

**LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ :
DES COMPÉTENCES À UTILISER**

**PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
DE LA FONCTION PUBLIQUE
POUR LES FEMMES**

1992-1997

**Conseil du trésor
SEPTEMBRE 1992**

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Définition des sigles	3
INTRODUCTION	4
➤ Le défi de l'égalité	5
➤ Le développement du programme	5
➤ Les orientations de la seconde phase du programme	7
➤ Les objectifs du programme	8
➤ Conclusion	8
LES MESURES DU PROGRAMME	9
➤ Suivi du programme 1987-1990	11
• Les programmes de libération pour études	12
• Le programme de relève féminine à la gestion	15
• Les modifications administratives	18
➤ Objectifs numériques	19
• Les objectifs numériques	21
• Les entrevues de départ	29
• Les moyens pour assurer la rétention de l'effectif féminin	30
➤ Support à la mise en oeuvre	31
• La mise en oeuvre	32
➤ Engagement de la haute direction	35
• Les attentes signifiées	36
LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS	37
➤ Les sous-ministres, les dirigeantes et les dirigeants d'organisme	38
➤ Le Conseil du trésor et son Secrétariat	38
➤ L'Office des ressources humaines	39
➤ Le Secrétaire général	39
➤ Le ministère de la Sécurité publique et le ministère du Loisir, de la chasse et de la Pêche	39
➤ Les femmes	39

DÉFINITION DES SIGLES

CDP	Commission des droits de la personne
MLCP	Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche
M/O	L'ensemble des ministères et des organismes dont le personnel est nommé et rémunéré selon la Loi sur la fonction publique
MSP	Ministère de la Sécurité publique
ORH	Office des ressources humaines
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor

INTRODUCTION

LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ

Les programmes d'accès à l'égalité ont le potentiel de provoquer, par leur **mise en application complète**, une modification fondamentale des règles du jeu actuelles du monde du travail.

La mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité représente un changement relativement important dans la gestion et la culture de l'organisation. Tout changement social, voire organisationnel, suppose un travail explicite sur l'évolution des mentalités des personnes, qui doivent embaucher des personnes des groupes cibles. Il faut également agir sur tout le personnel qui doit côtoyer ces personnes dans leur travail quotidien. L'accès à l'égalité doit être traité comme un enjeu de gestion.

Le défi de nos programmes d'accès à l'égalité, et c'est un défi de taille, est de redresser la situation des groupes victimes de discrimination dans l'emploi, d'accélérer l'augmentation de leur représentation et ultimement d'éliminer leur sous-représentation au sein de la fonction publique. Relever le défi suppose la modification de certaines valeurs et la disparition des préjugés pouvant subsister dans les attitudes des personnes de la fonction publique.

La première phase du programme d'accès à l'égalité pour les femmes a permis d'augmenter la représentation des femmes dans la fonction publique et dans les catégories d'emploi pour lesquelles un objectif quantitatif avait été fixé.

L'enjeu de la deuxième phase du programme d'accès à l'égalité pour les femmes consiste principalement à accélérer la progression vers l'atteinte des objectifs de représentation des femmes là où elles sont encore sous-représentées et à assurer leur représentation équitable dans toutes les catégories d'emploi.

LE DÉVELOPPEMENT DU PROGRAMME

Le programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 1992-1997 est une intervention planifiée qui s'intègre dans le processus de la gestion des ressources humaines. C'est une intervention qui a un cadre légal bien défini dans la Charte des droits et libertés de la personne.

Le programme a été développé en respectant l'esprit du Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité et après une analyse exhaustive des constats de l'évaluation du programme 1987-1990. Il a une durée de vie de cinq ans.

Tenant compte des difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre du premier programme d'accès à l'égalité pour les femmes et afin d'optimiser l'utilisation des ressources humaines et de diversifier le profil de la main-d'oeuvre, la seconde phase du programme utilise une approche où l'on retrouve moins de mesures mais où toutes sont obligatoires. La mise en oeuvre efficace de ce programme devrait permettre la

consolidation des efforts, entrepris en 1987, en vue d'obtenir une représentation équitable des femmes dans la fonction publique et ce, à tous les niveaux.

Des documents techniques sur chaque catégorie d'emploi et supportant la présente démarche sont à la disposition des ministères et des organismes. Il s'agit des analyses d'appariements de l'effectif de la fonction publique et de la disponibilité des femmes dans la population active, en tenant compte, selon le cas, des sources suivantes: les données du recensement Canada 1986, le bassin interne de la main-d'oeuvre, le bassin potentiel des diplômées ou les données provenant des corporations professionnelles.

