004)

Objectifs prévisionnels d'embauche à atteindre

Groupes	Sous-utilisation	Objectifs
Minorités visibles	3,5 %	10 %

Les objectifs d'embauche par groupe tiennent compte de la disponibilité de la main-d'oeuvre. L'objectif de redressement permettra au SPVM d'accéder à une représentativité équitable des 3 groupes désignés, celle des CE étant atteinte.

Les résultats d'embauche permanente et temporaire

Embauche permanente aux postes d'agents de police

Groupe	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	3	6.98 %
Minorités visibles	3	6,98 %
Total	43	100 %

Embauche temporaire aux postes d'agents de police

Groupe	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	17	8,21 %
Minorités visibles	21	10,14 %
Total	207	100 %

Embauche cumulative permanente et temporaire

Groupe	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	20	8 %
Minorités visibles	24	9,6 %

Total	250	100 %
-------	-----	-------

24 personnes émanant des MV ont été embauchées, ce qui représente 9,6 % de l'embauche rencontrant presque l'objectif souhaité de 10 %. Les résultats de ce groupe démontrent que le plan d'action ciblé mis en place donne les résultats escomptés.

Postes comblés entre 1991 et 2004

Année	Communautés ethnoculturelles	Minorités visibles	Total embauchés
Au 30 avril 1992	21	5	119
Au 30 avril 1993	25	9	214
Au 30 avril 1994	0	2	15
Au 30 avril 1995	11	8	102
Au 30 avril 1996	5	3	33
Au 30 avril 1997	44	28	258
Au 30 avril 1998	27	21	238
Au 30 avril 1999	31	9	378
Au 30 avril 2000	26	16	268
Au 30 avril 2001	5	14	219
Au 30 avril 2002	15	19	170
Au 30 avril 2003	25	15	135
Au 30 avril 2004	3	3	43
Total	238	152	2192

Le bilan des 14 dernières années (1991 à 2004) confirme que les effectifs du Service se rapprochent de la représentativité de la population montréalaise.

Réalisations en matière de recrutement / embauche

Activités de recrutement

- Tenue de kiosques de recrutement
- Conférences/rencontres

Campagne publicitaire

- Documentation adressée aux policiers issus des MV et aux agents sociocommunautaires du SPVM
- Affichage dans les bureaux d'Accès Montréal et les bureaux d'Arrondissement de la Ville de Montréal
- Annonce relative au recrutement de policiers sur des sites Internet
- Conception des cartes postales panoramiques adressées aux minorités visibles et aux jeunes du secondaire
- Diffusion dans les Publi-Sacs dans un quartier ciblé à forte concentration ethnique
- Publication d'un article sur la nouvelle approche du recrutement dans *l'Heure Juste*
- Affichage dans les voitures de métro de la STM
- Entrevues accordées à la conseillère en recrutement
- Publication dans les journaux locaux et nationaux (La Presse, le Métro, Revue des gens d'affaires de la communauté noire)
- Publication dans les universités, les associations étudiantes, etc.
- Contact avec la *Section stratégie d'action avec la communauté*
- Préparation et logistique de la tournée des cégeps : 9 rencontres ont été réalisées de février à avril 2004
- Rencontre et suivi avec les conventionnels

Faits saillants

- Inscription de 15 candidats à l'AEC en octobre 2003, 14 candidats sont issus des MV
- Visites périodiques de l'agent recruteur aux cégeps concernés et à l'ENPQ pour garder le contact et supporter les efforts des conventionnels tout au long de leur formation de 39 semaines.

Réalisations en matière d'accueil, d'intégration et de formation

Plusieurs projets et programmes de partenariat interne et externe sont en cours présentement. Ceux-ci contribueront à la progression du PAÉ et un rapprochement avec la réalité multiculturelle des citoyens.

Activités de sensibilisation et de formation

- Développement d'une formation portant sur la gestion de la diversité et des relations interculturelles en collaboration avec un professeur émérite de l'Université du Québec à Montréal
- Diffusion de sessions de formation auprès des superviseurs nouvellement promus sur la gestion des conflits et de la diversité

- Tournée de sensibilisation auprès des employés portant sur la politique sur le respect des droits de la personne
- Tenue de sessions de sensibilisation et de formation auprès des recrues ainsi que des superviseurs nouvellement promus sur les sujets pertinents tel que le PAÉ, la politique de respect des droits de la personne, la multiethnicité de Montréal, la politique d'immigration, les relations interculturelles.
- Support auprès des gestionnaires et policiers en matière de conciliation et gestion des conflits et de la diversité
- Support auprès des policiers émanant des minorités visibles afin de s'assurer que l'accueil et l'intégration soient réalisés de façon harmonieuse.

Autres activités

- Mise à jour de la politique sur le respect des droits de la personne
- Développement d'une politique sur le profilage racial et illicite
- Recherche, revue de la littérature et consultation interne et externe sur le profilage racial et illicite.
- Rencontre avec les leaders des communautés les plus concernées par le profilage racial et illicite.
- Participation au comité du ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration portant sur le profilage racial et illicite
- Élaboration d'un bilan des travaux du comité sur le profilage racial et illicite
- Participation au comité d'élaboration d'une grille d'analyse de la discrimination systématique relative aux méthodes et procédures
- Participation au comité stratégique du SPVM en matière de relation avec la communauté

Les faits

Situation des minorités visibles :

- Le nombre d'étudiants membres du groupe des MV inscrits au programme de techniques policières a progressé dans les trois dernières années mais cette clientèle ne constitue pas encore un bassin acceptable.
- Pour combler cet écart, le SPVM continue de recruter les candidats issus des minorités visibles détenant d'autres formations afin de les inscrire à l'attestation d'études collégiales (AEC).
- Nos campagnes de recrutement ciblé ont amélioré les résultats visant l'augmentation du bassin des candidatures émanant des MV. Nous nous rapprochons de l'objectif de 10 %

Situation des communautés ethnoculturelles :

- Les objectifs d'embauche de ce groupe ont été largement dépassés depuis les 5 dernières années
- Le nombre d'étudiants issus de ces communautés inscrits aux cégeps a permis au SPVM de redresser sa représentativité.
- De plus en plus de policiers de ce groupe continuent d'accéder à des grades supérieurs

Perspectives et conclusion

Si la tendance se maintient au niveau de l'embauche, d'ici 2006 nous atteindrons nos objectifs du PAÉ pour les groupes des femmes et des minorités visibles. Pour les membres issus des MV, nous avons atteint une masse critique de 164 policiers. Le Service devra assurer des conditions d'équité et du support favorisant la progression de ces groupes dans notre organisation.

