
PRÉAMBULE

Les Québécois issus de l'immigration récente ou moins récente compteraient pour un peu plus qu'un million dans une population totale d'un peu plus de 8 millions.

Félicitations au Parti libéral du Québec et à Québec solidaire qui ont accepté que les néo-Québécois puissent exprimer certaines problématiques d'intégration dans le cadre d'une consultation sur le racisme systémique.

Honte au Parti libéral du Québec mais surtout au Parti québécois et à la Coalition Avenir-Québec pour avoir fait achoppé une consultation sereine sous prétexte que la libre expression des néo-Québécois serait un procès des Québécois de souche francophone, serait une manifestation de «racisme» contre les Québécois de souche francophone.

J'ai peu d'espoir que la démarche transformée de consultation puisse contribuer au progrès de l'équité inter-ethnique, mais apporte néanmoins les observations qui suivent pour ajouter aux cheminements des personnes intéressées.

1.0 INTRODUCTION

À la fin de ma période de vie rémunérée, j'ai travaillé quelque 13 ans dans la fonction publique du Québec. Parallèlement au plaisir de servir la population, je considère avoir été victime systématiquement et systématiquement de discrimination en raison de l'origine ethnique, c'est-à-dire parce que je n'étais pas Québécois de souche francophone «finement sculpté dans de la laine pure». J'étais «membre des communautés culturelles».

D'une part, j'ai pu observer plusieurs mécanismes de discrimination utilisés à mon détriment, qui ont pu aussi affecter d'autres néo-Québécois.

De l'autre, comme je suis aussi combatif, je me suis souvent formellement objecté via des griefs (13, dont 10 reliés), des plaintes à la Commission de la fonction publique (4), des plaintes à la Commission des droits de la personne (3). Cela peut paraître beaucoup, mais cela démontre aussi que la discrimination peut être continue (systémique et systématique).

À ma connaissance, aucun néo-Québécois n'a remporté de grief ou de plainte de discrimination contre la Fonction publique. Pour ma part, j'ai pu observer que le «système de justice» était biaisé en faveur de l'employeur, et le fait qu'il n'y aurait eu jamais de condamnation de certaines pratiques de l'employeur me semble en témoigner.

Ma réflexion portera ainsi : 1) sur la Fonction publique du Québec, sur certains indicateurs de discrimination, sur certains facteurs de discrimination frappant les membres des communautés culturelles; 2) sur le système de justice «accessible» aux victimes de discrimination selon la race ou l'origine ethnique-ou-nationale. J'y ferai état certains écueils qui détruisent ou altèrent le droit à l'égalité, droit qui sera toujours «infecté» si les correctifs appropriés ne sont pas adoptés.

Permettez-moi une brève présentation. Né à l'étranger, j'ai quand même fait la majorité de mes études au Québec, et étais un «premier de classe». J'ai obtenu un baccalauréat et une maîtrise en anthropologie/spécialisation archéologie de l'Université de Montréal. La partie la plus heureuse de ma vie s'est déroulée pendant une vingtaine d'années aux services des Innus, alors que j'ai fait de mes équipes de recherche

les plus productives de la Côte-Nord et même, sous certains aspects, du Québec. Je ne suis pas devenu un Innu mais, comme consultant, n'ai jamais alors été victime de discrimination par rapport aux Québécois de souche francophone : j'étais simplement un «Blanc», même si je crois un «bon Blanc».

J'ai été engagé dans la fonction publique québécoise en 2002, ne pensant pas retrouver des défis aussi intéressants en archéologie de terrain. J'étais agent d'aide socio-économique occasionnel au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans une unité de Gaspésie. J'y étais l'employé le plus titré académiquement. J'ai obtenu ma permanence après avoir déposé un grief. Pouvant alors me présenter à des concours de promotion, je me suis qualifié au MESS sur des listes de déclaration d'aptitudes (LDA) d'attaché d'administration, de Cadre 6 et de Cadre 4, et à la SAAQ sur une LDA de Cadre 6. Je n'ai jamais été nommé à un poste auquel mes compétences confirmées par concours, études et expériences me permettaient d'aspirer.

2.0 UNE BONNE NOUVELLE

Certains rapports parus cette année pointaient et déploraient le fait que le taux de chômage chez les néo-Québécois, à 14-15%, doublait celui observé parmi les Québécois de souche.

Mais si l'on prend l'information par l'autre bout de la lorgnette, on peut constater que plus de 85% des Québécois issus de l'immigration et sur le marché du travail... travaillent, paient des impôts et des taxes, contribuent activement en tous sens au fonctionnement de la société... Et que les autres font les efforts en ce sens.

D'autres sont aux études pour participer maintenant et plus tard aussi à la vie économique, sociale, culturelle, etc, de la société d'accueil, qu'elle soit québécoise ou canadienne ou plutôt, les deux à la fois.

Les néo-Québécois ne sont pas venus pour se faire vivre. Vietnamiens, ou Camerounais, ou même Français de France, ou nés n'importe où ailleurs, ils sont venus pour trouver des chances d'avenir plus prometteuses que celles qu'ils appréhendaient dans leur pays d'origine.

Les néo-Québécois sont devenus des citoyens d'ici. Avec les obligations de tout citoyen. Avec les droits de tout citoyen.

La société d'accueil n'a pas à augmenter spécifiquement leurs obligations, à leur demander de renoncer spécifiquement à des droits.

3.0 LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

3.1 La loi sur la Fonction publique et le programme d'accès à l'égalité

Voyons certaines prescriptions de la Loi sur la fonction publique, qui concerne les fonctionnaires cadres-professionnels-techniciens-agents de bureau et autres nommés en vertu de cette loi :

SECTION II

OBJET DE LA LOI

[2.](#) La fonction publique a pour mission de fournir au public les services de qualité auxquels il a droit, de mettre en oeuvre les politiques établies par l'autorité constituée et d'assurer la réalisation des autres objectifs de l'État.

1983, c. 55, a. 2.

