

Assemblée nationale du Québec

PROJET DE LOI 62

Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes

Mémoire

À visage découvert???? Chiche!

Ou

La "burqa" des portes closes

Pablo Somcynsky, citoyen

1.0 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 aussi 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.

2.0 UN TEST DES VALEURS?

La société québécoise est une société "pas pire partout". Moi qui suis plutôt à la fin de ma vie qu'à son début, je la recommanderais à bien des Terriens qui se chercheraient une nouvelle terre d'accueil. Même s'il y a sur Terre des milliers d'endroits où il peut faire bon vivre.

Ceci dit, quand je suis arrivé au Québec en 1957, je n'aurais pas été considéré comme un bon immigrant par certains "bien-pensants" selon leur mode de pensée.

Vrai, j'étais déjà plutôt agnostique à l'époque, alors que vos pères et vos mères juraient plutôt par le catéchisme.

Et la problématique d'égalité homme-femme ne m'a jamais vraiment tracassée, alors que vos pères ont imposé à vos mères d'obtenir leur consentement pour obtenir un prêt à la banque jusque dans les années 1970, et bien d'autres choses encore.

Faut-il d'emblée que les immigrants se soumettent d'emblée à des valeurs... ou à des personnes?

On pourrait recenser bien des situations mais, pour en revenir à cette préoccupation d'égalité homme-femme, pensons un peu au rôle déterminant dans le droit des femmes à leur corps qu'a joué un immigrant, le Dr Henry Morgentaler, qui a pourtant été mis en prison par vos pères.

3.0 LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Voyons certaines prescriptions de la Loi sur la fonction publique :

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.

Comme citoyen et comme citoyen néo-Québécois, ma lecture est que toute limitation d'ordre vestimentaire sans lien avec la qualité des compétences requises pour rendre un service donné peut porter atteinte à l'Article 3-alinéa 3 (égalité d'accès pour "tous" les citoyens) et à l'Article 3-alinéa 5 (contribution optimale des diverses composantes de la société).

Ce genre de limitation me semblerait même discriminatoire si elle favorise la majorité au détriment de minorités composant elles aussi la société québécoise.

Qu'en penseraient des juristes?

Cette situation m'apparaît préoccupante en elle-même. Et aussi parce qu'elle élargirait et amplifierait les difficultés d'accès à la fonction publique québécoise auxquelles se heurtent les membres des communautés culturelles.

Je vous propose de vous pencher un peu sur le sujet.

3.1 Accès à la fonction publique fédérale

Le gouvernement fédéral a adopté en 1995 la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui s'applique entre autres à l'administration publique fédérale, et dont l'Article 2 se lit : " 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.”

Cette loi fédérale s’applique entre autres aux minorités visibles, définies ainsi : “Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n’ont pas la peau blanche. (*members of visible minorities*)”.

Dans l’Aperçu démographique de la fonction publique fédérale, 2015 (www.tbs-sct.gc.ca/psm-fpfm/modernizing-modernisation/stats/demo15-fra.asp), on peut lire que cette fonction publique comptait 257 034 employés au 31 mars 2015, et prendre connaissance des proportions démographiques des minorités visibles durant les 6 dernières années :

2009-10	11,6%
2010-11	12,6%
2011-12	13,3%
2012-13	14,0%
2013-14	14,6%
2014-15	15,4%

Le pourcentage de référence pour la disponibilité des membres des minorités visibles au sein de la population active a été établi à 14,3% de par le recensement de 2011. Compte tenu de l’apport de l’immigration depuis 2011 et de la reconnaissance de la citoyenneté, on peut penser que le taux d’emploi de 15,4% en 2014-15 était encore inférieur à la disponibilité réelle cette année-là.

Notons que, parmi les 6360 postes de cadre fédéral, les minorités visibles en occupaient 8,8% en 2014-15 contre 5,1% en 2004-05, par rapport à une disponibilité de 9,5% au sein de la population active.