Dans le cadre du présent programme, toutes les catégories d'emploi furent analysées et, les objectifs de représentation furent fixés par catégorie pour le personnel d'encadrement et par corps d'emploi pour les autres catégories.

Les mesures retenues découlent des constats observés lors de l'évaluation du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique 1987-1990. Elles sont applicables à cette clientèle, mais certaines peuvent aussi s'appliquer à la problématique de l'accès à l'égalité en général, particulièrement les mesures ayant trait à la mise en oeuvre efficace d'un programme d'accès à l'égalité.

Ces mesures consistent à reconduire et améliorer les éléments contributifs, à apporter des solutions aux problématiques révélées et ce, dans un contexte de respect des attributions dévolues aux ministères et aux organismes en matière de gestion des ressources humaines.

D'autres mesures, déjà acquises et entrées dans les habitudes des ministères et des organismes depuis plusieurs années, n'ont pas besoin d'être réinscrites dans la seconde phase du programme. Le fait que ces mesures ne figurent plus au programme permet de mettre l'emphase sur d'autres mesures qui nécessitent la canalisation des efforts pour atteindre des résultats visés. Les mesures ayant trait à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales ne sont pas reconduites car elles sont maintenant sous le couvert du second plan d'action gouvernemental en matière de politique familiale 1992-1994.

LES ORIENTATIONS DE LA SECONDE PHASE DU PROGRAMME.

L'expérience acquise, les obstacles rencontrés, les attentes suscitées chez les femmes libérées pour études et les changements de mentalité à poursuivre ont amené certaines améliorations dans l'approche du programme gouvernemental d'accès à l'égalité pour les femmes. Le leitmotiv "**CIBLER, INCITER ET CONCERTER**" est le fil conducteur du programme.

"**CIBLER**" signifie identifier les interventions plus précises, resserrer les actions à entreprendre et mettre l'emphase sur des aspects spécifiques. Les mesures du programme d'accès à l'égalité pour les femmes qui se sont avérées rentables sont reconduites dans la seconde phase. Enfin, quelques mesures font l'objet d'un renforcement ou d'une modification pour être véritablement efficaces.

La seconde phase du programme, met l'emphase sur le respect du taux d'embauche par recrutement et promotion et sur le contrôle, par les ministères et les organismes, des départs féminins dus à des démissions. Dans certaines catégories, les corps d'emploi dans lesquels une intervention est requise sont ciblés.

"**CONCARTER**" signifie associer davantage les ministères et les organismes et les engager dans la démarche, les amener à imprimer leur couleur locale au programme et à relever un défi personnel. Pour ce faire, le Secrétariat du Conseil du trésor a consulté divers intervenants concernés par le dossier dont le Comité d'égalité en emploi, les sous-ministres et les syndicats.

Les mesures confirment la responsabilité entière des sous-ministres, des dirigeantes et dirigeants d'organisme dans l'atteinte des objectifs fixés pour éliminer la sous-représentation féminine dans les catégories et les corps d'emploi visés.

"**INCITER**" signifie rendre l'accès à l'égalité plus attrayant pour les ministères et les organismes, en leur fournissant un encadrement encore plus efficace avec des éléments moins nombreux et plus faciles à contrôler et des mécanismes de support plus présents.

Un engagement ferme de la haute direction des ministères et des organismes au sujet de l'accès à l'égalité, une campagne de sensibilisation et une formation continue en matière d'accès à l'égalité auprès de l'ensemble du personnel de la fonction publique demeurent des conditions essentielles au succès du programme d'accès à l'égalité pour les femmes.

LES OBJECTIFS DU PROGRAMME

L'objectif général du programme consiste à accélérer la progression vers l'atteinte des objectifs ultimes de représentation des femmes là où elles sont encore sous-représentées et à assurer leur représentation équitable dans toutes les catégories d'emploi. Pour ce faire, le Secrétariat du Conseil du trésor a fixé des objectifs de représentation et des mesures qualitatives facilitant l'atteinte des objectifs numériques. Les objectifs de représentation sont au niveau gouvernemental. Dans la majorité des catégories et des corps d'emploi ciblés, le programme exige, à compétence égale, l'engagement d'une femme une fois sur deux lors de la tenue de concours.