[3.](#) L'objet de la présente loi est de permettre l'accomplissement de cette mission. À cette fin, elle institue un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser:

1° l'efficacité de l'administration ainsi que l'utilisation et le développement des ressources humaines d'une façon optimale;

2° l'exercice des pouvoirs de gestion des ressources humaines le plus près possible des personnes intéressées et l'application d'un régime selon lequel le fonctionnaire investi de ces pouvoirs de gestion doit en rendre compte, compte tenu des moyens mis à sa disposition;

3° l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique;

4° l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires;

5° la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise.

Le mode d'organisation des ressources humaines doit aussi favoriser l'atteinte des objectifs de la Loi sur l'administration publique ([chapitre A-6.01](#)).

1983, c. 55, a. 3; 2000, c. 8, a. 125.

53. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à la nomination d'une personne dès qu'elle est qualifiée et inscrite dans une banque de personnes qualifiées.

Pour exercer son choix, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à une évaluation complémentaire en fonction de la nature et des particularités de l'emploi à pourvoir.

Malgré le premier alinéa, le Conseil du trésor peut, par règlement, prévoir les cas et les circonstances suivant lesquels le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme ne peut procéder à une nomination avant que tous les candidats aient complété le processus de qualification.

Si, parmi les personnes pouvant être choisies, une de celles-ci est visée par un programme d'accès à l'égalité ou par un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte, lors de la nomination, 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.

L'application du présent article ne peut faire l'objet d'un appel en vertu de l'article 35.

1983, c. 55, a. 53; 1999, c. 58, a. 3; 2013, c. 25, a. 15.

La Fonction publique doit donc assurer l'égalité d'accès de tous les citoyens tout en veillant à la contribution optimale des diverses composantes de la société.

Lors de toute nomination, s'il y a des personnes qualifiées qui sont visées par un programme d'accès à l'égalité, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit «tenir compte» des objectifs fixés par ce programme ou des objectifs d'embauche déterminés par le Conseil du trésor à l'égard des diverses composantes de la société.

En ce qui a trait au programme d'accès à l'égalité dans la Fonction publique, il se résume depuis 1999 ou les années subséquentes à deux objectifs:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1) Taux de représentativité des membres des communautés culturelles établi à 9% de l'effectif régulier2) Taux cumulatif de 25% dans les embauches annuelles pour les communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées. |
|---|

Ce effort devrait en théorie, à terme, permettre que la représentativité des groupes minoritaires dans la fonction publique rejoigne leur part dans la composition démographique du Québec.

La notion de communautés culturelles englobe minorités visibles et personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais.

3.2 Accès à la fonction publique québécoise

Les chiffres ne disent pas tout, mais peuvent donner des idées ou les soutenir.

Quand des femmes disent qu'un parlement ou un conseil d'administration n'atteignent pas la parité quantitative hommes-femmes, tout le monde comprend.

Quand les taux de représentation des communautés culturelles dans la fonction publique ou dans un organisme public ne rejoignent pas leur taux démographique dans la société, qui comprend?

Une sous-représentation ne signifie pas nécessairement qu'il y ait discrimination à l'embauche, mais peut en constituer un indice et induire un effort de compréhension et éventuellement de correction d'une telle situation.

Au Québec, le gouvernement a adopté en 2000 la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Il en a laissé la gestion à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), qui doit colliger les données dans des rapports triannuels, recevoir les plans de chaque organisme, faire le suivi de l'évolution de la représentativité des diverses composantes de la société, évaluer la sous-représentation de certains groupes le cas échéant, formuler des observations sur la situation dans les organismes visés.

Mais le gouvernement n'a malheureusement pas inclus sa fonction publique dans les organismes visés, et n'a pas confié à la Commission de la fonction publique les mêmes mandats concernant l'évaluation de la progression de l'accès à l'égalité. Il en ressort que personne ne semble être vraiment responsable de cette progression.

Cependant, les rapports annuels du Secrétariat du conseil du Trésor et des différents ministères ou organismes concernés contiennent généralement des informations brutes sous forme de tableaux sur les proportions de membres des communautés culturelles dans leur effectif régulier et sur leur taux d'embauche. Ils sont généralement muets sur la composition du personnel occasionnel.

3.2.1 Vue d'ensemble

Le Tableau 1-Fonction publique : Évolution des effectifs réguliers (p.j. 1) est un montage réalisé à partir des chiffres produits dans les rapports annuels du Secrétariat au conseil du Trésor pour les années 2002 à 2017.

J'y ai greffé, pour fins de comparaison, les taux de représentativité des minorités visibles dans la fonction publique fédérale (Secrétariat du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-16*). Il faut aussi préciser que, pour le fédéral, ces taux n'incluent pas comme au provincial les citoyens dont la langue maternelle n'était pas le français ou l'anglais.

On peut mettre en exergue :

- 1) Il y a certes progression de la participation des membres des communautés culturelles, dont il faut se féliciter.
- 2) Le taux de représentativité des membres des communautés culturelles n'a dépassé qu'en 2017 l'objectif de 9% établi... aux tournant des années 2000, et jamais mis à niveau pour refléter la part démographique des communautés culturelles dans la société en 2017.
- 3) Le taux de 8,8% de l'effectif régulier pour l'année 2015-16 (la dernière pour laquelle j'ai les chiffres fédéraux) pour les communautés culturelles (minorités visibles + autres) n'équivaut qu'à 61% des 14,5% du fédéral pour les seules minorités visibles. Il existe donc un retard substantiel au Québec. Au Québec, les seules minorités visibles occupent 12,7% de la fonction publique fédérale (14,2% dans la région de la Capitale nationale, 11% ailleurs).
- 4) Depuis 2007, le taux d'embauche des groupes cibles n'a jamais dépassé 18,7% par rapport à l'objectif de 25%, et peine à dépasser les 15% depuis 5 ans.
- 5) Depuis 2002-03, le taux d'embauche des membres des communautés culturelles (minorités visibles + autres) n'a dépassé les 15% qu'à deux occasions, et peine à dépasser les 13% depuis 2011. Ce fait est particulièrement troublant parce qu'un taux de 13% ne couvre probablement pas le pourcentage des communautés culturelles dans la population, ne permet donc pas un rattrapage réel, et accentue au contraire l'écart entre la part réelle des communautés culturelles dans la fonction publique et leur «contribution optimale».
- 6) Alors que le taux aux postes de cadre des minorités visibles atteignait 9,4% en 2015-16 au fédéral, il (cadres + haute direction) est resté stable pour les communautés culturelles au Québec entre 2 et 3,0% de 2002 à aujourd'hui, soit trois fois moins qu'au fédéral. Cet aspect est important compte tenu de la grande latitude ou du manque d'incitatifs laissés aux cadres dans l'embauche, et se répercute possiblement dans la considération de candidats des communautés culturelles lors des embauches ou des promotions.
- 7) En 2015-16, les seules minorités visibles occupaient au fédéral plus du double des postes de professionnels que l'ensemble des communautés culturelles ne le faisaient au Québec, 18,3% contre 8,8%. Ces chiffres, comme ceux des postes de direction, sont importants car ils montrent qu'il n'y a pas nécessairement lacunes dans les compétences des membres des minorités visibles.

