



Service de l'accès et de la protection de l'information

600, rue Fullum, UO 3210
Montréal (Québec) H2K 3L6

Notre référence : 2311 653

Le 28 décembre 2023

OBJET : Votre demande en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (c. A-2.1)

Monsieur,

Nous avons effectué l'étude de votre demande, reçue le 28 novembre 2023, visant à obtenir une copie du programme d'accès à égalité en emploi affiché dans les concours policiers à la Sûreté du Québec.

Conformément à la *Loi sur l'accès*, nous vous transmettons ci-joint le *Plan d'action de la 4e phase d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi*.

Vous trouverez, ci-joint, l'avis relatif au recours en révision prévu à la section III du chapitre IV de la *Loi sur l'accès*.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

ORIGINAL SIGNÉ

Julie Renaud
Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels



Plan d'action de la 4^e phase d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi

Période couverte : 1er avril 2022 au 31 mars 2025

Date de création : Avril 2022

Engagement de la haute direction

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Mettre en place des mesures concrètes qui démontrent de façon ferme et constante l'engagement de la haute direction envers le PAÉE en s'assurant que celui-ci soit soutenu par l'ensemble des gestionnaires.	Suivi du plan d'action	Conseillère DRH	En continu

Mesures de redressement

	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Taux de nomination préférentielle	Accorder une préférence à l'embauche à une personne compétente membre de l'un des groupes visés sous-représentés. Application d'un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 %.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	En continu
Taux de nomination préférentielle	Accorder une préférence aux femmes, aux autochtones, aux minorités visibles et aux minorités ethniques lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en fonction des objectifs poursuivis.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	En continu
Taux de nomination préférentielle	Établir une priorité d'embauche aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées, aux minorités visibles et aux minorités ethniques en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les objectifs poursuivis.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier et Division de la dotation des emplois policiers	En continu
Application du taux de nomination préférentielle	Implanter un mécanisme de suivi et de contrôle vérifiant systématiquement l'application du taux de nomination préférentielle.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier et Division de la dotation des emplois policiers	En continu
Services d'organismes spécialisés en employabilité	Utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025

Taux de nomination préférentielle	Accorder une priorité de placement à un emploi réservé aux policiers en situation particulière ayant des limitations fonctionnelles permanentes (LFP), suite à une analyse d'admissibilité.	Suivi du plan d'action	Division de la dotation des emplois policiers	En continu
--	---	------------------------	---	------------

Mesures d'égalité des chances

	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Auto-identification	Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier et conseillère DRH	31 mars 2025
Dotation – Analyse des emplois	Rédiger tous les titres d'emplois et les DE dans un langage neutre.	Suivi du plan d'action	Division de la dotation des emplois policiers	En continu
	Distinguer les tâches essentielles des tâches secondaires dans les descriptions d'emplois.	Suivi du plan d'action	Division de la dotation des emplois policiers	31 mars 2025
	Préciser les qualités requises ou les aptitudes professionnelles recherchées ayant un lien rationnel avec les tâches essentielles du poste à pourvoir.	Suivi du plan d'action	Division de la dotation des emplois policiers	31 mars 2025
Dotation – Recrutement	Vérifier l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'en assurer la conformité à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	En continu
	Élaborer et implanter une stratégie de recrutement qui indique que la SQ est un milieu dénué de discrimination envers les membres des groupes cibles et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	En continu
	Utiliser les annonces dans les médias d'organismes communautaires comme source de recrutement à l'externe.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
	Effectuer une comparaison des résultats des membres de groupes visés avec ceux des personnes n'en faisant pas partie pour s'assurer que les tests théoriques, pratiques ou physiques n'entraînent pas d'effet d'exclusion disproportionné envers ces groupes.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2023

	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Dotation – Recrutement (Suite)	Préciser dans tous les affichages de postes et les offres d'emploi que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leurs candidatures.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
	Informar les personnes concernées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les catégories professionnelles concernées.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
	Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre tous les groupes visés et mettre en place un programme de référence par des membres SQ.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
	Accroître le nombre et diversifier les activités de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi, etc.) à l'intention des personnes issues des groupes visés.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
	Se doter d'un plan de communication.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
	Dotation – Sélection	Administrer le questionnaire médical après une offre conditionnelle d'embauche, réviser son contenu pour s'assurer qu'il soit conforme à l'art. 18.1 de la Charte ainsi que tenir compte de l'obligation raisonnable d'accommodement raisonnable lors de son évaluation.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier
Mettre en place un mécanisme permettant de comparer le taux de réussite et d'embauche de membres des groupes visés avec celui des personnes n'en faisant pas partie, dans les emplois où il y a sous-représentation marquée. (réussite aux tests, réussite aux tests physiques, etc.)		Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier et Division de la dotation des emplois policiers	31 mars 2023