Enfin, *The Conference Board of Canada* a choisi le SPVM comme étant une des organisations ayant de « meilleures pratiques » en matière de recrutement ciblé pour les minorités visibles et de gestion de la diversité.

Situation des effectifs policiers

Représentativité au grade d'agent permanent

Groupe	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	277	9,79 %
Minorités visibles	144	5,09 %
Total	2830	100%

Sous-groupe des minorités visibles :

- La communauté noire se situe au 1^{er} rang et est représentée par 66 agents.
- La communauté arabe se situe au 2^e rang et est représentée par 39 agents.
- La communauté asiatique est au 3^e rang et est représentée par 26 agents
- La communauté latino-américaine est au 4^e rang et est représentée par 12 agents
- Le sous-groupe « autre » compte un polynésien

Représentativité au grade d'officier permanent

Groupe	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	84	6,98 %
Minorités visibles	20	1,66 %

Total	1203	100%
-------	------	------

Représentativité tous grades confondus

Groupe	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	361	8,95 %
Minorités visibles	164	4,07 %
Total	4033	100%

Cadet policier

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Cadet policier – campagne de recrutement*

Auteurs : SPVM

Année : 2005

Éditeur et nombre de pages : 7 p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé du projet : Il s'agit d'un emploi sur appel pour lequel le cadet policier travaille durant toute l'année à temps partiel et ce, tant qu'il demeure étudiant à temps plein. Les heures de travail sont plus nombreuses durant la saison estivale. Le taux horaire est de 12,40 \$.

Partie 3 : Informations sur les ressources et la planification – Résumé

Échéancier : Du 18 avril 2005 au 20 juin 2005, la campagne de recrutement a été en cours. L'entrée en fonction est en mars 2006

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé : Étudier en TP ou dans un domaine pertinent. Ne vise pas spécifiquement les CE ou les MV, mais on mentionne ceci : « Dans le cadre de son PAE, le SPVM encourage fortement les minorités visibles (noirs, asiatiques, latino-américains, arabes) et les autochtones à postuler. ».

Cible quantitative : On compte embaucher 143 nouveaux cadets policiers.

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Objectifs visés : Depuis sa mise sur pied en 1992, le programme de cadets policiers a pour principal objectif de permettre aux étudiants qui envisagent une carrière policière d'acquérir une expérience de travail pertinente dans le domaine et de leur permettre de vérifier s'ils sont à l'aise avec la fonction policière.

Moyens de mise en œuvre :

Agissant en support aux opérations policières, notamment lors d'événements sportifs, culturels ou populaires, le cadet policier est appelé à :

- Assurer la fermeture de rues et la dérivation de la circulation, le contrôle des foules pacifiques ainsi qu'émettre des constats d'infraction relatifs au stationnement
- Fournir de l'information aux citoyens relativement à la nature des événements en cours, aux voies d'accès et d'évitement ainsi que toute autre information pertinente permettant d'accroître la qualité des services offerts à la population.
- Assurer le contrôle des visiteurs dans un poste de quartier ou autres endroits désignés.
- Participer à l'application de programmes de prévention de la criminalité, notamment la patrouille à vélo, la distribution de dépliants informatifs, l'émission de billets de courtoisie ainsi que le burinage d'objets de valeur.

Précisons que le cadet est toujours encadré par du personnel policier et qu'il n'est jamais seul dans son périmètre d'affectation.

Critères d'embauche :

- Être inscrit en tant qu'étudiant à temps plein en techniques policières ou être inscrit en tant qu'étudiant à temps plein au niveau collégial (général ou technique) ou universitaire dans l'un ou l'autre des domaines suivants : administration, sciences sociales, sciences humaines, sciences juridiques, communication, etc.
- Être citoyen canadien
- Ne pas avoir d'antécédents judiciaires
- Avoir une connaissance fonctionnelle du français
- Avoir une connaissance d'usage de l'anglais
- Détenir une expérience significative de travail ou de bénévolat dans un contexte de relations humaines (service à la clientèle, service aux bénéficiaires, animation, éducation, vente, restauration, service des parcs et loisirs, etc.)
- Être disponible pour travailler sur appel
- Satisfaire aux exigences médicales
- Réussir le processus de sélection

Service de Transport de Montréal

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Plan d'accès à l'égalité. Document corporatif*

Auteurs : STCUM

Année : juin 1987

Éditeur et nombre de pages : 40 p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

Ce document propose, dans ses grandes lignes, un premier plan d'action pour favoriser l'accès à l'égalité à la STCUM. Il ne s'agit encore que d'un projet. Les mesures proposées ne pourront être mises en vigueur qu'après leur approbation formelle par la direction de la STCUM.

Le document présente également des mesures de formation et de développement qui permettront aux employé(e)s de l'entreprise de poursuivre et de mettre en application, dans leurs actions de chaque jour, les grands principes d'égalité et d'équité envers les différentes clientèles desservies par la Société.

Ce premier plan ne prétend pas apporter des solutions à tous les problèmes d'accès à l'égalité en emploi et d'équité envers nos clientèles.

Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :

La STCUM ne dispose présentement d'aucune donnée décrivant nos effectifs sous le rapport des groupes ethniques.

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé :

Femmes, autochtones, membres des minorités ethniques ou raciales et personnes handicapées.

Cible quantitative :

Le manque de données ne nous permet pas, du moins à ce moment, de fixer des objectifs quantitatifs d'embauche pour les minorités ethniques et minorités visibles.