Par ailleurs, les données globales fournies dans les rapports annuels du Secrétariat au conseil du Trésor et des ministères et organismes couverts par la Loi sur la fonction publique ne permettent pas de vérifier une autre réalité, soit les ressemblances ou les différences entre les diverses régions du Québec, en d'autres mots la représentativité des membres des communautés culturelles dans les différentes régions du Québec.

Par exemple, les 48833 employés réguliers de 2015-16 se répartissent ainsi : 23397 (49%) dans la Capitale nationale, 9523 (19,5%) à Montréal, 15373 (31,5%) dans les autres régions. Pour illustrer ma préoccupation, supposons que 3000 des 4591 membres des communautés culturelles se trouvaient à Montréal, ils y représenteraient 31,5% de l'effectif. Et les 1591 autres ne compteraient que pour 4,5% des 39300 employés à Québec et ailleurs, et ce même si les unités localisées à Québec et ailleurs peuvent profiter d'un droit de mobilité accordé aux membres des communautés culturelles pour accepter un poste dans une autre localité que celle de leur résidence.

Dans cette hypothèse, les chances d'accès à la fonction publique seraient-elles les mêmes pour un membre des communautés culturelles vivant à Montréal ou pour un autre habitant ailleurs, seraient-elles moindres ailleurs qu'à Montréal?

La question se pose. Elle se pose d'autant plus que des pratiques ministérielles peuvent amoindrir encore les chances en région. Je donne en exemple le formulaire de 2003-04 *Dérogation pour la nomination d'une personne non visée par une priorité d'embauche* (p.j. 2). Dans celui-ci, l'objectif de 25% d'embauche est modulé ainsi : 25% dans la grande région de Québec, 33% dans la grande région de Montréal, 8% dans les autres régions. Dans un contexte où Montréal compterait pour 20% des postes et les régions pour 32%, l'objectif global de 25% ne pourrait être atteint avec des attentes aussi faibles que 8% pour les régions.

J'ajouterais, de façon plus large, que si les chances d'un membre des communautés culturelles vivant à Montréal étaient plus grandes que celles d'un autre résidant ailleurs, ce facteur parmi tant d'autres n'encouragerait pas une dispersion dans les multiples parties du territoire.

3.2.2 Quelques sous-ensembles

Dans la foulée, j'ai élaboré un Tableau 2 semblable pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, celui dans lequel j'ai travaillé. Il s'agit d'un gros organisme, qui pèse pour près de 10% de l'ensemble de la fonction publique.

On y voit que l'évolution des effectifs suit les grandes lignes de l'ensemble de la fonction publique, quoique la représentativité des membres des communautés culturelles y est en général inférieure et que l'écart semble se creuser depuis 2012 en atteignant même 2% en 2014-15 (6,4% contre 8,4%) avant de se rétablir légèrement à 1,6% dans les deux années suivantes (7,2% contre 8,8% et 7,8% contre 9,4%).

Si le taux d'embauche de 3,4% des communautés culturelles en 2011-12 pourrait s'expliquer par le processus de régularisation découlant de la convention collective de 2010-15, le creux de 11,1% en 2013-14 trouverait-il sa raison dans la ("l'odieuse") Charte des valeurs?

Pour la réflexion, je joins aussi des tableaux de répartition des effectifs pour trois autres sous-ensembles relevant du MESS, que j'ai obtenus au gré de mes pérégrinations dans la fonction publique via le service d'accès à l'information du MESS : en p.j. 4, le portrait de l'effectif du MESS pour la région de la Capitale-Nationale en avril

Tableau 2 : Fonction publique – MTESS – Évolution des effectifs réguliers

Année au 31 mars	02- 03	03- 04	04- 05	05- 06	05- 06	06- 07	07- 08	08- 09	09- 10	10- 11	11- 12	12- 13	13- 14	14- 15	15- 16	16- 17
Effectif total	5629	5749	6134	5842	6220	5469	5521	5200	5042	4753	4738	4670	5403	5224	4896	4728
Communautés cult.				125	125	155	195	197	224	231	231	253	336	332	354	369
%			2,1	2,1	2,2	2,8	3,5	3,8	4,4	4,9	4,9	5,4	6,2	6,4	7,2	7,8
Cadres						335	348	308	317	311	307	293	342	346	316	307
Communautés cult.							8	4	7	6	7	6	9	9	10	10
%							2,3	1,3	2,2	1,9	2,3	2,0	2,6	2,6	3,2	3,3
Professionn						1400	1444	1211	1264	1279	1257	1366	1569	1562	1462	1462
Communautés cult.							60	37	46	48	50	64	82	81	85	88
%							4,2	3,1	3,6	3,8	4,0	4,7	5,2	5,2	5,8	6,0
Technicien						2844	2911	2917	2775	2547	2562	2455	2614	2485	2316	2181
Communautés cult.							101	125	136	142	1138	142	150	150	166	170
%							3,5	4,3	4,9	5,6	5,4	5,8	5,7	6,0	7,2	7,8
Agent bureau						884	814	759	681	613	609	553	874	828	799	776
Communautés cult.							26	31	35	35	36	41	95	92	93	101
%							3,2	4,1	5,1	5,7	5,9	7,4	10,9	11,1	11,6	13,0
Ouvriers						6	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2
Communautés cult.																
%																
Embauches totales						151	134	535	95	76	349	107	397	42	126	136
Groupes cibles						52	33	91	16	16	17	21	56	9	38	29
%				7,0	20,5	34,4	24,6	17,0	16,8	21,1	4,9	18,7	13,9	21,4	30,2	21,3
Communautés cult.						23	17	56	10	14	12	18	44	8	32	25
%						15,2	12,7	10,5	10,5	18,4	3,4	16,8	11,1	19,0	25,4	18,4