CONCLUSION

Le Secrétariat du Conseil du trésor fera rapport périodiquement sur le degré de réalisation de la mise en oeuvre du programme.

L'apport de tout le personnel est nécessaire pour la réalisation de la mise en oeuvre de la seconde phase du programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique, afin d'amener un changement dans la gestion et la culture de la fonction publique.

LES MESURES DU PROGRAMME

Les mesures sont contenues dans quatre blocs distincts.

Bloc A - Suivi du programme 1987-1990

Cette première partie comprend des mesures permettant de favoriser la progression de carrière des femmes ayant participé au programme de libération pour études et au programme de relève féminine à la gestion. De plus, cette partie comprend des propositions pour s'assurer que les modifications administratives soient apportées aux systèmes d'information sur les ressources humaines afin de permettre le suivi adéquat du dossier de l'accès à l'égalité.

Bloc B - Objectifs numériques

Afin de faire participer les ministères et les organismes à l'atteinte des objectifs gouvernementaux, cette deuxième partie énonce les objectifs numériques, les taux d'embauche à respecter ainsi que les taux de démission féminine à ne pas dépasser pour atteindre les objectifs de représentation. Elle présente également les mesures relatives aux entrevues de départ.

Bloc C - Support à la mise en oeuvre

Cette troisième partie comprend les mesures permettant à tous les intervenants de s'approprier ce dossier. Elle comprend les mesures ayant trait à l'élaboration d'un plan d'action ministériel, à la publication des informations de gestion en regard de la représentation féminine, à la désignation d'une personne responsable de coordonner ce dossier dans les ministères et les organismes et à sa formation continue.

Bloc D - Engagement de la haute direction

La réussite de l'implantation d'un changement organisationnel et les succès des programmes d'accès à l'égalité passent par l'engagement de la haute direction des organisations. Cette partie comprend la mesure concernant la signification des attentes à la haute direction.

SUIVI DU PROGRAMME 1987-1990

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Rentabiliser l'investissement fait dans le cadre des programmes de libération pour études.</p> <p>ET</p> <p>Permettre aux femmes libérées pour étudier de progresser dans leur carrière.</p>	<p>2. Tenir des concours ministériels ou interministériels de promotion pour certains corps d'emploi.</p> <p>3. Informer le personnel d'encadrement de cette nouvelle approche.</p> <p>4. Tenir des concours interministériels de promotion pour certains corps d'emploi.</p> <p>5. Recueillir les données qui permettront au SCT d'évaluer les résultats des concours de promotion tenus par les M/O et par l'ORH.</p>	<p>Lorsqu'il y a des postes vacants dans les corps d'emploi où les femmes diplômées, via le programme de libération pour études, peuvent répondre aux conditions d'admissibilité.</p> <p>Dès le lancement du programme.</p> <p>Annuellement, dans le cadre du suivi de la tenue de concours.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p> <p>Idem</p> <p>ORH</p> <p>ORH</p>	<p>Rapport à l'ORH dans le cadre du suivi des activités déléguées.</p> <p>Bilan de gestion des ressources humaines.</p> <p>Bilan annuel au SCT.</p> <p>Bilan annuel au SCT.</p>	<p>Ces concours doivent être tenus en n'exigeant que les conditions minimales d'admission et sont ouverts à tous.</p> <p>Les listes de déclaration d'aptitudes ainsi constituées doivent être exploitées complètement avant de procéder à la dotation de postes similaires par recrutement.</p> <p>Ces concours doivent être tenus en n'exigeant que les conditions minimales d'admission. L'ORH tiendra un premier concours dans un corps d'emploi ciblé. Si la mesure s'avère efficace, l'ORH s'engage à tenir d'autres concours.</p>

<p>Utiliser de façon optimale les ressources humaines à l'interne.</p>	<p>6. Suite à une planification de main-d'oeuvre faite par les M/O, accorder des libérations pour études uniquement dans les champs d'études permettant l'obtention d'une formation qui répondra aux besoins en main-d'oeuvre de l'organisation et qui favorisera la progression de carrière de la personne libérée.</p> <p>7. Mettre fin aux programmes de libération pour études, lorsqu'il y a inadéquation entre les besoins de main-d'oeuvre et les champs d'études.</p>	<p>Dès le lancement du programme.</p> <p>À partir de l'année scolaire débutant à l'automne 1992, sauf dans les cas où le M/O s'est déjà engagé à cet égard.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p> <p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p>	<p>Bilan annuel au SCT.</p>	<p>Cette proposition suppose l'obligation pour l'organisation d'effectuer une planification de ses besoins en main-d'oeuvre et d'encadrer les personnes libérées par un plan de cheminement de carrière qui assurera leur utilisation optimale lors de l'obtention du diplôme.</p>
---	---	---	---	-----------------------------	--