3.2 Accès à la fonction publique québécoise

Au Québec, le gouvernement a adopté en 2000 la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics, mais n’a malheureusement pas inclus sa fonction publique dans les organismes visés. Cependant, les rapports annuels du Secrétariat du conseil du Trésor et des différents ministères contiennent généralement des informations sur les proportions de membres des communautés culturelles dans leur effectif régulier et sur leur taux d’embauche.

Il faut ajouter que le Secrétariat du conseil du Trésor a adopté ce qui est appelé programmes d’accès à l’égalité, qui sont simplement des objectifs annuels d’embauche parmi des groupes cibles déterminés. Depuis 2006, les groupes cibles comprennent les membres des communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées, et le taux annuel d’embauche a été établi à 25%.

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

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 2016. 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) Cependant, le taux de 8,4% de l'effectif régulier pour l'année 2014-15 (la dernière pour laquelle j'ai les chiffres fédéraux) pour les communautés culturelles (minorités visibles + autres) n'équivaut qu'à 55% des 15,4% du fédéral pour les seules minorités visibles. Il existe donc un retard substantiel au Québec.
- 3) 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.
- 4) Depuis 2006, le taux d'embauche des membres des communautés culturelles (minorités visibles + autres) n'a jamais dépassé 15,8%, et peine à dépasser les 13% depuis 2011. Ce fait est particulièrement troublant parce qu'un taux de 13% ne couvre 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".
- 5) Alors que le taux aux postes de cadre des minorités visibles est passé de 5,1% en 2004-05 à 8,8% en 2014-15 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. Cet aspect est important compte tenu de la grande latitude ou du manque d'incitatifs laissés aux cadres dans l'embauche.

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.

Par exemple, les 49500 employés réguliers de 2015-16 se répartissent ainsi : 24089 (48,7%) dans la Capitale nationale, 9748 (19,7%) à Montréal, 15663 (31,6%) dans les autres régions. Pour illustrer ma préoccupation, supposons que 3000 des 4399 membres des communautés culturelles se trouvaient à Montréal, ils y représenteraient 31% de l'effectif. Et les 1399 autres ne compteraient que pour 3,5% des 39752 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 (p.j. 3) 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%).

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 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 Un organisme de référence : la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

La CDPDJ est l'organisme chargé de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Voici ce qu'elle écrit en page 28 de son rapport annuel 2015-16 :

La Commission n'est pas soumise à la Loi sur la fonction publique à l'égard des résultats en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les ministères et organismes. Cependant, s'inspirant de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Commission a conçu de façon volontaire un programme d'accès à l'égalité qui vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi.

Wow! La Commission a conçu de façon volontaire... Est-ce que cette façon volontaire conduit à des résultats intéressants?

En pages 28 et 29, on y apprend que les communautés culturelles y sont représentées par 32 (24%) des 131 employés réguliers. Aucun cadre, mais 17 professionnels, 13 techniciens et 2 agents de bureau.

24% !!!

Contre 8,8% dans toute la fonction publique!

Contre 0% ou une poignée dans les sous-ensembles présentés ci-haut!

La Commission a témoigné au cours de cette consultation. Est-ce que les députés lui ont demandé son secret pour favoriser "une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi"?

Est-ce qu'un taux aussi bas que 8,8% de présence dans l'effectif régulier constitue une preuve de discrimination en emploi dans la fonction publique québécoise?

Non?

Oui?

Si oui, les députés ne devraient-ils pas consacrer des efforts pour éradiquer cette discrimination plutôt que "pour" volontairement créer de nouveaux obstacles à l'accès à la fonction publique visant des membres des communautés culturelles?

3.3 Un détournement annuel de fonds publics de quelque 255 000 000\$?

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 8,8% et de 4399 employés constituent la contribution optimale des membres des communautés culturelles à la fonction publique?