2008 montre qu'il n'y avait qu'un seul membre des communautés culturelles parmi les 362 employés réguliers, dont aucun des 17 cadres et aucun des 49 professionnels.

En p.j. 5, le portrait de l'effectif régulier du MESS en Chaudière Appalaches en avril 2008 montre qu'il n'y avait aucun membre des communautés culturelles parmi les 199 employés réguliers.

En p.j. 6, le portrait de l'effectif du Régime québécois d'assurance parentale en mars 2009 montre qu'il n'y avait que 8 (2,6%) membres des communautés culturelles parmi les 311 employés, dont aucun des 9 cadres et des 30 professionnels.

Comment, dans toutes ces unités, les cadres géraient-ils les objectifs ministériels sur l'embauche des groupes cibles et particulièrement des membres des communautés culturelles? Alors qu'il existait des listes de déclaration d'aptitudes comprenant les noms de beaucoup de membres des communautés culturelles...

Ces portraits ne datent pas d'il y a 1000 ans. Je n'ai pas demandé de tableaux récents, mais certaines vérifications que j'ai pu faire ne me donnent pas à penser que la réalité a beaucoup changé ces dernières années.

3.2.3 Quelques autres ministères et organismes

Pour élargir la compréhension, j'ai aussi monté le Tableau 7 pour illustrer la représentation des membres des communautés culturelles dans d'autres ministères ou organismes. On peut y constater de grandes disparités.

Par exemple, M. David Heurtel, responsable de la consultation, a peut-être vécu ou subi un choc culturel en passant d'un ministère (MDDELCC) ne comptant que 6,5% de membres des communautés culturelles à un autre (MIDI) où des membres des communautés culturelles occupent 37,1% des postes réguliers.

Au MTQ, qui compte sensiblement le même effectif que le MTESS, la représentativité des membres des communautés culturelles atteint 10,5%, dépassant de près de 3% le taux au MTESS (7,8%).

J'ai ajouté la SAAQ, avec son taux de 5,9% de représentativité des membres des communautés culturelles, dont, 2,1% parmi les cadres, étant donné que l'organisme n'a jamais contacté un postulant qui, faute d'être de sang pur laine, détenait une maîtrise et avait réussi un concours de Cadre 6 avec 91%.

Le Tableau 7 inclut aussi les données pour la Commission des droits de la personne (CDPDJ) et de Revenu Québec, qui ne relèvent pas de la Loi sur la fonction publique. Leurs pratiques d'embauche ont été élaborées en fonction de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Dans les deux cas, le taux de représentation des membres des communautés culturelles y dépasse les 20% (celui pour Revenu Québec était livré dans le rapport de gestion sans distinction entre réguliers et occasionnels).

Cela est d'autant plus appréciable pour Revenu Québec, qui regroupe un effectif de 12304 personnes (9870 réguliers, 2434 occasionnels). Mais il est aussi intéressant de noter que la représentation des communautés culturelles atteignait déjà les 19% avant 2015-16, alors que son personnel était alors assujéti à la Loi sur la fonction publique à ma connaissance.

3.3 Un détournement annuel de fonds publics de quelque 146 000 000\$?

Par son Article 3, la Loi sur la fonction publique prescrit l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique et la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise.

Est-ce qu'une représentativité de 9,4% et de 4591 sur 48833 employés constituent la contribution optimale des membres des communautés culturelles à la fonction publique?

Pour l'ensemble canadien, la référence en 2011 pour les seules minorités visibles était de 14,3%.

Pour les communautés culturelles au Québec de 2017, j'ai lu plusieurs chiffres, allant de mémoire de quelque 14% à 18% ou un peu plus.

Pour lancer la discussion, proposons 14% comme contribution optimale, contre la représentativité observée de 9,4% et 4591 employés. La représentation avec un taux de 14% aurait dû être de 6837 employés, ce qui laisserait une sous-représentation de 2246 employés.

En se servant de la rémunération moyenne de quelque 65000\$ dans la fonction publique en 2017, on obtient (2246 x 65000\$) 145 990 000\$.

Peut-on croire que la spécificité de valeurs communes québécoises pourrait coûter aux communautés culturelles 2246 postes dans la seule fonction publique, équivalant à une rémunération de 145 990 000\$, au profit de la majorité de souche?

Tableau 7 : DIVERS MINISTÈRES ET ORGANISMES – Évolution des effectifs réguliers

Année au 31 mars	MDDE 15-16	MDDE 16-17	MIDI 16-17	MTQ 16-17	SAAQ 2016		CDPDJ 15-16	CDPDJ 16-17		REVENU 14-15	REVENU 15-16
Effectif total		1570	679	4927	2712		150	153			12304
Communautés cult.	97	102	252	518	161		32	39		2369	2520
%	6,1	6,5	37,1	10,5	5,9		21,3	25,5		19,5	20,5
Cadres		101			190		0				
Communautés cult.		0	5	13	4		0				
%		0,0	17,9	4,5	2,1		0				
Professionnels		840			1109		82				
Communautés cult.		63	114	98	48		17				
%		7,5	28,9	10,7	4,3		20,7				
Technicien		497			501		46				
Communautés cult.		31	64	49	28		13				
%		6,2	44,4	8,1	5,6		28,3				
Agent bureau		120			634		13				
Communautés cult.		8	69	46	69		2				
%		6,7	61,1	10,0	10,9		15,4				
Ouvriers		12			2						
Communautés cult.		0		17	0						
%				2,1							
Embauches totales		87	32	316	119						
Groupes cibles		12	13	47	16						
%	2,6	13,8	40,6	14,9	13,5						
Communautés cult.		10	13	36	12						
%		11,5	40,6	11,4	10,1		43,0	80,0			

Le taux de représentation pour chaque année devrait être déterminé de manière «plus scientifique».