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Objectifs visés :

25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles
Volet PROGRAMME D'ACCES A L'EGALITE

144/162

- Rendre son effectif représentatif des différents éléments composant la population qu'elle dessert (Volet égalité dans l'emploi);
- S'assurer que la STCUM rend le même service de qualité exempt de toute forme de discrimination, à toutes ses clientèles. (Volet égalité dans les services)

Moyens de mise en œuvre :

Volet égalité dans l'emploi

Mesures générales

- Le portrait de famille (Inventaire des caractéristiques socio-démographiques des employés de la STCUM.)
Ce portrait fournira les statistiques nécessaires afin de savoir combien la Société compte de femmes, d'autochtones, de membres des minorités visibles ou raciales et de personnes handicapées.
De plus, il indiquera à quels postes on retrouve les membres de ces groupes cibles.
Un questionnaire d'auto-identification sera distribué à l'ensemble de la main-d'oeuvre travaillant à la STCUM.
Des rencontres d'information et de sensibilisation pour les gestionnaires et une campagne de communication interne viseront à obtenir un taux de participation maximum.
Des données semblables seront dorénavant recueillies et intégrées au système de Gestion informatisée du Personnel (GIP) en ce qui concerne les nouveaux employés.
- Embauche par concours publics
L'approche par « concours » plus systématique vise d'abord à s'assurer qu'un plus grand nombre de candidats potentiels soient informés des postes offerts par la STCUM. Cette approche facilitera également la réalisation des autres mesures du plan qui sont reliées à l'embauche.
Les postes ouverts feront l'objet d'une annonce dans un quotidien. Une période limite sera indiquée pour l'inscription des candidatures. La STCUM ne s'engagera à considérer que les candidatures qui référeront à un concours particulier. Pour les emplois comportant plusieurs postes, les concours serviront à construire des listes d'admissibilité.
- Affichage des postes
Cette mesure vise à s'assurer que tous les employés de la STCUM admissibles à une promotion soient informés des ouvertures et puissent faire valoir leur candidature.
Tous les postes d'emploi de bureau non-syndiqués et de professionnels, cadres et gestionnaires offerts à l'interne devront faire l'objet d'un affichage dans les divers emplacements prévus à cet effet. La durée minimale de l'affichage sera d'une semaine, bien que la Division Dotation recommandera généralement une période de deux semaines.
- Suivi statistique des offres de service
La mise sur pied d'un mécanisme de suivi des offres de service permettra d'identifier les effets d'exclusion possibles des différentes étapes de sélection d'un concours. Elle permettra aussi d'évaluer les résultats d'efforts de recrutement orientés vers des groupes particuliers et de connaître les raisons de sous-représentativité de certains groupes cibles.
Les formulaires d'offres de service seront révisés et on y ajoutera des questions sur le sexe du candidat, son appartenance à une minorité « visible » ou à une minorité culturelle et sur la présence d'un handicap.

- Sessions d'information et de sensibilisation pour les gestionnaires
 Informer les gestionnaires sur le plan d'accès à l'égalité adopté par la STCUM afin de favoriser leur compréhension et permettre leur adhésion à la réalisation des objectifs de ce plan.
 Élaborer et dispenser une session d'information et de sensibilisation à tout le personnel gestionnaire des services de la STCUM sur le plan d'accès à l'égalité

Mesures spécifiques (nous ne nous intéressons qu'à celles concernant les minorités ethniques)

Cette mesure vise à augmenter le nombre de candidatures provenant de membres de minorités ethniques.

La STCUM précisera qu'elle souscrit au principe d'égalité des chances dans ses annonces de concours publiées dans les médias et dans ses affichages internes.

La STCUM publiera ses annonces également dans des journaux orientés vers des clientèles ethniques lorsqu'il s'agira de concours visant à constituer des listes d'admissibilité valables pour plusieurs postes.

La STCUM communiquera systématiquement aux diverses associations ethniques ou culturelles intéressées, une copie des affiches pour tout poste ouvert à l'embauche.

VOLET ÉGALITÉ DANS LES SERVICES

Mesures spécifiques

- La communication et la sensibilisation des chauffeurs au multiculturalisme
 Dans le but de réduire les barrières qui sont susceptibles de générer de sérieux préjugés.
 Les sessions de sensibilisation aux réalités multiculturelles dispensées par la Sûreté du Québec et celles du Service de Police de la CUM permettent à la STCUM de croire que l'expérience a été profitable.
 La STCUM juge donc nécessaire d'adapter le contenu de ces sessions aux caractéristiques et aux services de l'entreprise ainsi qu'aux situations vécues par ses employé(e)s.
 Dans un premier temps, un programme de communication sera orienté vers les chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, changeurs, inspecteurs, surveillants, surintendants divisionnaires, et les cadres supérieurs responsables de l'exploitation.
 Dans un 2^e temps, la STCUM formera ses instructeurs afin que ce programme de communication soit offert, sous forme de session d'orientation, aux nouveaux employé(e)s de la Société.
- La formation et la sensibilisation des agents de surveillance au multiculturalisme
 Les 200 employé(e)s du service de la Surveillance ont déjà commencé à suivre le cours concernant le multiculturalisme dispensé par le Service de police de la CUM.
 Les séances de ce programme de formation visent à sensibiliser nos agents aux réalités multiculturelles de notre clientèle. De plus, elles permettent le contact avec les policiers qui sont déjà éveillés à cette dimension et aux problèmes et conséquences de la ségrégation raciale.
- Comité mixte d'examen des plaintes
 Il sera constitué de trois représentants de la STCUM et de quatre représentants du public.
 L'un de ceux-ci représentera les minorités ethniques.
- Programme de communication (multiculturalisme)
 Rappeler sa politique d'égalité des chances à l'interne et à l'externe.

Tout comme sa politique d'égalité en emploi et dans les services.
Se dotera d'un réseau d'agents de liaison dans les différentes divisions.

Effectuera une tournée des médias locaux et ethniques

Publication d'un dépliant explicatif de la politique de l'entreprise

Articles ou encarts dans le journal interne de la STCUM « Promenade » qui décriront, entre autres, les coutumes et traditions des diverses communautés.

Une présence de la STCUM sera assurée dans les COFI pour faire connaître aux immigrants le transport en commun et faciliter leur intégration à la vie urbaine ainsi qu'au réseau.

Des contacts fréquents et étroits seront entretenus avec le CCCI. Ils devraient donner lieu à la mise en place de programmes pour assurer un suivi.