Avez-vous une idée du taux qui "conviendrait" pour la population active?

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

Pour le Québec de 2016, j'ai lu plusieurs chiffres, allant de mémoire de quelque 14% à 18% ou un peu plus.

Pour lancer la discussion, proposons 17,6% comme contribution optimale. C'est-à-dire le double du taux atteint dans la fonction publique. Ce qui laisserait une sous-représentation de 4399 employés.

En se servant de la rémunération moyenne de quelque 58000\$ dans la fonction publique en 2016, on obtient (4399 x 58000\$) 255 142 000\$.

Peut-on croire que la spécificité des valeurs communes québécoises coûte aux communautés culturelles 4399 postes dans la seule fonction publique, équivalant à une rémunération de 255 142 000\$, au profit de la majorité de souche?

3.4 La "burqa" des portes closes Ils l'ont échappé belle

L'Alliance des cadres de l'État est venue exposer ses appréhensions face à l'application du projet de loi 62.

J'aurais aimé que la Commission des institutions lui demande comment les cadres de l'État faisaient pour se contenter d'un taux annuel de nouvelles embauches de quelque 15% pour les groupes cibles alors que l'objectif de l'État est de 25%. Des cadres ont-ils été déjà sanctionnés pour incompétence ou pour insubordination pour ne pas avoir respecté la volonté de leur employeur? La question se pose d'autant plus que le formulaire de 2010-04 *Demande de dérogation pour la nomination sur un emploi régulier ou occasionnel d'une personne non visée par une priorité d'embauche* (p.j. 7) 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 MESS. Je précise aussi 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.

Dans ce contexte de sous-représentation des communautés culturelles dans la fonction publique, j'aurais aimé que l'Alliance des cadres s'exprime sur les obstacles à l'embauche de membres des communautés culturelles que pourraient représenter des restrictions de code vestimentaire.

Dans ce même contexte et devant l'attrait des cadres pour des critères explicites, j'aurais aimé que l'Alliance des cadres explique les critères selon lesquels ils interprètent la notion de "tenir compte" formulée au quatrième paragraphe de l'Article 53 de la Loi sur la fonction publique, qui se lit ainsi :

[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.

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?

4.0 Le projet de loi 62

Les députés, qui oeuvrent au sein du parlement ou du gouvernement, peuvent-ils informer de cas concrets depuis les années 60 ou le pouvoir exécutif, ou le pouvoir législatif, ou le pouvoir judiciaire n'auraient pas été indépendants de n'importe quelle organisation religieuse donnée?

Quel député voudrait prétendre que, dans l'exercice de ses fonctions, toute organisation religieuse jouit de plus d'influence que tout autre groupe d'intérêt politique, ou d'affaires, ou professionnel, ou syndical, ou citoyen...?

L'État québécois n'est-il pas, de fait, civil?

Le projet de loi 62 ne me semble pas utile.

Pour ceux qui tiennent à la spécification (qui relèverait peut-être davantage d'une Constitution que d'une loi), que diriez-vous d'une loi à un seul article qui se lirait ainsi :

“Le fonctionnement de l'État québécois (pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire), dans ses domaines de compétence, est indépendant de tout autre pouvoir.”

Cette loi serait-elle redondante dans notre corpus législatif, ou opposée totalement ou opposée partiellement à d'autres lois ayant vigueur au Québec?

5.0 La “burqa” des desseins cachés

La société québécoise est riche de qualité. Qualité humaine, de générosité, d'altruisme, de bonté... Qualité professionnelle, de la caissière de dépanneur qui fait bien son travail aux chercheurs du domaine médical de l'Université Laval, en passant par le fermier qui prend soin de ses vaches, par le chauffeur d'autobus qui garde son calme, par le député qui vote des lois bénéficiant aux citoyens (hé! oui), et par bien d'autres. Pour moi, la plus belle chanson québécoise est *Les gens de mon pays*, interprétée évidemment pas la regrettée Pauline Julien.