Cet exercice sert cependant à indiquer que **la sous-représentation a un coût pour les communautés culturelles : en revenus, en dignité, en inclusion dans la société. Je crois aussi qu'une sous-représentation volontaire coûte à la société d'accueil les bénéfices de nombreux talents.**

3.4 Là où il y a de l'homme, il y a de l'hommerie : Quelques problématiques et pistes de solution

Les quelques chiffres ci-haut de représentation des membres des communautés culturelles montrent que :

- 1) L'égalité d'accès dans la fonction publique québécoise est loin d'être acquise pour les membres des communautés culturelles.
- 2) L'égalité d'accès semble inférieure que celle prévalant dans la fonction publique fédérale, même au Québec.
- 3) L'égalité d'accès semble varier selon les ministères-organismes, selon les unités de ces organisations, selon les régions, de sorte que les chances d'embauche et de progression de carrière d'un membre des communautés peuvent varier considérablement selon l'endroit où il se trouve et à quelle entité il s'adresse.

Un des buts du présent exercice de consultation serait de dégager « les meilleures pratiques » pour corriger des situations problématiques.

Peut-on être contre la vertu?

Il ne faut toutefois pas verser dans l'angélisme, et s'illusionner sur la « facilité » à vaincre l'hommerie. Dans ce mémoire, j'ai tenu à ne pas abuser des termes racisme, suprémacisme ethnique, favoritisme ethnique, discrimination, xénophobie, et autres du genre. J'ai voulu essentiellement me concentrer sur des faits.

Mais il ne faut pas oublier qu'il peut y avoir des motivations pas nécessairement nobles derrière les décisions et les actes humains, et que des décisions et des actes peuvent consciemment ou inconsciemment avoir des conséquences discriminantes sur des personnes, et que des résistances peuvent continuer de surgir.

Les pratiques, même les meilleures, doivent être explicites, encadrées... et acceptées.

3.4.1 Mandat à la Vérificatrice générale pour évaluer le succès du programme gouvernemental d'accès à l'égalité et proposer des pistes de bonification le cas échéant

En ce qui me concerne, le programme d'accès à l'égalité se résume aux objectifs de 9% (taux de représentation souhaité pour les communautés culturelles) et de 25% (taux d'embauche parmi les groupes cible). Il ne définit aucun processus pour aboutir à ces résultats, ni aucun moyen de contrôle d'un tel processus.

Pour moi, le résultat en 2017 est fort insatisfaisant pour les membres des communautés culturelles.

Je recommanderais d'obtenir l'appréciation de la Vérificatrice générale sur l'application de ce programme à travers les années.

3.4.2 Mandat à un organisme chargé de l'accès à l'égalité pour les groupes fréquemment victimes de discrimination

La fonction publique québécoise est une organisation d'une grande complexité, pas toujours homogène, et d'une variabilité d'action accrue par le grand rôle et la relative autonomie ministère/organisme et même de chaque gestionnaire dans le processus d'embauche du personnel de son unité.

Y a-t-il des gens au Secrétariat du Conseil du trésor, à la Commission de la fonction publique, à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, parmi les chercheurs universitaires, ou ailleurs, qui auraient une connaissance profonde du fonctionnement de la fonction publique et des mécanismes de discrimination, et une autorité pour obtenir des informations ou des éclaircissements et pouvoir imposer des bonifications?

Suite à une véritable consultation sur le racisme systémique, le gouvernement de l'Ontario a créé une Direction générale de l'action contre le racisme, placée sous la responsabilité d'un ministre. Cette Direction a pour mandats de sensibiliser et éduquer la population à propos du racisme et d'appliquer un outil d'évaluation en matière d'inclusion et de lutte contre le racisme en élaborant, en mettant en œuvre et en évaluant les politiques, les programmes et les services du gouvernement.

Le gouvernement fédéral, de son côté avait adopté en 1995 une Loi sur l'équité en matière d'emploi qui couvre tant le domaine privé que la fonction publique fédérale. Dans ce dernier cas, la responsabilité d'application a été attribuée au Conseil du trésor. Pour référence, la Loi décrit ainsi les obligations de l'employeur :

5 L'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes :

- a) détermination et suppression des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit;
- b) instauration de règles et d'usages positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :
 - (i) au sein de la population apte au travail,
 - (ii) dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés.

En ce qui a trait à la Fonction publique du Québec, je croirais que les retards dans l'atteinte de l'équité en matière d'emploi découlent en partie de l'absence d'un **lieu de responsabilité réel, dédié, imputable et indépendant de l'appareil administratif**.

J'insiste sur la nécessité d'indépendance de ce lieu de responsabilité parce que ma perception est que l'appareil administratif en mène actuellement très large dans ses relations avec des organismes tels la Commission de la fonction publique (CFP) ou la Commission des droits de la personne (CDPDJ).

Je ne me prononce pas ici sur la possibilité qu'un tel lieu de responsabilité soit autonome ou rattaché au Conseil du trésor ou à la CFP ou à la CDPDJ-via la Loi sur l'accès à l'égalité en matière d'emploi dans les organismes publics.

3.4.3 Mise à jour des objectifs d'embauche

L'objectif de 9% comme taux de représentation adéquat des membres des communautés culturelles date du tournant des années 2000 et ne tient pas compte de l'enrichissement de la population par immigration depuis une dizaine d'années. Il conviendrait de l'actualiser.