- Image institutionnelle

La STCUM véhiculera une image institutionnelle qui tient compte des réalités interculturelles et interraciales. Cette image sera intégrée dans les activités publicitaires et « promotionnelles », dans les documents corporatifs, dans les relations avec la clientèle et les médias.

Outils d'évaluation à priori :

La Société produira un rapport d'étape une fois l'an qui comprendra les éléments suivants :

- La description des activités mises en marche, au cours de l'année, dans le domaine.
- Les données relatives aux effectifs, au nombre de demandes d'emplois et au nombre d'embauches ventilées par catégorie d'emplois, par sexe, par groupe ethnique, par appartenance des candidats à une « minorité visible » et par la présence ou non d'un handicap.
- Une évaluation des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du plan d'accès à l'égalité.
- Les additions et modifications qu'elle désire apporter au plan pour l'année suivante.

Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé⁴⁵

Depuis le 1^{er} avril 2001, la STM est soumise à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

Minorités visibles et ethniques	2000		2001		2002		2003		2004
	Nombre	Effectif total	Nombre	Effectif total	Nombre	Effectif total	Nombre	Effectif total	Nombre
Chauffeur d'autobus	340	3617	352	3612	329	3585	374	3591	404
Préposé à l'entretien	81	437	84	449	74	462	91	472	109
Agent de surveillance	20	158	20	165	19	170	18	166	22

En 2004, les minorités visibles et ethniques atteignent 9,8 % de la main-d'oeuvre.

PAE Chauffeurs, préposés à l'entretien et agents de surveillance

Embauches	2001	2002	2003	2004	Objectif initial
Minorités	17,5 %	11 %	20,4 %	24,6 %	25 %

Prix Maurice-Pollack

En 2004, nous avons été honorés par le « Prix Maurice-Pollack ». Décerné par le ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, ce prix est remis à l'entreprise ou l'organisme qui s'est démarqué pour l'accès à l'égalité en emploi, la gestion de la diversité et l'adaptation des services. Le projet présenté était construit en partenariat avec des organismes communautaires et la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys dans le cadre de la mise sur pied d'un programme de formation des préposés à l'entretien. Ce projet se différencie des autres programmes de formation par le fait que les étudiants ont déjà réussi le processus de dotation et que leur embauche est conditionnelle à leur réussite. En plus d'avoir un contenu de cours adapté à la STM, la formation est accompagnée de trois stages en entreprise.

Service de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal, *Plan d'accès à l'égalité. Bilan de la période 1987-1988. septembre 1988, STCUM, Service des ressources humaines, 32 p.*

Le présent document dresse un bilan des mesures développées à l'intérieur du plan d'accès à l'égalité pour la période de juin 1987 à juin 1988.

À ce propos, mentionnons que lors du concours Iris 88, organisé par l'Association des professionnels en Ressources humaines, la STCUM s'est vue décerner le premier prix dans la catégorie « Projets spéciaux » pour son PAE.

Volet Équité en emploi

Mesures générales

- Le portrait de famille (Inventaire des caractéristiques socio-démographiques des employés de la STCUM.)

Au mois de juin 1987, un questionnaire d'auto-identification fut distribué à l'ensemble de la main-d'œuvre travaillant à la STCUM. L'annonce du projet fut soutenue par une campagne de communication interne et par des rencontres d'information et de sensibilisation auprès des gestionnaires. Malgré ces efforts, le taux de réponse au questionnaire fut que d'environ 40 %.

Ce faible taux de réponse est attribuable en grande partie au fait que 3 syndicats ont boycotté le questionnaire.

Afin d'obtenir une image plus représentative de notre main-d'œuvre, une relance a été entreprise auprès de certaines catégories d'employés qui n'avaient pas répondu au premier questionnaire. Une relance a tout d'abord eu lieu auprès des employés non syndiqués de la STCUM (gestionnaires, cadres, professionnels, contremaîtres et contremaîtres-adjoints, cadres conventionnés du service du Transport et employés de bureau non syndiqués) au cours du mois de décembre et au début du mois de janvier dernier. Au début du mois de février, ce fut auprès des employés d'entretien que s'effectua une relance.

Pour ce qui est de tous les autres employés qui n'avaient pas retourné leur questionnaire en juin, l'origine ethnique a pu être déduite à partir du dossier de l'employé.

L'ensemble des statistiques sur le nombre de femmes, d'autochtones, de membres de minorités ethniques ou raciales et de personnes handicapées au sein de la Société, ainsi que la proportion de ces groupes selon les différentes catégories d'emplois sont présentés à l'Annexe 1.

- Embauche par concours publics

Entre juin 1987 et juin 1988, 48 concours ont fait l'objet d'une annonce dans un quotidien. Conformément au plan, les concours visant plus de cinq emplois ont été publiés à l'intérieur de journaux ethniques (ex : Haïti observateur, les Presses chinoises de Montréal, A Voz de

Portugal, Corriere Italiano...). Les concours annoncés ont touché différents postes tels le chauffeur d'autobus, le magasinier, différents emplois de métier (mécanicien diesel, mécanicien d'entretien, briqueteur), des emplois d'été, certains emplois professionnels (conseiller(ère) en RH, conseiller économique, etc.) et quelques emplois de gestionnaires.

Ces procédés ont donc permis une diffusion des postes offerts à la STCUM à un plus grand nombre de candidats potentiels, dont les membres des groupes cibles.

- Affichage des postes

Cette mesure est entrée en vigueur dès l'adoption du plan, en juin 1987. Un rappel a été effectué auprès des gestionnaires à l'automne. La Présidente-directrice générale, madame Louise Roy, rappelait à l'intérieur d'un bulletin de gestion, qu'il était désormais nécessaire que tous les postes non syndiqués permanents et disponibles fassent l'objet d'un affichage interne.

- Suivi statistique des offres de service

Une section contenant les informations sur le sexe du candidat, son appartenance à une minorité « visible » ou culturelle et sur la présence d'un handicap a été ajoutée au formulaire d'offre de service. Ce sont les mêmes questions que celles utilisées pour dresser le « Portrait de famille ». Depuis le 1^{er} décembre 1987, ces renseignements sont saisis pour traitement sur micro-ordinateur et ce, pour tous les candidats aux concours publics. Les données portant sur les candidatures reçues depuis le 1^{er} décembre 1987 sont rapportés à l'annexe 2.