Pourquoi les discours ne vantent-ils pas plus cette richesse? Pourquoi s'égarer-ils souvent ailleurs?

N'importe quel sujet peut être l'objet d'un débat, mais chaque débat peut être fait sagement ou basement.

Le débat sur les accommodements ou sur la laïcité peut être fait sagement... ou basement.

Le débat est déjà assez complexe avec des notions différentes comme neutralité religieuse ou laïcité, ou multiculturalisme ou inter-culturalisme, chacune avec des nuances de portée variable qui par surcroît peuvent s'entremêler, aux conséquences souvent indistinctes ou insoupçonnables, dont l'application peut se heurter au facteur humain pas toujours prévisible.

Au-dessus, pourquoi ai-je l'impression que des prises de position de certains ne se font pas à visage découvert, mais cachent des desseins liés à la domination de l'ethnie de souche... et majoritaire (pourrait-on parler de suprémacisme ethnique, sans vouloir vous choquer?)?

“Nos valeurs communes” (expression prononcée souvent dans le sens de valeurs... extrêmes, comme dans sports extrêmes, des valeurs tellement supérieures à celles des autres), “notre identité”... Celles de la majorité exclusivement?

Le bon immigrant est-il exclusivement celui qui s'efface? Je vous pose la question.

Est-ce que je me trompe en soulevant l'hypothèse que le ciblage de certaines Musulmanes en raison du contexte international et de leur visibilité constitue aussi un message à l'ensemble des néo-Québécois? Je vous pose la question.

Est-ce que je prête des intentions? Plus que celles et ceux qui disent qu'une femme qui porte la burqa ou le hijab est une ci ou une ça parce que, si elles ou eux portaient ou imposaient la burqa ou le hijab, ce serait pour ci ou pour ça????? Pour comprendre, ne faudrait-il pas plutôt demander une explication aux premières intéressées... et, comme certains disent, la bonne foi se présume (on prend la parole des personnes concernées).

La société accorde et accordera constamment une foule d'accommodements : congés de maternité, rampes d'accès pour chaises roulantes, marges de manoeuvre spécifiques pour des régions ou des écoles... La liste est longue. Et ces accommodements ne sont pas nécessairement moins coûteux qu'un congé de maternité.

J'ai rencontré quelques femmes avec hijab dans des supermarchés à Gaspé et à Sherbrooke... et ne suis pas tombé sans connaissance : et elles ne m'ont pas agressé et je ne les ai pas agressées, elles faisaient leurs bébelles et moi les miennes. Je m'inquiète que des ténors de partis politiques aspirant au pouvoir tombent sans connaissance à la vue d'une femme en burkini... à la TV.

Je relève aussi avec perplexité que bien des gens (dont des politiciens) réclamant le visage découvert... étaient incapables de reconnaître les "mérites" de personnes qui font les manchettes pour de mauvaises raisons même s'ils les côtoyaient auparavant à visage découvert. Mais que ces mêmes gens considèrent a priori criminelles des femmes en burqa... qui n'ont commis aucun méfait. Personnellement, quand je vois une femme en burqa ou en hijab en personne, à la TV ou dans les journaux, je n'en pense rien.... Et si j'ai quelque chose à me demander, c'est : est-ce une bonne personne?

Je constate aussi avec ironie que des personnes (dont des députés) qui veulent refuser des accommodements à des citoyens qui les demandent, veulent absolument imposer leur conception de l'égalité homme-femme à des femmes qui ne le demandent pas.

Je partage des aspirations au plus de liberté individuelle possible, et suis moins perméable aux codifications qui restreignent cette liberté.

Le monde change. La société québécoise inclut aussi maintenant pas loin d'un million et demi de personnes issues de l'immigration. Doivent-elles être occultées?

Faut-il qu'il y ait plus-value à être de souche francophone?