LES PROGRAMMES DE RELÈVE FÉMININE À LA GESTION

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Rentabiliser l'investissement fait dans le cadre des programmes de relève féminine à la gestion.</p>	<p>8. Établir le profil des finissantes de ces programmes travaillant dans les organisations.</p> <p>9. Encourager ces femmes, si elles démontrent toujours un intérêt pour une carrière en gestion, à poser leur candidature au programme Formacadres, <u>volet déconcentré</u>¹, pour compléter leur formation.</p>	<p>Dès le lancement du programme.</p> <p>Après l'établissement des profils</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p> <p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p>	<p>Rapport à l'ORH le 31 mars 1993.</p> <p>Bilan annuel au SCT.</p>	<p>La mesure exige de faire un profil des personnes à l'emploi de l'organisation ayant participé aux programmes de relève féminine à la gestion dans la fonction publique depuis 1987 et ce, particulièrement pour celles qui n'ont pas été promues dans un poste d'encadrement.</p> <p>Le volet déconcentré de Formacadres prévoit que la participante ou le participant reste sur l'effectif du ministère qui doit planifier sa progression de carrière afin de lui offrir un poste d'encadrement supérieur à la fin de sa formation. Le volet déconcentré est présentement offert à titre de projet pilote dans quelques ministères et organismes. Si l'expérience s'avère positive, il pourra être offert à tous les ministères et les organismes.</p>

	<p>10. Permettre aux finissantes des programmes de relève féminine à la gestion de se joindre au programme Formacadres, <u>volet déconcentré</u>¹, pour compléter leur formation, si l'expérience actuelle s'avère rentable.</p>	<p>Après l'évaluation de leur dossier.</p>	<p>ORH</p>	<p>Bilan annuel au SCT.</p>	<p>La régularisation de la situation des finissantes devrait être considérée comme une co-responsabilité entre ces femmes et l'organisation.</p> <p>L'Office des ressources humaines pourrait permettre à des femmes qui ont eu une formation équivalente à celle offerte dans le cadre du programme Formacadres de se présenter, après évaluation de leur dossier, au concours réservé aux personnes finissantes du programme afin de se classifier pour un poste de cadre supérieure de niveau V et IV au sein de leur organisation.</p>
--	--	--	------------	-----------------------------	--

¹ Le volet déconcentré est la nouvelle appellation du programme Formacadres et remplace l'ancienne appellation, volet décentralisé.

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>S'assurer que l'investissement futur fait dans la formation de la relève soit rentabilisé.</p> <p>ET</p> <p>Éviter la reproduction de la situation observée dans le cadre des programmes de relève féminine à la gestion.</p>	<p>11. Remplacer le programme de relève féminine à la gestion par le programme Formacadres, <u>volet déconcentré</u>.</p> <p>12. Encourager un plus grand nombre de femmes à participer au programme Formacadres, <u>volet déconcentré</u>.</p>	<p>Dès le lancement du programme.</p> <p>Annuellement, lors de la campagne d'inscription de ce programme.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p> <p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p>	<p>Bilan annuel au SCT.</p>	<p>Toutefois, les ministères et les organismes qui désirent implanter des actions spécifiques pour former leur relève de gestion féminine, peuvent le faire, à condition qu'ils s'assurent que la formation ministérielle conduit à la progression de la carrière de la personne visée.</p>

LES MODIFICATIONS ADMINISTRATIVES

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Assurer le suivi de gestion adéquat du dossier de l'accès à l'égalité.</p>	<p>13. S'assurer que les systèmes d'information sur les ressources humaines, incluant ceux sur la gestion des concours, produisent des données de gestion valides, fiables et complètes.</p>	<p>D'ici le 1^{er} avril 1993.</p>	<p>ORH</p>	<p>Production au SCT des données sur les concours selon les critères spécifiés dans l'entente sur les systèmes d'information sur les ressources humaines.</p>	<p>Les données produites doivent inclure les informations sur les concours, de l'inscription jusqu'à la nomination.</p>

OBJECTIFS NUMÉRIQUES

Afin de faire participer les ministères et les organismes à l'atteinte des objectifs gouvernementaux et de faciliter le suivi de ces objectifs, les objectifs de représentation féminine sont fixés uniquement au niveau gouvernemental. Les objectifs ont été établis selon une méthodologie d'appariements en tenant compte, selon le cas, des sources suivantes: les données du recensement Canada 1986, le bassin interne de la main-d'oeuvre, le bassin potentiel des diplômées ou les données provenant des corporations professionnelles. Les appariements ont été révisés pour s'assurer que le taux de représentation féminine soit adéquat et qu'il y ait un nombre suffisant de femmes pour respecter les taux d'embauche proposés.