- Sessions d'information et de sensibilisation pour les gestionnaires

Lors du lancement du projet « Inventaire des caractéristiques sociologies de la main-d'œuvre à la STCUM », les gestionnaires ont été invités à participer à une rencontre d'information et de sensibilisation. Au total, dix rencontres de groupe ont eu lieu. De plus, des rencontres individuelles ont été organisées avec les représentants des services corporatifs. Lors de ces réunions, un rappel des politiques sur l'égalité des chances a tout d'abord été effectué. Ensuite, le contenu du projet sur l'inventaire fut présenté, ainsi que les buts poursuivis et la démarche utilisée.

Par la suite, les gestionnaires des grands services étaient responsables de transmettre ces informations aux contremaîtres généraux et aux contremaîtres. En outre, tous les nouveaux gestionnaires (promus ou embauchés) sont informés du plan lors d'une journée d'accueil.

Mesures spécifiques (nous ne nous intéressons qu'à celles visant les minorités ethniques)

Afin d'inciter les membres des diverses communautés à poser leur candidature lors de nos concours, plusieurs initiatives ont été mises sur pied.

Dans un premier temps, la STCUM a publié différentes offres d'emploi dans divers journaux ethniques déjà cités précédemment dans le but de constituer des listes d'admissibilité valables pour plusieurs postes. Les offres d'emploi ont touché principalement l'emploi de chauffeur d'autobus, de magasinier, les emplois d'été et de métiers (mécanicien diesel, mécanicien d'entretien et briqueteur).

De plus, pour faire suite au PAE, on retrouve sur chacune des annonces publiques une note indiquant que : « Ce poste est ouvert à toute personne quel que soit son sexe, son handicap, son origine ethnique ou raciale ». Cette formule a été approuvée par la CDDL PQ.

En plus de publier des offres d'emplois à l'intérieur de différents journaux ethniques, ces dernières sont également envoyées à diverses associations ethniques lors de concours publics. À cet effet, une soixantaine d'associations ont été répertoriées.

Des démarches auprès de différentes associations multi-ethniques, dont celle située à Montréal-Nord, ont également été entreprises. Ces démarches visent à informer ces groupes de notre programme d'accès à l'égalité et à inciter leurs membres à venir poser leur candidature lors de nos concours.

Finalement, pour l'élaboration du vidéo utilisé pour la sélection au poste de chauffeur d'autobus, certains acteurs d'origine ethnique ont été recrutés. Cette initiative vise à démontrer une volonté d'intégration de ces groupes au sein de la société.

VOLET ÉGALITÉ DANS LES SERVICES

Mesures spécifiques

- La communication et la sensibilisation des chauffeurs au multiculturalisme

La Société a mis sur pied un comité de travail multiculturel composé de représentants de minorités visibles et de gestionnaires. Ce comité a pour mandat de fournir aux responsables de l'élaboration du programme de formation des informations pertinentes et factuelles. Il a aussi pour but de valider le contenu du programme de formation et de s'assurer de la participation effective des CC et des MV.

Le programme de sensibilisation est spécifiquement conçu pour appuyer et habiliter l'ensemble des chauffeurs dans leurs contacts quotidiens avec les membres des minorités ethniques et visibles. Le comité s'est réuni à quelques reprises : le matériel de formation, actuellement en préparation, devrait être prêt à l'automne. Les sessions de formation des instructeurs débiteront en novembre. Ce cours d'une journée favorisera la participation et sera intégré au projet Ambassadeur.

- La formation et la sensibilisation des agents de surveillance au multiculturalisme

Depuis le début de l'année 1987, plus de la moitié des 200 employés (gestionnaires, cadres, agents) du service de Surveillance ont suivi le cours sur le multiculturalisme dispensé par le service de Police de la CUM. Ce cours d'une durée de deux jours renseigne les employés sur les difficultés d'intégration que rencontrent les immigrants. De plus, en étant mieux informés des différences culturelles, ces employés seront alors mieux à même de comprendre certains comportements face à l'autorité qu'ils représentent. Les cours se termineront vers la fin de l'année 1988.

- Comité mixte d'examen des plaintes

Le Comité d'examen des plaintes, créé en septembre 1987, est formé de 7 membres dont 4 citoyens représentant différents segments de la clientèle (et notamment une membre des minorités dites « visibles »). Ils sont nommés par le Conseil d'administration. Les plaintes portées à l'attention du comité sont de nature sérieuse : discrimination raciale, harcèlement, langage injurieux, conduite dangereuse, etc. Le rôle du Comité consiste à s'assurer que la plainte a fait l'objet d'une enquête complète auprès du plaignant et de l'employé concerné et que les mesures prises, s'il y a lieu, sont satisfaisantes. Le Comité doit faire rapport de ses activités deux fois l'an au conseil d'administration. D'octobre 1987 à mai 1988, 79 plaintes ont été présentées au Comité soit environ 1 % des commentaires et plaintes reçus durant cette période (7999). Mentionnons que le premier rapport semestriel a été déposé au CA le 25 août 1988.

- Programme de communication (multiculturalisme)

Comme on l'a déjà mentionné, un questionnaire d'auto-identification fut distribuée à l'ensemble de la main-d'œuvre de la STCUM en juin 1987. L'annonce de ce projet avait été soutenue par une campagne de communication interne et par des rencontres d'information et de sensibilisation auprès des gestionnaires. De plus, lors du lancement du projet « Inventaire des caractéristiques sociologiques de la STCUM », les gestionnaires ont participé à des rencontres d'information où un rappel des politiques sur l'égalité des chances a été effectué. Les gestionnaires ont ensuite transmis ces informations aux contremaîtres généraux et aux contremaîtres.

Quelques-uns des objectifs qui avaient été fixés n'ont pas pu être atteints, faute de temps et de personnel disponible (tournée des médias locaux et ethniques, dépliant explicatif de la politique de l'entreprise, articles dans le journal Promenade).