Une chose que j'aimerais, c'est que les ténors de la CAQ et du PQ prennent un cinq minutes par parti pour parler en bien de l'immigration, de ses bienfaits, et aussi pour définir la marge de manoeuvre qu'ils laissent à la notion de diversité.

J'aimerais que ces ténors ne se gargarisent pas seulement avec l'expression égalité hommes-femmes (qui, trop utilisée, peut ne devenir qu'un prétexte), mais se prononcent à visage découvert sur l'égalité de droits citoyens de souche-citoyens néo-Québécois.

Une dernière chose. Certains se hérissent à la perspective d'un juge en hijab ou en burqa ou d'un juge avec un turban sikh. Pour avoir pratiqué "votre" système de justice relatif aux divergences entre employés néo-Québécois et employeur dans la fonction publique, tant devant la Commission de la fonction publique que devant l'arbitrage ou devant la Commission des droits de la personne, j'exprime une profonde insatisfaction, un manque absolu de confiance, une honte. Quand c'est rendu que le monde de souche francophone utilise le faux témoignage comme preuve "probante, accablante, irréfutable"... Je réfère ici aux décisions Yahya, Han-Hang, Machaalani-Yared, Pablo Somcynsky. Si l'État avait le sens de la justice, les décisions seraient renversées pour rétablir les droits des plaignants. Personnellement, j'irai devant la Commission des droits... pour documenter ce qui va être inventé encore. Et, si les règles le permettent, je m'exprimerai dans une éventuelle

consultation sur le racisme systémique. Et, le cas échéant je n'hésiterais pas une seconde à préférer une arbitre ou une juge en burqa compétente en droit et impartiale aux personnes inféodées à l'employeur qui oeuvrent actuellement... à répétition. Comme je l'ai dit, d'autres plus gros et plus fort que moi viendront aussi pour que soit reconnue l'égalité de droit.

Fonction publique : Évolution des effectifs réguliers

Année au 31 mars	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16
Effectif total	59849	60168	58675	57660	56518	48104	48250	47232	47842	47828	49151	51118	50439	49500
Communautés cult.	1455	1504	1526	1674	2118	1866	2237	2483	2824	3095	3530	4065	4233	4399
%	2,4	2,5	2,6	2,9	3,7	3,9	4,6	5,3	6,0	6,5	7,2	8,0	8,4	8,8
Haute direction	696	666	671	647	685	690	685	692	674	667	666	701	689	673
Communautés cult.	15	15	16	17	21	20	18	19	20	18	18	16	17	20
%	2,2	2,3	2,4	2,6	3,1	2,9	2,6	2,7	3,0	2,7	2,7	2,3	2,5	3,0
Cadres	3650	3816	3767	3756	3794	3385	3360	3370	3392	3405	3459	3461	3426	3269
Communautés cult.	70	75	75	81	83	72	69	73	67	76	86	97	100	103
%	1,9	2,0	2,0	2,2	2,2	2,1	2,1	2,2	2,0	2,2	2,5	2,8	2,9	3,2
Professionn	19447	19923	19743	19622	19437	16957	17283	17315	17885	18324	19546	20384	20441	20380
Communautés cult.	628	648	661	695	817	786	931	990	1128	1255	1462	1670	1744	1796
%	3,2	3,3	3,3	3,5	4,2	4,6	5,4	5,7	6,3	6,8	7,5	8,2	8,5	8,8
Technicien	17441	17457	16964	16815	16527	12805	13236	12822	12500	12648	12820	13104	12775	12487
Communautés cult.	372	384	398	432	648	386	476	533	640	700	805	944	1022	1057
%	2,1	2,2	2,3	2,6	3,9	3,0	3,6	4,2	5,1	5,5	6,3	7,2	8,0	8,5
Agent bureau	13572	13307	12643	12036	11392	9819	9220	8518	7849	8098	7792	8169	7796	7550
Communautés cult.	265	271	271	301	378	396	489	540	611	662	727	872	872	896
%	2,0	2,0	2,1	2,5	3,3	4,0	5,3	6,3	7,8	8,2	9,3	10,7	11,2	11,9
Ouvriers	1558	1485	1393	1302	1235	1132	1046	980	926	1144	1122	1395	1331	1246
Communautés cult.	12	12	9	9	11	14	16	22	23	25	33	46	44	46
%	0,8	0,8	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	2,2	2,5	2,2	2,9	3,3	3,3	3,7
Embauches						2137	3457	2152	2640	3687	3458	4417	1593	1899
Groupes cibles										436	524	683	233	300
						18,7	18,6	18,3	18,6	11,8	15,2	15,5	14,6	15,8
Communautés cult.						307	495	319	403	340	439	585	206	259
%	3,9	4,1	10,0	10,9	14,0	14,4	14,3	14,8	15,3	9,2	12,7	13,2	12,9	13,6
Départs Com. cult.	38	49	54	61	85	168	185	206	92	131	93	122	123	147
%						5,6	5,6	5,8	2,6	4,1	3,2	4,2	4,4	5,0