	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Dotation – Sélection (suite)	Vérifier si la formulation des questions posées évalue réellement les qualifications professionnelles des individus en regard des exigences de l'emploi et non leurs caractéristiques personnelles.	Suivi du plan d'action	Division de la dotation des emplois policiers	31 mars 2025
	Évaluer les réponses des candidates et des candidats selon une grille de correction prédéterminée.	Suivi du plan d'action	Division de la dotation des emplois policiers	31 mars 2025
Promotion et autres mouvements de personnel	Prévoir des mesures de progression et de rétention des femmes au sein des effectifs et du personnel d'encadrement.	Suivi du plan d'action	Service du développement de l'organisation et des personnes	31 mars 2025
	Instaurer un mécanisme qui permet de comparer le taux de congédiement des personnes issues des groupes visés avec celui des groupes non visés.	Suivi du plan d'action	Division de la gestion des effectifs	31 juillet 2022
	Instaurer un mécanisme qui permet de comparer le taux de départs volontaires des personnes issues des groupes visés avec celui des groupes non visés.	Suivi du plan d'action	Division de la gestion des effectifs	31 juillet 2022
Intégration professionnelle (suite)	Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité et sur la gestion sans discrimination.	Suivi du plan d'action	Service du développement de l'organisation et des personnes	31 mars 2023
	Réviser le processus définissant clairement la marche à suivre ainsi que le rôle et responsabilités de chaque intervenant pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation de poste de travail pour les personnes handicapées. Veiller au respect des travaux du comité OPHQ.	Suivi du plan d'action	Division de la santé et de la prévention au travail	31 mars 2023
Intégration organisationnelle	Favoriser l'accueil et l'intégration des personnes issues des groupes visés par la mise en place d'un programme de sensibilisation à la diversité culturelle pour les membres du personnel.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	31 mars 2025
Formation	Sensibiliser et former le personnel responsable du recrutement et de la sélection sur les effets préjudiciables des stéréotypes et des préjugés dans l'évaluation des compétences d'une personne handicapée.	Suivi du plan d'action	Division du recrutement policier	En continu

	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Formation (suite)	Identifier des mesures précises, par exemple la formation continue, ainsi que des plans de carrière et de développement des compétences, pour favoriser la progression et la rétention des femmes aux niveaux intermédiaire et supérieur d'encadrement.	Suivi du plan d'action	Service du développement de l'organisation et des personnes	31 mars 2025
Politique interne	Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel.	Suivi du plan d'action	Conseillère DRH	31 mars 2025

Mesures de consultation et d'information

	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN DE CONTRÔLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
Mesures de consultation	Consulter périodiquement la haute direction, les gestionnaires et les représentants du personnel sur l'atteinte des objectifs poursuivis, sur l'application des mesures de redressement et d'égalité des chances, sur l'évolution du PAÉE et sur les résultats obtenus.	Suivi du plan d'action	Directeur des ressources humaines	En continu
	Consulter périodiquement les représentants et représentantes des employés (syndicats et associations, etc.) concernant le programme d'accès à l'égalité en emploi.	Suivi du plan d'action	Division des relations de travail	En continu
	Consulter les membres du comité de gestion DRH et des autres comités internes en lien avec la diversité, concernant les différents thèmes reliés au programme d'accès à l'égalité.	Suivi du plan d'action	Conseillère DRH	En continu
Mesures d'information	Informers périodiquement l'ensemble du personnel sur l'atteinte des objectifs quantitatifs et sur l'application des mesures dans le cadre du programme.	Suivi du plan d'action	Conseillère DRH, coordonnatrice du programme	En continu
	Promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux tels que la Semaine contre le racisme, la Journée internationale des femmes, la Semaine nationale des personnes handicapées ou d'autres événements.	Suivi du plan d'action	Conseillère DRH	31 mars 2025

Mesures de la 4^e phase d'implantation

Certaines mesures du programme ont été reportées de la 3^e phase d'implantation et seront maintenues dans la 4^e phase et de nouvelles mesures sont prévues à la 4^e phase d'implantation dans le but d'améliorer notre représentativité des groupes cibles.

	NOMBRE
Mesures maintenues	11
Mesures reportées	9
Nouvelles mesures	18