Le maintien de ce taux à 9% peut entretenir chez certains une certaine « euphorie de succès », alors que l'équité est loin d'être atteinte. De plus, il nuit à l'évaluation de l'objectif d'embauche des groupes cible à 25%, qui en fait n'est peut-être pas suffisant.

3.4.4 Clarification de la notion d'embauche par rapport à la progression de carrière

Il peut subsister une confusion sur la notion d'embauche : s'applique-t-elle seulement au recrutement, ou aussi à toute nomination à un poste par promotion ou affectation?

Quand on réfléchit sur la problématique d'accès à l'égalité, peut-on comprendre qu'elle concerne non seulement le recrutement aux plus bas échelons, mais aussi l'égalité de chances dans la progression de carrière par promotion ou même affectation afin que les différentes catégories de postes (cadre, professionnel, technicien, agent de bureau, autres) reflètent aussi les différentes composantes de la société?

Si la notion ne s'appliquait qu'au recrutement et compte tenu qu'une bonne partie des nominations à des postes « supérieurs » s'effectuent par promotion, ne devrait-il pas y avoir aussi des objectifs de taux de nomination par promotion pour les membres des groupes cible?

Entre parenthèses, j'ai inclus l'affectation comme opportunité d'avancement de carrière en pensant que les chances d'un membre des communautés culturelles seraient plus grandes à Montréal qu'à Gaspé.

3.4.5 Une collecte de données par unité et par région

La collecte des données liées à l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité est présentée de façon globale par ministère ou organisme.

Je préconiserais que les chiffres soient aussi présentés par unité et par région afin de mieux en comprendre la disparité et mieux identifier où des efforts particuliers devraient être consentis.

3.4.6 Une collecte de données par suivis individualisés

La collecte des données liées à l'atteinte des objectifs du programme d'accès à l'égalité est présentée de façon globale par ministère ou organisme.

Pour mieux comprendre les succès ou les entraves de l'accès à l'égalité, je suggérerais que des suivis individualisés soient effectués au moins pour certaines banques de personnes qualifiées.

Prenons par exemple la situation au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le nombre de cadres membres des communautés culturelles y a varié entre 7 et 10 de 2009 à 2017. La Liste de déclaration d'aptitudes de 2009 pour le niveau de Cadre 6 comprenait 17 noms de membres des communautés culturelles; celle de 2010 pour Cadre 4, peut-être 3 ou 4 ou noms. J'aurais aimé savoir quelles opportunités de promotion ont été offertes à ces membres des communautés culturelles.

3.4.7 Imputabilité par rapport au respect du programme d'accès à l'égalité

Jusqu'à présent, l'atteinte des objectifs quantitatifs a semblé être considérée pour chaque ensemble que constitue un ministère ou un organisme, de sorte que toute unité ou tout gestionnaire pouvait se défilier en rejetant sur d'autres la tâche de contribuer au résultat annuel. Avec comme résultat que l'objectif annuel de 25% d'embauches parmi les groupes cible restait loin d'être approché, comme nous l'avons vu.

Pourtant, la version de 2010 du formulaire *Demande de dérogation pour la nomination sur un emploi régulier ou occasionnel d'une personne non visée par une priorité d'embauche* (p.j. 8) stipule bien que "chaque gestionnaire est responsable de la réalisation de cet objectif (NDLA : 25%) et les intervenants en gestion de main d'œuvre de la DRH ou des régions doivent référer prioritairement des membres de groupes cibles pour la dotation de tout emploi", en tout cas au MTESS. Je précise cependant que, pour en avoir fait la demande selon la loi d'accès à l'information, ce formulaire n'était dans les faits aucunement utilisé par les gestionnaires.

Je proposerais que la production d'un tel formulaire de dérogation soit rendue obligatoire, et que la contribution de chaque gestionnaire au respect des attentes collectives du programme d'accès à l'égalité soit considérée dans l'évaluation annuelle de chacun. On pourrait ainsi songer à des réprimandes ou à des sanctions si un refus de collaborer au plan global devenait évident. Si un gestionnaire peut agir quand un employé ne remplit pas les attentes, un gestionnaire ne devrait pas être épargné pour un usage discriminatoire d'argent public découlant de privilèges accordés à des Québécois de souche francophone.

3.4.8 Le rôle de la Direction des ressources humaines (DRH)

Ce rôle devrait être mieux défini.

Selon le formulaire de *Demande de dérogation* ci-haut, la DRH devrait participer à la réalisation du programme d'accès à l'égalité en référant prioritairement des membres de groupes cible pour la dotation de tout emploi.

Par expérience, je sais que cela ne se faisait pas, ou pas tout le temps en tout cas.

Le rôle de la DRH est important dans la fonction publique car il n'y a pas de concours chaque fois qu'il y a un poste à combler. Des concours sont réalisés périodiquement par type d'emploi pour créer des banques de candidats ayant réussi l'examen et ayant ainsi attesté d'un seuil minimal de compétences. Les gestionnaires de différentes unités peuvent ensuite piger dans la banque commune pertinente pour remplir un poste ouvert. Compte tenu que ces banques peuvent contenir un grand nombre de noms et que tous ne peuvent être conviés à des entrevues, la façon par laquelle un certain nombre de noms sont choisis et transmis au gestionnaire peut être déterminante.

3.4.9 La notion de « tenir compte » dans l'article 53 de la Loi sur la fonction publique

Cet article (reproduit en p. 3) prévoit que le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit tenir compte des objectifs d'embauche du Conseil du trésor et des programmes d'accès à l'égalité lorsqu'il comble un poste pour lequel des membres des groupes cible sont présents parmi les personnes pouvant être choisis.

Pour qu'elle ne soit pas qu'un vœu pieux, la notion de « tenir compte » devrait être resserrée, encadrée par une procédure contraignante.

3.4.10 Discrimination positive

Cette notion devrait être mieux expliquée. D'autant plus qu'elle a aussi servi en son temps à l'entrée massive des femmes dans la fonction publique dans presque toutes les catégories de postes.