Le moyen privilégié pour atteindre la représentation féminine ainsi fixée est le respect des taux d'embauche et le contrôle des taux de démission des femmes. Ceux-ci sont basés sur l'historique des tendances d'embauche par recrutement et par promotion et sur les taux de démission des femmes enregistrés entre le 1^{er} avril 1988 et le 31 mars 1991. Contrôler les départs signifie s'assurer que les taux de départs féminins dus à des démissions sont égaux ou inférieurs à ceux de l'effectif total pour le même motif.

La fixation des taux d'embauche au niveau gouvernemental permet de s'assurer que l'atteinte des objectifs gouvernementaux de représentation féminine soit la principale préoccupation, en matière d'accès à l'égalité, des ministères et des organismes. L'emphase est mise sur le moyen, soit le respect des taux d'embauche fixés dans le programme et le contrôle des démissions, pour atteindre l'objectif de représentation féminine fixé pour la durée du programme par catégorie et par corps d'emploi. Au plan du suivi, c'est le respect ou non des taux d'embauche qui servira d'indicateur pour évaluer la performance des organisations en matière d'accès à l'égalité.

L'ensemble des taux d'embauche se situe entre 10 % et 60 % mais la majorité a été fixé autour de 50 %. Cela signifie que dans la plupart des cas les ministères et les organismes qui comblent des postes par recrutement ou promotion, doivent engager une femme une fois sur deux.

Les objectifs gouvernementaux de représentation féminine sont fixés pour toutes les catégories d'emploi du personnel d'encadrement. Pour assurer la représentation équitable des femmes à l'intérieur des autres catégories d'emploi, les objectifs gouvernementaux de représentation féminine sont établis pour certains corps d'emploi dans les catégories d'emploi du personnel professionnel et enseignant, du personnel de bureau, technicien et assimilé, du personnel agent de la paix et du personnel ouvrier. Les corps d'emploi retenus sont ceux pour lesquels il y a une sous-utilisation, dans lesquels s'effectue un nombre d'entrées significatif, qui ne sont pas à prédominance féminine et qui ont un effectif minimal de cent personnes.

LES OBJECTIFS NUMÉRIQUES

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Assurer la représentation équitable des femmes à l'intérieur des catégories et des corps d'emploi ciblés.</p>	<p>14. Nommer, à compétence égale, les femmes déclarées aptes à la suite d'un concours.</p>	<p>Lors de la tenue de chaque concours.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p>	<p>Rapport à l'ORH via le système de suivi des activités déléguées.</p>	<p>Il appartient aux m/o de maintenir une certaine vigilance afin que des gains, qui pourraient être obtenus dans des corps d'emploi non ciblés actuellement mais qui pourraient le devenir suite à un quelconque développement, puissent se concrétiser.</p>

OBJECTIFS NUMÉRIQUES					
CATÉGORIE D'EMPLOI	DISPONIBILITÉ	REPRÉSENTATION FÉMININE		TAUX D'EMBAUCHE	TAUX DE DÉMISSION
		%	%		
PERSONNEL D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	28	12	20	45	0,7
PERSONNEL D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE	22	15,7	22	40	0,4
PERSONNEL D'ENCADREMENT JURIDIQUE *					

* Les données pour la catégorie d'emploi du personnel d'encadrement juridique devraient être disponibles à l'automne 1992. Les objectifs de représentation féminine seront fixés en conséquence.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES

