

# MÉMOIRE

## SUR LES PROGRAMMES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ



Par

*Daniel Boucher*

Avril 2009

## **AVANT-PROPOS**

Je suis né en octobre 1963, à Charny, petite ville ferroviaire située sur la rive-sud de Québec. Je laisse mes études collégiales en 1987 pour un emploi à Montréal au sein du Canadien-national, que j'ai occupé durant plus de douze ans, soit du 12 juin 1987 au 08 novembre 1999.

Au cours de ces années au service du CN, je me suis impliqué activement au sein de mon syndicat (F.C.C.E.T. & A.O.) qui fusionna par la suite avec le syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile, les T.C.A.

J'y ai occupé la fonction de Secrétaire-archiviste de ma section local (334) et siégé au sein du comité mixte de santé et sécurité au travail du CN (intermodal). Cette période fut toute une école pour moi, dont je tiens sincèrement à remercier mes confrères Jean Savard, Serge Savard, Guy Verdi et Daniel Boiteau de l'équipe Oméga qui furent pour moi, des compagnons de guerre de tous les instants et pour lesquels le slogan était « **Un visage, une parole** ».

Je suis mon propre secrétaire, chercheur et rédacteur dans cet ouvrage. Je ne suis expert que dans ma propre histoire, et que dans ma façon que d'essayer de dénoncer ce sujet presque tabou qu'est la discrimination dite positive.

Je ne suis pas politiquement correct, je suis un débusqueur de vérité assoiffé de justice et je veux partager avec vous dans ce mémoire, ce qui se cache sous ce maquillage que nos gouvernements appellent Programme d'équité en matière d'emploi (fédéral) et Programme d'accès à l'égalité (provincial).

Peu importe le nom qu'ils leur donnent, une fois démaquillés, ces deux Programmes ne se résument qu'à un funeste système d'embauche préférentielle fondée sur la race, le sexe et l'origine ethnique.

Je dénonce aussi les carriéristes qui prennent la place des syndicalistes et des journalistes, ce qui n'a pour effet que de ralentir la cause et le mouvement populaire. Également, il y a les technocrates, les hypocrites et les magouilleurs, qui manipulent l'information et travaillent dans l'ombre à ce que la vérité n'éclate jamais au grand jour.

Dans ce mémoire, je laisse parler mon cœur d'homme méprisé par ce système qui encourage et gère à coup de dizaine de millions de dollars, l'étatisation de cette injustice.

La discrimination positive! Positive en quoi? Je cherche encore... Programme d'équité en matière d'emploi! Équité pour qui? Certainement pas pour les Canadiens-français... Programme d'accès à l'égalité! Accès à l'égalité pour qui? Pour tout le monde, sauf pour les Canadiens-français, bien entendu... Lutte à la pauvreté et à l'exclusion! Devinez pour qui?

C'est à toutes ces questions que je tente de répondre dans ce mémoire, afin d'informer ceux qui tout comme moi, sont victimes de cette gestion de la discrimination « positive », parce qu'ils sont tout comme moi, des Canadiens-français, soit l'un des **deux peuples fondateurs** de ce pays.

Il n'y a pas si longtemps, tout comme toi peut-être, j'avais moi aussi un bon travail bien rémunéré, syndicaliste engagé dans la cause, je croyais que de nos jours, la discrimination se retrouvait dans des pays d'Afrique du Sud, d'Amérique centrale ou encore dans certains États ségrégationnistes du Sud des États-Unis d'Amérique. En passant, depuis que Nelson Rolihlahla Mandela est Président de la République d'Afrique du Sud, soit le 10 mai 1994, la discrimination est toujours présente sauf qu'elle a changé de couleur, ce sont les blancs qui subissent la ségrégation dans l'emploi.

Ma conscience était bien endormie dans son petit confort, mais lorsque la vie m'a appris que rien n'est acquis, quel choc ce fut de constater que la discrimination existe chez nous, au Canada, au Québec et dans nos villes et villages, oui elle est présente et je dirais plus, je dirais même, elle est **étatisée**.