La discrimination positive ne signifie pas que des Québécois de souche francophone seraient congédiés ou ne seraient plus embauchés, et que des membres des groupes cible moins qualifiés leur seraient préférés.

Elle signifie qu'une priorité leur serait accordée au moins à compétences égales dans les nominations à venir afin de compenser le fait que ces groupes cible ont été moins considérés dans le passé au profit de Québécois de souche francophone.

3.4.11 La notion de « compétences égales » dans la discrimination positive

La discrimination positive ne signifie pas qu'un employeur doit embaucher une personne non qualifiée mais que, au moins « à compétences égales », une priorité sera accordée à un membre de groupes cible.

Cette notion de « compétences égales » devrait aussi être resserrée car elle ne me semble pas représenter grand-chose.

Les nominations se font souvent par copinage ou favoritisme ethnique ou autre. Et souvent aussi par entrevue d'embauche. Dans le dernier cas, à ma connaissance, le gestionnaire ne paraît pas beaucoup se fier au curriculum vitae, mais plutôt à la « première impression » et aux réponses à quelques questions pas nécessairement pertinentes.

Comment alors apprécier la compétence globale d'un candidat et prétendre qu'elle est non égale à celle d'un autre?

Est-ce que les pratiques actuelles permettent de rendre justice aux compétences des membres des communautés culturelles, même de ceux formés au Québec?

A titre d'exemple, tous les candidats ayant réussi l'examen menant à une Liste de déclaration d'aptitudes étaient considérés comme compétents, indépendamment de leur note. Alors, pourquoi un membre d'un groupe cible ne pouvait-il réclamer une priorité de nomination puisque, « par définition », on lui reconnaissait d'emblée autant de compétence qu'une personne non membre d'un groupe cible.

3.4.12 L'impartialité du processus d'accès à un emploi

La Fonction publique vit avec de l'argent public. Et il lui est donc de bon aloi de prétendre que le processus de nomination est objectif, impartial, hors de tout soupçon.

Ce ne me paraît pas être le cas.

En fait, la Commission de la fonction publique a décidé en 2000 (Décision Yahya) que toute plainte contre le processus de nomination en vertu de l'Article 35 devrait se limiter à ce qui concerne l'examen (concours) permettant l'inscription sur une Liste de déclaration d'aptitudes (maintenant appelée banque de personnes qualifiées). Ce qui signifie que, une fois inscrit sur une telle liste ou banque, un candidat à un poste n'a plus aucun recours sur la sélection concrète de la personne qui héritera du poste.

La décision était peut-être avisée pour éviter une foule de recours, mais ouvre aussi la porte à toutes sortes d'injustices devant lesquelles le candidat ne bénéficie que de peu de moyens de contestation, s'il y en a. Par exemple, rien ne semble empêcher un gestionnaire de nommer à un poste par copinage, ou d'exclure qui il veut (dont des membres de communautés culturelles) d'une liste d'invitation à une entrevue.

Il importerait donc de rendre limpide et peut-être plus uniforme le processus de nomination en aval des concours.

Pour ma part, et par expérience, je crois légitime que l'on se demande de quels accommodements déraisonnables les gestionnaires disposent-ils, derrière les portes closes, pour priver des membres des communautés culturelles d'emplois, de promotions et de revenus au profit de membres de la majorité, même si les membres des communautés culturelles ont souvent des formations, des compétences et des expériences supérieures, acquises ailleurs... ou ici même? Y a-t-il privilèges de race?

3.4.13 Composition des comités de sélection

Lorsqu'un gestionnaire ne nomme pas par copinage, il convie des candidats à des entrevues devant un comité de sélection, même si son avis demeure toujours prépondérant.

Près de 97% des gestionnaires sont Québécois de souche francophone.

Je serais curieux de connaître la proportion de comités de sélection formés exclusivement de Québécois de souche francophone devant lesquels des membres des communautés culturelles doivent comparaître.

3.4.14 Les discontinuités dans les processus de sélection

J'ai hésité, mais aborde néanmoins le sujet mais sans être aussi exhaustif que je pourrais l'être.

Donnons un exemple dans une unité. À un moment donné, le gestionnaire a un poste à remplir par promotion et deux candidats Québécois de souche francophone à l'interne inscrits sur la LDA pertinente; il limite la sélection des candidats pour entrevue à l'interne. Même scénario l'année suivante. L'année d'après, il fait face à un même besoin, il y a deux candidats éligibles membres des communautés culturelles, le gestionnaire décide de faire des invitations à l'externe sous prétexte de désirer d'autres points de vue, et nomme un Québécois de souche francophone de l'externe.

La discontinuité dans le processus de sélection témoigne-t-elle d'une discrimination?

3.4.15 Minorités visibles et minorités ethniques

Au fédéral, l'accès à l'égalité en emploi s'applique aux minorités visibles. Au Québec, aux membres des communautés culturelles, comprenant minorités visibles et minorités ethniques dont la langue maternelle était autre que le français ou l'anglais.

Par expérience, je dirais que les minorités ethniques sont aussi victimes de discrimination et que le concept de communautés culturelles devrait être préservé.

3.4.16 Les « bonnes pratiques »

Si les gens qui vont participer au forum du 5 décembre ou les gens qui pourraient éventuellement faire un suivi veulent des idées sur les bonnes pratiques pour accepter l'intégration en emploi des membres de communautés culturelles, peut-être devraient-ils inviter des responsables des embauches du MIDI, de Revenu Québec ou de la CDPDJ, où le taux de représentativité dépasse les 20%?

Si les gens veulent des idées sur les « mauvaises pratiques », peut-être devraient-ils les demander aux ministres M. Heurtel et M. Blais, étant donné que le taux de représentativité des communautés culturelles est de 6,5% au MDDELCC et de 7,8% au MTESS, en-dessous de celui de l'ensemble de la fonction publique?