CATÉGORIE D'EMPLOI DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET ENSEIGNANT: CORPS D'EMPLOI CIBLÉS:	DISPONIBILITÉ %	REPRÉSENTATION FÉMININE		TAUX D'EMBAUCHE %	TAUX DE DÉMISSION %
		%	%		
TOTAL DE LA CATÉGORIE *	40	28,2	--	--	--
AGENTES DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL	40	16,1	20	50	0,4
AGENTES DE LA GESTION FINANCIÈRE	42	20,1	27	55	0,5
AGENTES DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE	44	31,5	33	60	0,7
AGRONOMES	22	10,6	22	45	0
ANALYSTES EN INFORMATIQUE ET PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS	37	26,3	29	60	0,8
ATTACHÉES D'ADMINISTRATION	51	36,4	50	60	0,6
INGÉNIEURES	9	6,9	9	30	1,7
SPÉCIALISTES EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION	66	30,8	36	60	0,9
SPÉCIALISTES EN SCIENCES PHYSIQUES	27	25	27	50	0
AUTRES CORPS D'EMPLOI	43	35,1	39	55	1,1

* Représentation totale de la catégorie en 1997: 33 %.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES1					
CATÉGORIE D'EMPLOI DU PERSONNEL TECHNICIEN ET ASSIMILÉ: CORPS D'EMPLOI CIBLÉS:	DISPONIBILITÉ %	REPRÉSENTATION FÉMININE		TAUX D'EMBAUCHE %	TAUX DE DÉMISSION %
		%	%		
TOTAL DE LA CATÉGORIE *	35	40,2	--	--	--
AGENTES DE RECOUVREMENT FISCAL	62	35,5	45	60	0,3
ENQUÊTRICES EN MATIÈRES FRAUDULEUSES	19	9,7	19	40	2,4
INSPECTRICES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ	18	6,1	18	25	0
PRÉPOSÉES AUX PERMIS ET À L'IMMATRICULATION	36	8,1	28	50	0
TECHNICIENNES DE TRAVAUX PUBLICS	9	3,2	9	40	1,5
TECHNICIENNES EN EAU ET ASSAINISSEMENT	28	20,6	25	50	1,2
TECHNICIENNES EN FORESTERIE	33	5,4	12	30	1,3
TECHNICIENNES EN VÉRIFICATION FISCALE	44	41,3	44	60	0,8

* Représentation totale de la catégorie en 1997: 47 %.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES					
CATÉGORIE D'EMPLOI DU PERSONNEL DE BUREAU: CORPS D'EMPLOI CIBLÉ	DISPONIBILITÉ	REPRÉSENTATION FÉMININE		TAUX D'EMBAUCHE	TAUX DE DÉMISSION
		%	%		
TOTAL DE LA CATÉGORIE *	68	81,6	--	--	--
MAGASINIÈRES	26	0,9	4,5	10	0

* Représentation totale de la catégorie en 1997: 83 %.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES					
CATÉGORIE D'EMPLOI DU PERSONNEL AGENT DE LA PAIX: CORPS D'EMPLOI CIBLÉS:	DISPONIBILITÉ	REPRÉSENTATION FÉMININE		TAUX D'EMBAUCHE	TAUX DE DÉMISSION
		%	%		
TOTAL DE LA CATÉGORIE *	17	9,2	--	--	--
AGENTES DE CONSERVATION DE LA FAUNE	9	0,2	3	10	0
AGENTES DE SERVICES CORRECTIONNELS	24	13,3	21	50	0,4
AUTRES CORPS D'EMPLOI	17	5,5	9	20	0

* Représentation totale de la catégorie en 1997: 15 %.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES					
CATÉGORIE D'EMPLOI DU PERSONNEL OUVRIER CORPS D'EMPLOI CIBLÉS:	DISPONIBILITÉ	REPRÉSENTATION FÉMININE		TAUX D'EMBAUCHE	TAUX DE DÉMISSION
		%	%		
TOTAL DE LA CATÉGORIE *	18	1,7	--	--	--
RESPONSABLES DE L'ENTREPOSAGE DE MATÉRIEL	17	5,2	17	50	0
RESPONSABLES DES CUISINES	46	14	25	40	0
AUTRES CORPS D'EMPLOI	13	0,8	1,5	5	1,75

* Représentation totale de la catégorie en 1997: 3,5 %.