Nous savons tous que le terrorisme et la révolte prennent source dans des situations de discrimination, nous n'avons qu'à penser à Hitler humilié par le traité de Versailles, au conflit entre Serbes et Croates au Kosovo, à la discrimination rwandaise entre Hutu et Tutsi dont le résultat fut un génocide de plus de 800 000 Rwandais sur une période de trois mois, et ce à cause que les Tutsis bénéficiaient de privilèges politiques et économiques au détriment des Hutus.

Pour aujourd'hui, mon travail consiste à dénoncer et à informer le plus de gens possible afin de peut-être sensibiliser le monde à cette noble cause, car nous ne devons pas rester dans l'isolement, au contraire nous devons nous mobiliser et manifester notre mécontentement et dire non à la discrimination sous toutes ses formes.

*Daniel Boucher*

10 avril 2009

[danlogistique@hotmail.com](mailto:danlogistique@hotmail.com)

[www.aumax.com/politique](http://www.aumax.com/politique)

**Le recrutement au sein de la fonction publique, s'est toujours fait en fonction du mérite, et ce, tant au provincial qu'au fédéral. Depuis une quinzaine d'années, ce n'est plus le cas. Les minorités visibles, les femmes, les handicapés, les autochtones et les anglophones, sont privilégiés dans l'embauche au détriment des Canadiens-français qui se retrouvent exclus en raison de leur race, leur sexe et leur origine ethnique.**

C'est un peu par hasard que j'ai découvert les programmes de discrimination « positive ». Ayant perdu mon emploi au sein du CN, je me trouvais en période de recherche d'emploi active quand soudain, je reçus un accusé de réception de la compagnie Kruger pour laquelle j'avais postulé pour un emploi de journalier, qui me refusait le poste sans motifs précis. Dans la même semaine, ma conjointe reçut un appel téléphonique de l'agence Adecco qui lui proposa un poste de journalier chez Kruger. Hélas, ma conjointe ne répondait pas aux exigences académiques du poste à cette époque.

Quelle stupéfaction d'apprendre que j'étais victime de discrimination « positive » de la part de la compagnie Kruger et ce, conformément à la loi (art 86 à 92) Charte des droits et libertés du Québec.

Au fédéral, c'est la même chose sauf que le nom du programme s'appelle programme d'équité en matière d'emploi, lui aussi conformément à la loi (art 15 (2) Charte canadienne des droits et libertés.

David contre Goliath, voilà comment je me suis senti, mais heureusement que je me suis rappelé que qui ne disent mots consentent, et cela, pas question que je me la boucle. Mais ce que j'ai trouvé le plus difficile au début, ce fut de constater combien de gens ne connaissaient pas l'existence de ces deux programmes, sans compter que je devais les convaincre, que oui cela existe ici au Canada, au Québec et que c'est sérieux.



Le 14 juillet 2000, j'ai présenté un rapport intitulé « rapport sur la triste réalité des droits de l'homme au Canada et au Québec », rapport que j'ai remis à de nombreux organismes gouvernementaux, syndicaux ainsi qu'aux médias d'informations.

J'ai vite compris que la discrimination « positive », c'est tabou et en même temps, cela dégage un certain malaise hypocrite et mystérieux du même coup. Même que j'ai réussi à remettre une copie de mon rapport en main propre à l'animateur vedette de TQS, Monsieur Jean-Luc Mongrain qui ne m'a jamais contacté par la suite.

J'en ai conclu que les vedettes comme Jean-Luc Mongrain ne sont que des marionnettes à la solde de leurs chercheurs et patrons, rien de plus. Mais le plus triste, c'est que bien des gens croient à un Jean-Luc Mongrain pour dénoncer les injustices du petit monde, dommage de vous l'apprendre, le père-noël n'existe pas et les animateurs vedette de la télévision ne font que le spectacle qu'on leur dicte et pour lequel ils sont trop bien payés.