Lors de la réalisation de l'enquête « Origine-destination » à l'automne 1987, nous avons sollicité la collaboration de plusieurs associations ethniques et nos communiqués-médias sont envoyés aux grands journaux ethniques. Cependant, nous devrions être en mesure de réaliser nos objectifs durant l'année 1989. Le « Code d'éthique des voyageurs » a pu être distribué à la clientèle lors de différents salons et expositions.

Les étudiants de 4^e année ainsi que du secondaire I, II et III des écoles du territoire de la CUM ont été rencontrés par des agents de surveillance et par des personnes de la division Relations avec la clientèle. Différents documents leur ont été remis (carte réseau, guide

métro, règlement CA-3) durant ces rencontres qui ont pour but de sensibiliser les jeunes au comportement à adopter dans le métro et les autobus. Le projet « Boîte à lunch » dont l'objectif est de favoriser le dialogue entre jeunes et employés de la STCUM a été mis en place durant l'été 1987 à la division Frontenac et a connu un vif succès. Ce projet est repris cette année dans 4 autres divisions.

La STCUM a assuré une présence dans les COFI. On donne une journée d'information sur le fonctionnement du système de transport en commun de Montréal. Différents documents de la STCUM sont distribués aux nouveaux arrivants : lettre de bienvenue, carte réseau, guide métro, règlement CA-3. Une partie théorique est dispensée durant l'avant-midi; l'après-midi consiste en une visite du métro. De 2000 à 3000 personnes sont ainsi rencontrées chaque année.

La société organise aussi les « Tournées d'âge d'or ». Une personne visite les centres de personnes âgées de la région de l'île de Montréal dans le but d'expliquer les services offerts par la Société de transport.

- Image institutionnelle

La STCUM s'efforce dans ses relations avec la clientèle, de toujours garder une image institutionnelle qui tienne compte des différentes réalités culturelles et inter-raciales.

Mentionnons à titre d'exemple, la campagne de propreté « Moi j'embellis Montréal », la création d'un cahier destiné aux écoliers « Je me déplace sur l'île de Montréal » et le montage d'un vidéo sur la « Prévention du vandalisme ». À l'intérieur de chacune de ces campagnes de publicité, on retrouve la présence de membres des CE.

Répartition des groupes cibles selon les catégories d'emploi (88/07/05)

Minorités visibles	Autres minorités	Total des employés
102 1,2 %	274 3,4 %	7901

***Seulement 3763 personnes ont rempli le questionnaire d'auto-identification, c'est-à-dire 47,6 % des employés.

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Plan d'accès à l'égalité dans l'emploi 1988-1989. Mesures supplémentaires*

Auteurs : STCUM

Année : 1988

Éditeur et nombre de pages : 7 p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

Ce document présente de nouvelles mesures qui s'ajoutent aux objectifs quantitatifs d'embauche de 1988-1989 et aux mesures déjà en vigueur grâce au plan d'accès à l'égalité dans l'emploi adopté en juin 1987.

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé :

Femmes, minorités ethniques, autochtones, personnes handicapées

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Moyens de mise en œuvre :

Mesures générales

- Atelier d'information et de sensibilisation à l'accès à l'égalité
Informer et sensibiliser les gestionnaires, cadres professionnels et personnel de maîtrise sur la discrimination ainsi que sur l'implication de la Charte des droits et libertés de la personne et de l'accès à l'égalité dans la gestion des RH.
Pour ce faire un atelier sera mis sur pied. Cet atelier comprendra deux volets. Un volet d'information sur les thèmes suivants :
 - La Charte des droits et libertés de la personne
 - Les principes fondamentaux de l'accès à l'égalité en matière d'emploi
 - Le bilan des mesures du plan d'accès à l'égalité 1987-1988
 - Les nouvelles mesures quantitatives d'embauche pour 1988-1989
 - Le mécanisme de recours en matière de harcèlement (si approuvé)Un deuxième volet de sensibilisation visera à faire prendre conscience aux participants de leurs comportements et de leurs attitudes face à l'intégration des groupes-cible en milieu de travail
- Mécanisme de recours en matière de harcèlement
Prévenir toute forme de harcèlement au sein de la STCUM.
Implantation d'un mécanisme de recours en matière de harcèlement

Campagne d'information destinée à l'ensemble des employé(e)s de la Société pour faire connaître le mécanisme.

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Programme d'accès à l'égalité. Bilan 1989*

Auteurs : STCUM

Année : 1990

Éditeur et nombre de pages : nsp

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

La Société, dans un document corporatif de 1987, orientait sa philosophie de gestion sur les fondements mêmes de la Charte des Droits et Libertés de la personne. Un plan d'accès à l'égalité a alors été élaboré. Il visait notamment, au niveau de l'emploi, à rendre l'effectif représentatif des différents éléments composant la population desservie.

Le présent bilan constitue le second découlant du plan corporatif. Il est fort agréable de constater que l'année 1989 a permis plusieurs réalisations concrètes en matière d'accès à l'égalité.

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Cible quantitative :

Pour l'année 1989, pour les postes de préposé à l'entretien, agent de surveillance et de chauffeur d'autobus : 40 % de femmes, 25 % de minorités ethniques et 10 (25 % de 40%) de femmes de minorités ethniques.

Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé

Mesures qualitatives

1. Sessions de sensibilisation et d'information

Une dizaine de sessions de sensibilisation et d'information portant sur le phénomène de la discrimination ont été données aux cadres, professionnels et gestionnaires. Les PAE étaient présentés comme solution au problème soulevé. L'objectif est d'amener les responsables de la gestion (à tous les niveaux) à bien comprendre et à bien gérer ces situations de discrimination directe, indirecte et systémique. Par ailleurs, ce forum permet de bien expliciter la politique d'entreprise sur la gestion.

2. Dossier harcèlement

Une politique a été adoptée par la présidente directrice générale le 22 août dernier (1989) en matière de harcèlement. Il y est inclus un mécanisme de recours interne. Un bulletin « Ligne directe » publicisait l'adoption de la politique d'entreprise et informait les employés qui se croyaient victimes de harcèlement de la marche à suivre pour qu'ils trouvent de l'aide à l'interne.