4.0 LE SYSTÈME DE JUSTICE

J'ai déjà mentionné que, à ma connaissance, aucun néo-Québécois n'a remporté de grief ou de plainte de discrimination contre la Fonction publique, que ce soit devant la Commission de la fonction publique, la Commission des droits de la personne, ou un arbitre. Si ma documentation est incomplète, je serai reconnaissant que l'on me fasse parvenir les décisions contre l'employeur.

Est-ce la preuve irréfutable qu'il n'y a pas de discrimination dans la fonction publique?

Pour ma part, j'ai pu observer que le « système de justice » était biaisé en faveur de l'employeur, qu'il y avait connivence entre les acteurs pour préserver l'image de l'employeur qui est en réalité l'État et leur employeur et conserver leurs prérogatives respectives, et le fait qu'il n'y aurait eu jamais de condamnation de certaines pratiques de l'employeur (de certains gestionnaires en fait) me semble en témoigner.

J'ai lu récemment que moins de la moitié des plaintes pour agression sexuelle se rendaient devant la cour, et que seule une petite minorité aboutissaient à une condamnation. Est-ce que cela signifie qu'il n'y a pas d'agression sexuelle?

Via la Loi d'accès aux renseignements, j'avais demandé il y a quelque temps à la Commission des droits de la personne copie (même caviardée) de jugements ou d'avis de refus de supporter des plaintes concernant la fonction publique. Ce me fut refusé. Pourtant, ce qui m'intéresse est de comprendre pourquoi des faits justifiant qu'un citoyen porte plainte étaient jugés insuffisants par un organisme régulateur. Je serais ravi si d'autres chercheurs pouvaient réaliser un tel projet et publier leurs observations.

Cela n'est pas anodin. Le Secrétariat du Conseil du trésor identifie des groupes cible parce que ses membres peuvent être fréquemment victimes de discrimination. L'État a adopté la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics « pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi », et la Commission des droits de la personne applique cette loi. **Mais pourquoi faire tout ce boucan si ces groupes ne sont jamais victimes de discrimination? Pourquoi prétendre qu'ils sont victimes de discrimination? Quelqu'un a-t-il une réponse?**

Je ne suis pas avocat, et n'ai pas d'avis de cet ordre. Mais j'ai lu ou ai été victime de « choses » qui me semblaient appartenir à la catégorie « diminuer, altérer ou détruire » le droit à l'égalité.

J'aurais élaboré dans un autre contexte, et élaborerai vraisemblablement dans un autre contexte.

Mais je ne puis résister à rendre hommage à l'arbitre de ma dernière série de 10 griefs, qui m'a permis de découvrir un autre mécanisme de discrimination : la prudence. Cet arbitre, qui se présentait comme avocat à la

retraite, avait déjà été commissaire de la Commission de la fonction publique pour au moins deux mandats; il avait déjà condamné une membre des communautés culturelles nommée Cadre 4; il n'a pas voulu en rater un autre qui était inscrit sur une LDA de Cadre 4. Ayant pu constater mon style à travers mes textes et ma défense lors de nombreux jours d'audience, il a exprimé au début de sa décision qu'il lui avait fallu être prudent.

Prudent dans le sens de bien soupeser les arguments? Pas du tout. En écrivant pour chacun des griefs qu'il avait examiné les arguments et témoignages de chaque parti, et en concluant qu'il bénissait ceux de l'employeur... sans décrire les ces arguments et témoignages, contrairement à ce que l'on voit dans la majorité des décisions et jugements. Je n'ai pas pu aller en appel, parce que le syndicat a volontairement omis de me faire parvenir la décision dans le délai de 30 jours. Mais je ne suis pas sûr de mes chances en Cour supérieure parce que celle-ci, à ce qu'il me semble, n'aurait pu se pencher que sur le texte ainsi pauvrement construit. D'où ma compréhension que ce choix était un mécanisme de discrimination.

L'arbitre aurait pu écrire que :

- a) le seul membre des communautés culturelles de l'unité, qui était aussi le plus titré académiquement parmi le personnel, avait réussi un concours de Cadre 4 (statut du gestionnaire) en 2010 et que le gestionnaire avec l'appui de la DRH avait décidé dès 2011 en représailles de me priver de mes avancements d'échelon et de poursuivre avec d'autres évaluations négatives auxquelles je répondais chaque fois par un grief de discrimination et de harcèlement qui m'attirait de nouvelles représailles;
- b) que l'unité était un nid de favoritisme, et que les deux Québécoises de souche francophone avaient été promues par copinage dans l'unité ou à la direction régionale voisine, comme elles l'avaient été auparavant au sein de l'unité;
- c) que, pour me condamner, il avait accepté un faux témoignage substantiel;
- d) qu'il refusait systématiquement d'éprouver le moindre doute sur n'importe quel dire du gestionnaire;
- e) et il y a beaucoup d'etc.

Ceci pour dire aussi que les organismes régulateurs pourraient s'interroger sur leur crédibilité aux yeux des communautés culturelles.

5.0 CONCLUSION

Les efforts pour améliorer la coexistence dans une société... en valent toujours la peine.

Le chemin menant à l'accès à l'égalité dans la fonction publique québécoise sera encore long et ardu.

Il n'y a probablement personne dans cette organisation qui clamera être discriminant, ou raciste, ou ethnocentriste, ou xénophobe...

Mais l'observation des données de représentativité et d'autres comportements démontrent que l'équité et l'égalité des chances sont loin d'être acquises pour les membres des communautés culturelles.

Il faut cependant être encouragé par le fait que beaucoup de Québécois de souche francophone, même dans la fonction publique, supportent dans les faits ces concepts d'équité et d'égalité interethniques et veulent eux aussi éradiquer ce qui soutient la discrimination en emploi et qui diminue, altère ou détruit le droit à l'égalité.

Espérons que le meilleur soit à venir.

Je termine en reprenant l'Article 2 de la Loi fédérale sur l'équité en emploi :

“ La présente loi a pour objet de réaliser l’égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d’avantages ou de chances en matière d’emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l’emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l’équité en matière d’emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.”