Le 23 septembre 2000, l'ex-ministre québécois de l'immigration Robert Perreault déclara dans le Journal de Montréal que les Québécois devaient **faire de la place** aux nouveaux arrivants et il annonça de nouvelles mesures afin d'accroître la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité. En réaction à cette lettre, j'ai écrit au ministre mais à la grande surprise de tous et même de son chef (Lucien Bouchard) il démissionna une semaine plus tard, donc ma lettre demeura sans réponse.

En octobre 2000, Madame Marlene Jennings, députée de mon comté à qui je fis connaître ma position et mon indignation vis-à-vis le programme d'équité en matière d'emploi me déclara que sur l'île de Montréal il y avait plus de 40% d'ethnies qui représentent la population, **ce qui justifie l'existence de tel programme**.

Le 10 janvier 2001, j'ai écrit au Premier ministre du Québec de l'époque, Monsieur Lucien Bouchard afin de connaître sa position et de répondre à mon questionnaire pour savoir comment il pouvait gouverner avec autant de mépris envers sa propre race. Hélas il démissionna la journée même où je lui avais télécopié ma lettre à son bureau de comté.

Aujourd'hui, je tente une fois de plus de dénoncer ces deux programmes de discrimination « positive » .



Ensemble c'est possible

**Je suis présentement en chômage et je constate que je ne peux poser ma candidature à un poste de commis de bureau au sein de l'Agence de revenu de Canada pour cause que ce poste est réservé aux autochtones et minorités visibles conformément à un programme d'équité en matière d'emploi (copie ci-jointe en annexe 1)**

Permettez-moi de vous citer l'**article 6** de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 :

- **Tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi, sont également admissibles à toute dignité, places et emplois publics selon leur capacité, et sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents.**

Domage de constater que de nos jours, les programmes de discrimination « positive » sont contraires à cet article de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Faisons un bond dans l'histoire, et parlons du XX siècle, qui se caractérise par des guerres plus sanglantes et plus meurtrières qu'à toute autre époque. C'est d'ailleurs suite à la seconde guerre mondiale, soit le 10 décembre 1948 que l'Assemblée générale de l'ONU, réunie à Paris adopta dans sa résolution 217 A (III), la Déclaration universelle des droits de l'homme avec ses 30 articles qui heureusement ont été très inspirés de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Permettez-moi d'attirer votre attention sur les **articles 1,7 et 23 (1)** de ladite Déclaration universelle des droits de l'homme :

- **Article premier** : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Remarquez la ressemblance entre cet Article premier, ainsi que l'Article premier de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 !

- **Article premier** de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'unité commune. »
- **Article 7** : « Tous sont égaux devant la loi et tous ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre **toute discrimination** qui violerait la présente Déclaration et contre toute **provocation** à une telle discrimination. »

Il ne fait aucun doute à mon esprit, que cet article 7 condamne la discrimination « positive » que l'on retrouve dans nos Chartes fédérales (art 15.2) et provinciales (art 86 à 92). De plus, dans les Déclarations de 1789 et 1948, il est fait mention de **dignité**, ne croyez-vous pas que les programmes d'équité en matière d'emploi et d'égalité sont une **provocation** et une atteinte directe à la **dignité** de tous les Canadiens-français qui sont victimes de cette discrimination « positive » ?

- **Article 23** : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions **équitables** et satisfaisantes de travail et à la **protection contre le chômage**. »

Je ne crois pas que la discrimination « positive » constitue une protection contre le chômage, non, je crois plutôt qu'elle l'**engendre**.

Il y a également un autre document très important, ayant **force de loi** dont je me suis inspiré afin de dénoncer la discrimination « positive », soit la **Charte** internationale des droits de l'homme, dont la Déclaration universelle en constitue le chapitre premier.

### **Charte internationale des droits de l'homme**

- Chapitre premier : Déclaration universelle des droits de l'homme
- Chapitres 2 et 3 : Pactes internationaux, relatifs aux droits civils, politiques, économiques sociaux et culturels.
- Chapitres 4 et 5 : Protocoles facultatifs.