Cette parution dans le bulletin du 2 octobre dernier a eu des retombées. Une dizaine de plaintes ont été déposées. Huit dossiers ont été réglés et deux sont en cours. De ces deux, un seul est susceptible de se retrouver devant le comité de recours. A cet effet, les membres « permanents » du comité se sont penchés sur la pertinence d'établir des règles de fonctionnement. Le travail est, à toute fin pratique, complété.

3. Analyses d'effectifs

Les analyses d'effectifs pour les emplois de bureau, cadres, professionnels et gestionnaires ont débuté en février. Nous sommes présentement à refaire les analyses compte tenu de la nouvelle structure de l'entreprise. Les changements organisationnels vécus depuis la dernière année sont trop importants pour ne pas être pris en compte dans une telle étude. Une fois cet exercice terminé, nous demanderons à la CDP de nous fournir les analyses de disponibilités appropriées. Un premier plan de travail est déjà en cours. Nous visons pour 1990, la possibilité de fixer les objectifs quantitatifs d'embauche pour certains postes de groupes d'emplois.

Suivi des objectifs d'embauche

Embauches du 1^{er} janvier au 31 décembre 1989

Postes	Hommes minorités	Femmes minorités	Ensemble minorités	Hommes Total	Femmes total	Total
Préposé à l'entretien	14 35,9 %	1 2,6 %	15 38,5 %	30 76,9 %	9 23,1 %	39
Agent de surveillance	2 18,2 %	0	2 18,2 %	10 90,9 %	1 9,1 %	11
Chauffeur d'autobus	45 19,6 %	5 2,2 %	50 21,7 %	126 54,8 %	104 45,2 %	230
Total	61 21,8 %	6 2,1 %	67 23,9 %	166 59,3 %	114 40,7 %	280

Certaines difficultés se sont présentées en cours de processus. Quelques mesures ont donc été prises pour recruter un plus grand nombre de candidatures provenant des milieux ethniques notamment, les annonces sont envoyées à différents journaux ethniques et à différentes associations ethniques lorsque des postes sont affichés à l'extérieur de l'entreprise. Aussi, une priorité de traitement aux candidatures ethniques féminines est attribuée en conviant aux examens un pourcentage suffisant de membres de groupes cibles pour atteindre les objectifs fixés.

Partie 1 : Informations générales

Titre du document : *Dans son Plan d'accès à l'égalité la STCUM offrira 25 % de ses postes aux minorités ethniques (Communiqué et tableaux)*

Auteurs : STCUM

Année : janvier 1989

Éditeur et nombre de pages : 6 p.

Partie 2 : Informations spécifiques sur le contexte – Résumé

Énoncé de la problématique :

Au cours de la prochaine année, la STCUM offrira 25 % des postes référés à l'embauche chez les chauffeurs d'autobus, les préposés à l'entretien et les agents de surveillance à des membres des minorités ethniques et raciales ainsi qu'aux autochtones.

La STCUM est la première entreprise de juridiction québécoise à se fixer des objectifs quantitatifs d'embauche des minorités ethniques en regard de la réalité sociale et culturelle de Montréal.

Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :

La STCUM ne compte actuellement que 91 membres des minorités ethniques et raciales ainsi que quatre autochtones au poste de chauffeur d'autobus, ce qui représente respectivement 3 % et 0,1 % de l'effectif total des employés à ce poste (1991).

Effectifs et taux de disponibilité pour l'emploi de chauffeur d'autobus par groupe ethnique ou racial

Groupes cibles	Effectifs	Taux de disponibilité %
Minorités dites visibles	24 0,8 %	5 %
Autres minorités	67 2,2 %	16,5 %
Total minorités	95 3,1 %	
Effectif total	2991	

Effectifs et taux de disponibilité pour l'emploi de nettoyeur par groupe ethnique ou racial

Groupes cibles	Effectifs	Taux de disponibilité %
Minorités dites visibles	9 2,0 %	5 %

Autres minorités	45 10 %	17 %
Total minorités	54 12,2 %	
Effectif total	451	

Effectifs et taux de disponibilité pour l'emploi d'agent de surveillance par groupe ethnique ou racial

Groupes cibles	Effectifs	Taux de disponibilité %
Minorités dites visibles	1 0,6 %	2 %
Autres minorités	4 2,6 %	8 %
Total minorités	5 3,3 %	
Effectif total	151	

Partie 4 : Informations sur la clientèle – Résumé

Public ciblé :

Minorités ethniques et raciales, autochtones et femmes.

Caractéristiques sociodémographiques :

Cible quantitative :

25 % de minorités ethniques et raciales et autochtones dans les emplois de chauffeurs d'autobus, de préposés à l'entretien et d'agents de surveillance.

Ainsi, idéalement, 10 % des nouveaux postes devraient être offerts à des femmes issues des minorités ethniques (25 % de 40 %).

Partie 5 : Informations sur la gestion du projet ou programme – Résumé

Moyens de mise en œuvre :

La STCUM va accorder une priorité au traitement des candidatures provenant des minorités ethniques et raciales en conviant aux examens une proportion suffisante de membres des groupes cibles pour atteindre les objectifs d'embauche du Plan d'accès à l'égalité et les poursuivre

parallèlement à ceux de l'embauche des femmes. Ainsi, idéalement, 10 % des nouveaux postes devraient être offerts à des femmes issues des minorités ethniques (25 % de 40 %).

Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé

Depuis le mois de juin 1987, la STCUM a adopté des mesures concrètes pour sensibiliser le personnel de ses différents services à cette réalité. Ainsi, les agents de surveillance, qui sont constamment en contact avec le public, ont reçu une formation les sensibilisant au multiculturalisme.

De plus, la STCUM a créé un comité de travail multiculturel composé de représentants des minorités ethniques et de gestionnaires pour revoir le programme de formation des chauffeurs. Ce programme a débuté avec la formation des cadres à l'automne 1988 et celle des employés s'amorcera cette année.

La STCUM assure également une présence dans les COFI par le biais de séances d'information auprès des immigrants qui portent sur le fonctionnement du système de transport en commun à Montréal. En 1988, plus de 3000 personnes ont ainsi été rencontrées.

Enfin, la STCUM a mis sur pied des sessions d'information à l'intention de ses cadres sur les droits des personnes et sur les problèmes d'intégration en milieu de travail des groupes visés par le Plan d'accès à l'égalité.