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
Portrait de l'effectif régulier - Agence Emploi-Québec de la région de la Capitale-Nationale (Avril 2008)

NOM DU SERVICE	Cadre		Professionnel		Technicien		Soutien		Total
	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	
CLE - BAIE-SAINT-PAUL				1		4		1	6
CLE - BEAUPORT		1		3		25		6	35
CLE - CHARLESBOURG		2		4		33		6	45
CLE - CÔTE-DE-BEAUPRÉ						3		1	4
CLE - LA MALBAIE		1		2		8		3	14
CLE - LIMOILOU		1				22		10	33
CLE - PORTNEUF		1		2		12		4	19
CLE - QUARTIERS-HISTORIQUES		2		3		39		8	52
CLE - SAINTE-FOY		2		8	1	40		6	57
DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DU PARTENARIAT ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL		1		10		4		1	16
DIRECTION DE LA QUALITÉ, DE LA PERFORMANCE ET DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL						22			22
DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS		1		4		4		2	12
DIRECTION DU SOUTIEN AUX OPÉRATIONS ET DES SERVICES RÉGIONALISÉS		1		9		4		5	19
DIRECTION RÉGIONALE CAPITALE-NATIONALE		4		3		19		2	28
Total		17		49	1	239		55	362

Source : Données extraites du SAGIP à la paye 1 du 10 avril 2008 (effectif en place au 28 mars 2008)
 Ces données excluent les étudiants et les employés sur paye variable

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
Portrait de l'effectif régulier - Agence Emploi-Québec de la région de Chaudière-Appalaches (Avril 2008)

NOM DU SERVICE	Cadre		Professionnel		Technicien		Soutien		Total
	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	Communauté Culturelle	N'appartenant pas à une communauté culturelle	
CLE - LAC ETCHEMIN						4		2	6
CLE - LES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE		1				14		3	18
CLE - LÉVIS		2		5		20		4	31
CLE - L'ISLET						5		2	7
CLE - MONTMAGNY		1		1		10		3	15
CLE - SAINTE-CROIX						5		2	7
CLE - SAINTE-MARIE				3		7		2	12
CLE - SAINT-GEORGES		1		2		19		7	29
CLE - SAINT-JOSEPH-DE-BEAUCE		1				4		2	7
CLE - SAINT-LAZARRE						8		2	10
CLE - THETFORD MINES		1		2		17		5	25
DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DU PARTENARIAT ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL		1		7		2		1	11
DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS		2		1		3		4	10
DIRECTION DU SOUTIEN AUX OPÉRATIONS		1		5		1		1	8
DIRECTION RÉGIONALE CHAUDIÈRE-APPALACHES		2				1			3
Total	0	13	0	26	0	120	0	40	199