### **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels :**

- **Article 2.2** : « Les États parties au présent Pacte (dont le Canada), s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés **sans discrimination aucune** fondé sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou tout autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou tout autre situation. »
- **Article 3** : « Les États parties au présent Pacte, s'engagent à assurer le **droit égal** qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte. »
- **Article 5.2** : « Il ne peut être admis **aucune restriction ou dérogation aux droits fondamentaux de l'homme** reconnus ou en vigueur dans tout pays en vertu de lois (programmes d'équité en matière d'emploi et programmes d'accès à l'égalité), de conventions, de règlements (concept d'égalité réelle) ou de coutumes, sous prétextes que le présent Pacte ne les reconnais pas ou les reconnais à un moindre degré. »
- **Article 6.1** : « Les États parties au présent Pacte, reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'à toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit. »

### **Pacte international relatif aux droits civils et politiques :**

- **Article 25.c** : « Tout citoyen a le droit et la possibilité, **sans discrimination**, d'accéder dans des conditions générales d'égalité, aux fonctions publiques de son pays. »

### **Charte canadienne des droits et libertés :**

- **Article 15.1** : « La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de **toute discrimination**, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

### **Charte québécoise des droits et libertés de la personne :**

- **Article 10** : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi,) la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour palier à ce handicap.
- Il y a **discrimination** lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »
- **Article 13** : « Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant **discrimination**. Une telle clause est sans effet. »
- **Article 16** : « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation... »

Ces articles énoncés ci-dessus, semblent nous protéger contre toute discrimination, sauf qu'il y a d'autres articles qui eux, ont pour effet que de légaliser la discrimination que je tente de dénoncer ici. Et le pire, c'est que ces **articles contradictoires** se retrouvent dans nos Chartes canadienne et québécoise que voici :

### **Charte canadienne des droits et libertés :**

- **Article 15.2** : « Le paragraphe 1 n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupe défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

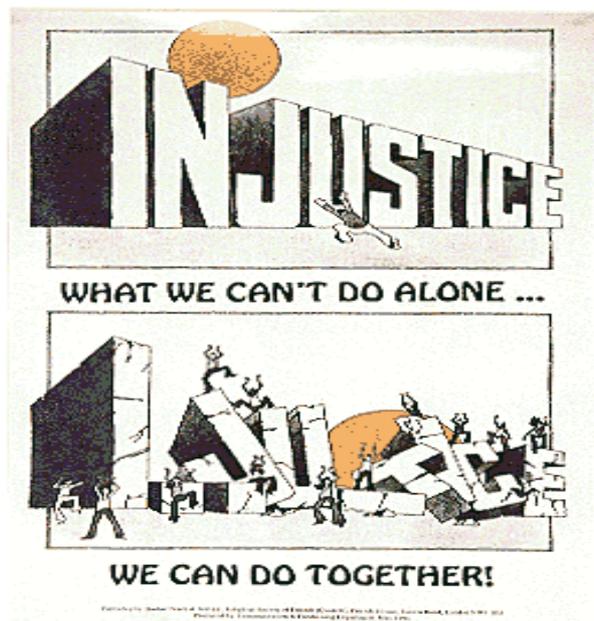
En terme plus clair, ce paragraphe 2 de l'article 15 permet l'application de programmes de discrimination « positive » contraire à toute forme d'équité et de justice, soit une véritable politique d'égalité pour tous.



### Charte québécoise des droits et libertés de la personne :

- **Articles 86 à 92** qui concernent le programme d'accès à l'égalité et qui légalise la discrimination dans les domaines de l'emploi, l'éducation ainsi que la santé et les services sociaux.