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Assurer le suivi du respect des taux d'embauche.</p>	<p>15. Transmettre au Conseil du trésor, dans les trente (30) jours suivant la nomination d'un fonctionnaire suite à un concours, en vertu de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique, les raisons pour lesquelles une personne visée par l'application d'un programme d'accès à l'égalité n'a pas été nommée, alors qu'elle se trouvait dans le même niveau que la personne choisie à la suite d'un concours.</p>	<p>Lorsque requis.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p>	<p>Suivi assuré par le SCT sur la base des justifications reçues suite à l'application de l'article 53 et lors de l'émission, par l'ORH, des listes de déclaration d'aptitudes pour des concours tenus centralement.</p>	<p>Ce document doit être sous la signature de la ou du sous-ministre, de la dirigeante ou du dirigeant de l'organisme.</p>

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Permettre aux femmes d'acquérir une expérience d'encadrement et augmenter éventuellement la représentation féminine dans la catégorie d'emploi du personnel d'encadrement supérieur.</p>	<p>16. Favoriser la nomination de femmes à titre de cheffe d'équipe et dans les emplois de niveau le plus élevé et leur désignation lors d'un remplacement temporaire d'un poste d'encadrement.</p>	<p>Dès le lancement du programme.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p>	<p>Bilan au SCT au 30 avril de chaque année.</p>	

LES ENTREVUES DE DÉPART

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Connaître les raisons des départs et apporter les correctifs afin de mieux intégrer le personnel féminin dans son emploi.</p>	<p>17. Réaliser des entrevues dans le cas de démissions, de réorientations professionnelles et de changements de corps d'emploi.</p>	<p>Au moment de l'événement.</p>	<p>M/O</p>	<p>Bilan au SCT au 30 avril de chaque année.</p>	

LES MOYENS POUR ASSURER LA RÉTENTION DE L'EFFECTIF FÉMININ

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
Améliorer le système d'emploi existant.	18. Faire une révision complète des systèmes concernant la classification et la gestion des emplois.	À partir de septembre 1992.	SCT	Bilan au SCT.	La première analyse des directives de classification devrait porter sur celles concernant le personnel ouvrier pour évaluer la pertinence des exigences.
	19. Modifier, s'il y a lieu, des directives de classification pour pouvoir intégrer des femmes plus facilement.	Lorsque requis.	SCT	Bilan au SCT.	
	20. Examiner les pratiques administratives et les instruments de sélection utilisés lors des concours de recrutement du personnel de la catégorie du personnel agent de la paix.	Dès le lancement du programme.	MSP et MLCP	Bilan au SCT.	Ces études permettront de connaître les problèmes d'attraction et d'améliorer l'intégration du personnel féminin dans la catégorie du personnel agent de la paix.

SUPPORT À LA MISE EN OEUVRE

LA MISE EN OEUVRE

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Faciliter la mise en oeuvre du programme.</p>	<p>21. Désigner une personne responsable de coordonner l'ensemble des actions du dossier pour intégrer l'accès à l'égalité comme enjeu de gestion au sein des ministères et des organismes et prendre en charge, avec le support de l'Office des ressources humaines, le développement de cette personne.</p>	<p>Dès le lancement du programme.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme et l'ORH.</p>	<p>Mise à jour de la liste des personnes chargées du dossier.</p>	<p>Idéalement, cette personne devrait être de niveau professionnel ou cadre, être membre de l'effectif régulier et travailler au sein du service de la dotation de la direction des ressources humaines.</p>

Favoriser l'appropriation du dossier de l'accès à l'égalité par tous les intervenants.	22. Assurer la formation continue des personnes chargées du dossier de l'accès à l'égalité.	De façon continue.	ORH	Bilan annuel au SCT le 30 avril de chaque année.	Cette mesure suppose qu'il y aura des sessions de sensibilisation données à tout le personnel par la personne chargée du dossier dans le M/O.
	23. Développer des outils permettant aux personnes chargées du dossier d'animer le milieu par des sessions de formation en matière d'accès à l'égalité à tout le personnel.	Dès le lancement du programme.	ORH	Bilan au SCT au 30 avril 1993.	
	24. Examiner les valeurs de gestion présentes dans la fonction publique et faire une étude sur les attitudes afin de cerner ce qui doit être changé.	Dès le lancement du programme.	ORH	Publication des études.	

OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Faciliter la prise en charge du dossier.</p>	<p>25. Élaborer un plan d'action ministériel d'accès à l'égalité adapté aux réalités de l'organisation en tenant compte des orientations gouvernementales en cette matière.</p> <p>26. Fournir une information de gestion en accès à l'égalité au Forum des sous-ministres à des intervalles réguliers.</p> <p>27. Publier un palmarès en accès à l'égalité au sein de la fonction publique démontrant les organisations les plus et les moins performantes en cette matière.</p>	<p>Dès le lancement du programme.</p> <p>Périodiquement, à chaque année.</p> <p>Annuellement.</p>	<p>Sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme.</p> <p>SCT</p> <p>SCT</p>	<p>Bilan à l'ORH au 30 avril 1993.</p> <p>Rapport au Forum des sous-ministres.</p>	<p>Le plan annuel devrait comprendre une mesure qui assure la mise en place d'un service d'orientation en emploi pour aider les ressources humaines dans la progression de leur carrière et pour faire le maillage entre leurs aspirations et les besoins réels de main-d'oeuvre au sein de l'organisation. Ce plan pourrait intégrer toutes les clientèles de l'accès à l'égalité.</p>

ENGAGEMENT DE LA HAUTE DIRECTION

LES ATTENTES SIGNIFIÉES

OBJECTIF	MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE	SUIVI DE GESTION	REMARQUES
<p>Obtenir l'engagement de la haute direction.</p>	<p>28. Signifier, dès cette année aux sous-ministres et ultérieurement aux dirigeantes et dirigeants d'organisme, des attentes visant l'atteinte de résultats significatifs, à court terme, en matière d'accès à l'égalité.</p>	<p>Annuellement.</p>	<p>Secrétaire général.</p>	<p>Évaluation de rendement.</p>	<p>L'engagement de la haute direction des ministères et des organismes est essentiel pour assurer le succès du programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes et la réussite de l'implantation du changement organisationnel qu'il suppose.</p>

LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS

Les sous-ministres, les dirigeantes et les dirigeants d'organisme

Les sous-ministres, les dirigeantes et dirigeants d'organisme sont responsables de l'application du programme. Ils actualisent les objectifs de représentation féminine et élaborent un plan d'action en vue d'adapter le programme gouvernemental à leur organisation.

Les sous-ministres, les dirigeantes et les dirigeants d'organisme désignent une personne chargée du dossier de l'accès à l'égalité et octroient à cette personne les ressources et le temps requis pour veiller à la mise en application complète du programme.

Les sous-ministres, les dirigeantes et les dirigeants d'organismes sont responsables des résultats atteints par leur organisation et devraient signifier des attentes à leurs gestionnaires dans ce dossier.

Le Conseil du trésor et son Secrétariat

Le Secrétariat du Conseil du trésor conçoit et élabore le projet de programme d'accès à l'égalité. Il consulte les partenaires privilégiés sur ce projet.

Le Conseil du trésor adopte le programme proposé par son Secrétariat, le soumet pour consultation à la Commission des droits de la personne et exige par la suite, au nom du gouvernement, l'implantation du programme dans chacun des ministères et des organismes dont le personnel est nommé et rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du trésor précise aux ministères et aux organismes, les taux d'embauche à respecter et communique les informations attendues pour l'évaluation des résultats.

Le Secrétariat du Conseil du trésor en collaboration avec les intervenants, assure le suivi de l'ensemble du programme. Il réalise les activités spécifiques sous sa responsabilité. Il analyse les données de rétro-information, évalue les résultats, rédige les bilans faisant état des résultats atteints par les ministères et les organismes et assume l'évaluation globale du programme.

L'Office des ressources humaines

L'Office des ressources humaines actualise les mesures sous sa responsabilité. Il assiste les ministères et les organismes dans la mise en oeuvre du programme. En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor, il assure l'information au personnel de la haute direction et aux directions des ressources humaines de même que la formation des personnes chargées du dossier dans les ministères et les organismes.

L'Office des ressources humaines fournit annuellement un portrait de la répartition des femmes dans la fonction publique et dans chacun des ministères et des organismes. Il développe un système d'information de gestion, incluant les informations sur les concours, de l'inscription jusqu'à la nomination, permettant le suivi des mesures et l'évaluation des résultats. Enfin, il exerce le support-conseil auprès des ministères et des organismes.

Le Secrétaire général

Le Secrétaire général intègre les résultats du programme d'accès à l'égalité à sa politique des attentes signifiées destinée à la haute direction.

Le ministère de la Sécurité publique et le ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche

Le MSP et le MLCP examinent les pratiques administratives et les instruments de sélection utilisés lors des concours de recrutement du personnel de la catégorie du personnel agent de la paix.

Les femmes

Les femmes déjà à l'emploi de la fonction publique peuvent collaborer au sein de leur organisation à la mise en oeuvre du programme. Elles doivent considérer leur progression de carrière comme une responsabilité personnelle, tout en ayant un support de l'organisation.