Source : Données extraites du SAGIP à la page 1 du 10 avril 2008 (effectif en place au 28 mars 2008)
Ces données excluent les étudiants et les employés sur paye variable

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
PORTRAIT DE L'EFFECTIF DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 2008-2009

Nom de la direction	Nom du service	Cadre	Professionnel	Technicien		Total Technicien	Soutien	Total
				Communautés culturelles	N'appartenant pas à une communauté culturelle			
DIR. GÉN. ADJ. DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	DIR. GÉN. ADJ. DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	1	4				1	6
	DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT ET DU SOUTIEN DE L'ASSURANCE PARENTALE	2	19		9	9	3	33
	CENTRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE RQAP	1	3		23	23	2	29
	Sous total	4	26		32	32	6	68
DIRECTION DU CENTRE DE SERVICES À LA CLIENTÈLE DU RQAP	SERVICE DU TRAITEMENT DES DOCUMENTS	1					33	34
	SERVICE DES OPÉRATIONS - UNITÉ A - ROUYN-NORANDA	1	1	1	54	55	1	58
	SERVICE DES OPÉRATIONS - UNITÉ B - ROUYN-NORANDA	1	1	1	54	55	1	58
	SERVICE DES OPÉRATIONS - UNITÉ C - QUÉBEC	1	1	4	59	63		65
	SERVICE DES OPÉRATIONS - UNITÉ D - STE-ANNE-DES-MONTS	1	1	2	23	25	1	28
Sous total	5	4	8	190	198	36	243	
Total	9	30	8	222	230	42	311	

Source : Données extraites du SAGIP à la paye 1 du 9 avril 2009 (effectif en place au 27 mars 2009).

Ces données excluent les étudiants et les stagiaires et le personnel de la banque de suppléance

**DEMANDE DE DÉROGATION POUR LA NOMINATION
SUR UN EMPLOI RÉGULIER OU OCCASIONNEL
D'UNE PERSONNE NON VISÉE PAR UNE PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

- Une demande de dérogation ne vaut que pour **un seul emploi à combler** ou **lors d'embauches simultanées dans une même classe d'emploi** et, est préalable à la nomination.
- Depuis le 1^{er} avril 2005, 25 % des nouvelles embauches au gouvernement doivent s'effectuer auprès de candidats déclarés aptes provenant de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées.
- Selon les orientations ministérielles, chaque gestionnaire est responsable de contribuer à l'atteinte de cet objectif. Pour ce faire, les intervenants en gestion de main-d'œuvre de la DRH ou les répondants régionaux doivent référer prioritairement des membres de groupes cibles pour la dotation de tout nouvel emploi régulier ou occasionnel.

Informations sur l'emploi à doter

Unité administrative : _____ No de CR : _____
 Classe d'emploi : _____ Titre du poste : _____
 Nom du supérieur immédiat : _____

Justification de la demande

- À partir de la ou les liste(s) de déclaration d'aptitudes (LDA) disponible(s), veuillez inscrire le nombre de candidats membres des groupes cibles pour chacune des catégories :

NOMBRE DE CANDIDATS MEMBRES DES GROUPES CIBLES						
Présent sur LDA	Contacté	Non rejoint	Non disponible	Rencontré en entrevue	Ayant refusé l'emploi	Non retenu (précisez la raison dans la section «remarques»)

- Aucune liste consultée puisque l'unité veut procéder à la régularisation de l'employé suivant:
 (nom de l'employé) qui est à l'emploi de notre organisation depuis : _____ (année/mois)

Remarques :

Section réservée au Service de Gestion de la main-d'œuvre

Signature

(sous-ministre adjoint, sous-ministre associé ou président de la CPMT)

Date

Dérogation autorisée

Signature de la Sous-ministre

Date

Note : Joindre une copie de la demande d'autorisation d'embauche pour un emploi occasionnel ou de la demande d'autorisation de recrutement pour un emploi régulier.