Moi je pense que nous avons toujours le choix de dire oui ou non dans la vie. Moi j'ai choisi de dire **NON** et de **déNONcer** la discrimination « positive », mais seul je ne peux pas grand chose alors c'est pourquoi je lance cet appel à la solidarité pour que cette intervention ne soit pas qu'une goutte d'eau dans l'océan mais plutôt un grain de sable dans l'engrenage.



## L'étatisation de la discrimination

Permettez-moi de vous définir le mot étatisation :

- Gestion par l'État, d'un secteur d'activité.

Dans notre cas, il s'agit de la gestion de la discrimination « positive » par les Gouvernements canadien et québécois. Comment est-ce possible ? Ça je peux vous répondre, car dans les deux cas, que ce soit pour le programme d'équité en matière d'emploi au fédéral ou bien du programme d'accès à l'égalité au provincial, la méthode d'infiltration fut la même :

- **La Charte canadienne (fruit) fut adoptée en 1982, et le programme d'équité en matière d'emploi (vers) fut enchâssé en 1986.**
- **La Charte québécoise (fruit) fut adoptée en 1975, et le programme d'accès à l'égalité (vers) fut enchâssé en 1982.**

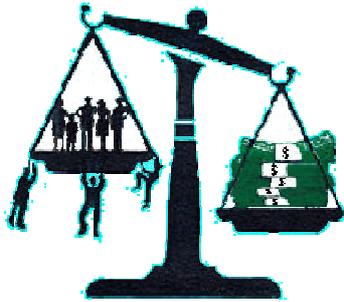
C'est comme cela que le vers fut introduit dans le fruit et qu'il dévore féroce le fruit d'un laborieux travail au nom de la justice et de l'équité pour tous. Quel gâchis !

**La terminologie Droit de l'homme signifie besoin de l'homme, sauf que juridiquement parlant, droit est plus fort que besoin et en énonçant les Droits de l'homme, nous faisons de la satisfaction des besoins de l'homme une chose à laquelle chaque humain est moralement et juridiquement en droit de prétendre car priver quelqu'un des moyens de satisfaire ces besoins fondamentaux, c'est l'empêcher d'être un humain à part entière.**

Nos bons gouvernements ont sorti les crucifix de nos écoles et permettent au kirpan d'y entrer, il y a aussi le bilinguisme imposé à nos enfants du primaire, assimilation oblige ! Ce véritable cheval de Troie linguistique a fait son œuvre depuis l'obscur projet de loi du gouvernement Bertrand au Québec des années 60. **Lentement mais sûrement**, la langue française s'affaiblit sur le territoire québécois.

La langue d'un peuple fait partie de ses racines profondes, de son histoire et de sa culture.

**Lentement mais sûrement**, un peu comme la théorie de la grenouille et du chaudron : Prenez une grenouille et plongez la petite bête dans un chaudron d'eau bouillante, elle réagira et bondira hors du chaudron devant ce danger imminent, mais si vous la plongez dans un chaudron d'eau bien fraîche, elle nagera en toute quiétude et c'est alors que vous n'aurez qu'à augmenter le feu lentement mais sûrement et notre grenouille finira par s'endormir et se faire exterminer.



Saviez-vous que l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité par une entreprise donne droit à une subvention de l'ordre de \$100 000, octroyé par le gouvernement du Québec ???

Saviez-vous que la loi sur la fonction publique du Québec, **permet de nommer de manière préférentielle à compétence égale**, un candidat visé par l'application d'un programme d'accès à l'égalité ???

Comme exemple de société distincte, vous auriez pu trouver mieux...

Je peux comprendre que certaines mesures soient prises pour des personnes handicapées afin de les intégrer dans le monde du travail.

Je peux comprendre que certaines mesures soient prises pour inclure des immigrants et favoriser leur intégration à la société **malgré qu'il n'existe aucune mesure pour inclure et favoriser l'intégration des migrants d'une Région à l'autre du Québec ou du Canada**

Je suis citoyen Canadien et payeur d'impôt à part entière, donc pourquoi m'exclure à des concours à la fonction publique?

Que faites vous des compétences?