- 1 « Charte des droits et libertés de la personne du Québec », Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, partie III article 86. Consulté sur le site : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/accueil.asp?noeud1=0&noeud2=0&cle=0> , le 25 juillet 2005.
- 2 Marc Gilbert. « Autant de façons d'être Québécois », Montréal, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1981, p. 56.
- 3 Comité d'implantation du plan d'action à l'intention des communautés culturelles. « Rapport d'activités - CIPACC », Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1984.
- 4 Loi sur la fonction publique, version mise à jour le 1^{er} août 2005 : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/F_3_1_1/F3_1_1.htm , consultée le 19 septembre 2005.
- 5 Denise Helly. « Le Québec face à la pluralité culturelle 1977-1994. Un bilan documentaire des politiques », Ste-Foy, Les Presses de l'université Laval, 1996, p. 125.
- 6 Site Internet : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite>, consulté le 12 août 2005.
- 7 Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration. « Au Québec, pour bâtir ensemble. Plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration », Montréal, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1991, 87 p.
- 8 Raynald Leblanc. « Bilan du Plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration (1991-1994) », Montréal, MAIICC, 1995, p. 43.
- 9 Raynald Leblanc. « Bilan du Plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration (1991-1994) », Montréal, MAIICC, 1995, p. 43.
- 10 Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique du Conseil du trésor. « Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique : rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980 », Québec, Gouvernement du Québec, 2000, p.29.
- 11 *Ibid.*
- 12 Informations trouvées sur le site de Patrimoine canadien : www.pch.gc.ca, consulté le 22 août 2005.
- 13 *Ibid.*
- 14 Secrétariat du Conseil du trésor. « Membres des communautés culturelles, autochtones et anglophones. La diversité dans la fonction publique québécoise, plan d'action », Québec, Gouvernement du Québec, 27 p.
- 15 http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/publications/secretariat/rapp_gestion_03-04.pdf, consulté le 22 juillet 2005.
- 16 Commission permanente de l'administration et des finances. « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal », Montréal, Commission permanente de l'administration et des finances, 1989, p.5.
- 17 *Ibid.*
- 18 Nous faisons une évaluation de cette statistique puisque dans le rapport de 1990 de la Commission permanente de l'administration et des finances, il est stipulé que malgré une tentative de chiffrer le taux de représentation des communautés culturelles au sein de la Ville par le biais de questionnaires d'auto-identification, le faible taux de réponses n'a pas permis d'établir avec certitude ce chiffre.
- 19 Commission permanente de l'administration et des finances. « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 1989, Annexe Programme d'accès à l'égalité p. 4-7.
- 20 Commission permanente de l'administration et des finances. « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 1989, Annexe Programme d'accès à l'égalité, p.11.
- 21 Ville de Montréal. « Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles », Montréal, Ville de Montréal, 1998.
- 22 Ville de Montréal. « Le programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 de la Ville de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 2004. Il faut signaler que ces chiffres ont été calculés à partir des données de recensement de Statistique Canada de 1996; près de dix ans se sont écoulés entre les deux documents, ce qui fait qu'on ne tient pas compte de l'arrivée massive de minorités visibles (entre autres, les Maghrébins) à Montréal dans les statistiques présentées en 2005.
- 23 Comité interculturel de Montréal. « Pour passer du discours à l'action. Rapport synthèse des comités du Conseil interculturel de Montréal », Montréal, 2005, p. 4

- [24](#) Commission permanente de l'administration et des finances. « Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles : un bilan », Montréal, Ville de Montréal, 1990.
- [25](#) Commission de l'administration et de la qualité des services. « Étude publique du Bilan 1993 et du plan d'action 1994 relatifs au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles (PAECC) », Montréal, Ville de Montréal, 1994.
- [26](#) Sécurité Incendie de Montréal. « Programme d'accès à l'Égalité (PAÉE). Plan d'action 2005 sur les mesures provisoires », Montréal, Sécurité Incendie de Montréal, centre d'évaluation et de développement des individus, division des ressources humaines, 2005, p. 5.
- [27](#) Communiqué sur le plan d'accès à l'égalité de la STCUM, janvier 1989.
- [28](#) Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal. « Plan d'accès à l'égalité. Document corporatif », Montréal, Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal., 40 p.
- [29](#) STCUM. « Plan d'accès à l'égalité. Bilan de la période 1987-1988, septembre 1988 », Montréal, STCUM, services des ressources humaines, 32 p.
- [30](#) STM. « Consultation publique. Diversité ethnique. 25 novembre 2004 », Montréal, STM, 2004.
- [31](#) Société de transport de Montréal « Consultation publique –Diversité ethnique 25 novembre 2004», Montréal, Société de transport de Montréal, 2004.
- [32](#) Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes. « Rapport annuel 2000-2001 », Montréal, CAMO-PI, 2001, 55 p.
- [33](#) En fait, le PAE concernent les femmes, les minorités visibles, les minorités ethnoculturelles et les autochtones mais nous allons nous concentrer que sur les données reliées aux minorités visibles et ethnoculturelles OU communautés culturelles.
- [34](#) SPVM. « Le respect de la différence », Montréal, SPVM, 1991, p.4
- [35](#) *Ibid.*
- [36](#) *Ibid.*, p. 8.
- [37](#) *Ibid.*, p.11
- [38](#) *Ibid.*, p. 12
- [39](#) *Ibid.*
- [40](#) *Ibid.*
- [41](#) *Ibid.*, p. 9.
- [42](#) SPCUM. « Bilan Programme d'accès à l'égalité », Montréal, SPCUM, 1995.
- [43](#) SPVM. « Bilan des réalisations du Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier du Service de police de la Ville de Montréal. Mai 2003 – Avril 2004 », Montréal, SPVM, 2004, 24 p.
- [44](#) *Ibid.*
- [45](#) Ces informations sont tirées des documents suivants : STM, « Notre programme d'accès à l'égalité », 2005, http://www.stm.info/en-bref/e-recrutement/version_texte/pae_texte.htm; STM, « Spécial bilan SRH 2002 », 2002 et STM, « Bilan Ressources humaines 2004 ».