Que répondez-vous aux décrocheurs, aux chômeurs et aux étudiants qui sont exclus des emplois au sein de la fonction publique par l'application de ces programmes?

## **CONCLUSION**

Mon mémoire traite de la discrimination « positive » dont je suis victime en tant que Canadien-français par l'application de deux programmes d'embauche préférentielle fondés sur la race, le sexe et l'origine ethnique, que sont le programme d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral et le programme d'accès à l'égalité du gouvernement provincial.

Le recrutement au sein de la fonction publique, s'est toujours fait en fonction du mérite, et ce, tant au provincial qu'au fédéral. Depuis une quinzaine d'années, ce n'est plus le cas. **Les minorités visibles, les femmes, les handicapés, les autochtones et les anglophones**, sont privilégiés dans l'embauche au détriment des Canadiens-français qui se retrouvent exclus en raison de leur race, leur sexe et leur origine ethnique.

Actuellement, ces programmes de discrimination « positive » répondent à la discrimination par la discrimination.

Nous faisons tous partie de la race humaine, et pourtant, nous devons encore une fois revendiquer nos droits légitimes en vertu de la Charte internationale des droits de l'homme.

Considérant que la discrimination et le mépris des Droits de l'homme, ont conduit à des actes de barbarie qui révolte la conscience humaine, je demande à nos législateurs de respecter leurs engagements envers l'ONU qui proclame comme la plus haute aspiration de l'homme, un monde où les êtres humains seront libres et égaux tous entre eux.

**En vertu de la Charte internationale des droits de l'homme et de tout autres articles pertinents, je déclare les programmes d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral ainsi que le programme d'accès à l'égalité du gouvernement du Québec, inconstitutionnel.**

J'exige réparation dans les plus brefs délais, au nom de la démocratie et de l'équité, par l'abolition de ces deux programmes, soit le programme d'accès à l'égalité et le programme d'équité en matière d'emploi.

*Daniel Boucher*

# ANNEXE 1

## L'Agence du revenu du Canada Avis d'offre d'emploi

Numéro du processus de sélection: 2009-8076-QUE-1206-8076

Numéro de publication: 00008076

Commis de bureau général, Bureau des services fiscaux de l'Est du Québec, Site de Québec, Français

Permanent / Temporaire / Dotation anticipée

Échelle de traitement :

38552 \$ à 42555 \$ annuellement

### ***Qui peut poser sa candidature :***

***Les personnes appartenant aux groupes désignés par l'équité en matière d'emploi : autochtones et minorités visibles résidant ou travaillant dans les régions administratives du Québec suivantes: Bas St-Laurent, Centre du Québec, Côte-Nord, Gaspésie - Île de la Madeleine, Québec, Saguenay-Lac St-Jean.***

La préférence pour les nominations sera normalement accordée aux citoyens canadiens/résidents permanents (immigrants reçus) lorsqu'il y a un bassin important de personnes suffisamment compétentes.

Date limite de réception des candidatures :

le 30 avril, 2009

17 h 00 EST - heure normale de l'Est

### RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

L'Agence du revenu du Canada (ARC) tient à remercier tous les candidats de leur intérêt pour cette offre d'emploi. Cependant, nous ne communiquerons qu'avec ceux qui seront retenus en vue de la suite de ce processus.

Il se peut que la date de clôture du processus soit prolongée si nous ne recevons pas suffisamment de candidatures qui répondent aux exigences préalables.

Vous devez postuler « en direct », c'est-à-dire via le site carrière de l'Agence du revenu du Canada. Assurez-vous d'obtenir l'accusé de réception produit par le système de demande d'emploi lequel comprend un numéro de confirmation que vous devez conserver pour vos dossiers. SEULES les demandes EN LIGNE reçues avant la date limite seront acceptées. Il relève de la responsabilité du candidat de démontrer, de façon détaillée, toutes ses qualifications se rapportant aux préalables qui apparaissent dans l'Énoncé des exigences en matière de dotation. Des informations incomplètes pourront résulter en un rejet de la candidature. Pour les candidats travaillant ou ayant travaillé à l'ARC, vous devez inscrire votre code d'identification de dossier personnel (CIDP) à l'endroit prévu dans le formulaire d'avis d'offre d'emploi afin que nous puissions transférer vos résultats obtenus aux tests standardisés de l'ARC. Un service de ligne téléphonique sans frais est disponible pour répondre aux demandes de renseignements généraux et de service de lecture des avis. Les numéros sans frais sont les suivants : 1-800-571-7150 (service bilingue) et 1-800-465-7735 (service d'appareil de télécommunication pour malentendants (ATS)). Toutefois si vous avez besoin d'un soutien technique lors de votre application EN LIGNE, veuillez cliquer sur le lien suivant : [Contactez-nous](#)

## DIPLÔME ÉTRANGER

Les candidats possédant des titres de scolarité obtenus à l'extérieur du Canada doivent présenter une preuve d'équivalence canadienne au plus tard à la date et heure de clôture. Veuillez consulter le [Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux \(CICDI\)](#)

## PERSONNE-RESSOURCE

Louise Gagné

Numéro de téléphone : 418-649-4990, poste 4972

Numéro de télécopieur : 418-648-5484

Courriel : [louise.gagne@cra-arc.gc.ca](mailto:louise.gagne@cra-arc.gc.ca)

Veuillez fournir, dans votre demande, une adresse de courrier électronique, puisque vous pourriez être avisé(e) des étapes subséquentes du processus par courrier électronique. Vous devrez prendre les dispositions nécessaires afin d'avoir accès à votre système de courrier électronique pour toute la durée de ce processus. Si vous n'avez

pas accès à un système de courrier électronique, veuillez communiquer avec la personne-ressource dont le nom et les coordonnées sont indiqués sur le présent avis.

Veuillez nous aviser de tout changement d'adresse ou numéro de téléphone afin de vous assurer de recevoir toute correspondance vous concernant. Vous pouvez nous aviser par télécopieur en y inscrivant les informations suivantes : le numéro de processus de sélection, vos anciennes et nouvelles coordonnées, votre nom et CIDP s'il y a lieu. Les candidats devront aviser la personne-ressource mentionnée dans cet avis des absences prévues pendant la durée du processus. Veuillez noter qu'aucuns frais de déplacement ne seront remboursés pour participer au processus d'évaluation. De plus, aucuns frais de réinstallation ne seront couverts suite à une offre d'emploi. Ce processus de sélection pourrait aussi servir à la dotation de postes similaires.

L'Agence du revenu du Canada s'est engagée à être le reflet de la population canadienne. Pour ce faire, elle doit compter parmi ses effectifs une juste représentation des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi. Font partie de ces groupes: les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes. Pour de plus amples informations, consultez le site suivant : [S.V.P. cliquez ici](#)

Le présent processus de sélection est un recrutement ciblé pour des autochtones et minorités visibles, dirigé selon un plan approuvé par l'Agence du revenu du Canada (ARC), aux fins de l'équité en matière d'emploi (ÉME) et en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi: [SVP cliquer ici](#)

Si vous avez besoin de mesures d'adaptation pour participer à ce processus, veuillez aviser la personne-ressource mentionnée dans cet avis.

## DESCRIPTION DU POSTE ET FONCTIONS

Prestation de services de bureau et de soutien.

Répondre aux demandes de renseignements téléphoniques, accueillir et diriger les clients vers les services appropriés et fournir des renseignements aux contribuables.

Traiter le courrier.

Traiter les données et produire des rapports à partir des bases de données électroniques.

Produire et tenir divers registres de contrôle, y compris les achats de biens et services.

Rechercher, récupérer, mettre à jour et assurer le contrôle des données.

Classer les documents.  
Exécuter des tâches générales de bureau et de soutien.

## EXPÉRIENCE

Aucune expérience requise.

## ÉTUDES

Être titulaire d'une attestation d'études collégiales (AEC) ou d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques bureautiques, techniques juridiques ou techniques administratives.

OU

Être titulaire d'un diplôme d'études secondaires et avoir de l'expérience en bureautique ou en secrétariat.

Le candidat devra avoir obtenu son attestation d'études collégiales ou son diplôme au plus tard le 30 juin 2009.

Veuillez noter qu'une copie de votre attestation ou diplôme sera demandée ultérieurement.

## CONDITIONS D'EMPLOI

Fiabilité/Sécurité : Cote de fiabilité

Pour connaître la liste des préalables, des normes d'évaluation, des conditions d'emploi et des critères de placement, veuillez cliquer sur [Énoncé des exigences de dotation](#).

Date d'affichage : 2009-04-03

## L'Agence du revenu du Canada

### Énoncé des exigences en matière de dotation

Numéro du processus de sélection: 2009-8076-QUE-1206-8076

Numéro de publication: 00008076

Commis de bureau général, Bureau des services fiscaux de l'Est du Québec, Site de Québec, Français

Permanent / Temporaire / Dotation anticipée

## PRÉALABLES

### ÉTUDES

Être titulaire d'une attestation d'études collégiales (AEC) ou d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques bureautiques, techniques

juridiques ou techniques administratives.

OU

Être titulaire d'un diplôme d'études secondaires et avoir de l'expérience en bureautique ou en secrétariat.

Le candidat devra avoir obtenu son attestation d'études collégiales ou son diplôme au plus tard le 30 juin 2009.

Veillez noter qu'une copie de votre attestation ou diplôme sera demandée ultérieurement.

## EXPÉRIENCE

Aucune expérience requise.

## NORMES D'ÉVALUATION

Différentes méthodes pourront être utilisées pour évaluer votre candidature, dont :

Test(s) standardisé(s)

- Examen(s) écrit(s)
- Entrevue(s)
- Vérification(s) des références/rendement
- Rapport de gestion du rendement de l'employé

Vous devez obtenir le niveau requis pour l'évaluation de la compétence technique avec l'outil standardisé suivant :

(TCM) Test à choix multiples

Aptitudes à écrire en français (AE)

Niveau 2 requis

Si vous avez des résultats valides, veuillez informer la personne-ressource mentionnée dans cet avis.

L'Examen de compétence générale (ECG1) de la Commission de la fonction publique (CFP), évalue le niveau d'habileté générale requis au plan cognitif - la capacité de faire appel au raisonnement dans le but de régler les problèmes. Il mesure les capacités de raisonnement nécessaires pour s'acquitter des tâches de soutien administratif.

Examen de compétence générale (ECG1) :

Niveau 1 requis, dont la note de passage est de 18/50

Si vous vous êtes déjà présenté à l'Examen de compétence générale (ECG1), mais que vous n'avez pas de copie officielle de vos résultats, vous pouvez envoyer une demande de résultats par télécopieur à la Commission de la fonction publique au 613-992-9694 ou à l'adresse Internet suivante: [Cliquez ici](#).

Vous devez inclure votre nom, date de naissance, numéro de télécopieur (indiquez votre adresse si vous désirez recevoir votre confirmation par la poste), ainsi que votre Code d'identification de dossier personnel (CIDP) si

vous en possédez un.

Vous pouvez vous renseigner sur ce test standardisé de l'ARC et sur le test standardisé de la CFP en cliquant sur le lien Internet suivant et sur l'onglet « évaluation standardisée » : [Cliquez ici](#)

Des outils d'évaluation seront développés localement pour évaluer les qualifications ci-dessous. Vous devez obtenir la note de passage requise de 60% pour chacun des éléments énumérés ci-dessous :

Approche client

Aptitude à communiquer oralement

Capacité à travailler en équipe

Connaissance des outils informatiques : Word et Excel

Date de modification :

2009-04-20

## CONDITIONS D'EMPLOI

Fiabilité/Sécurité : Cote de fiabilité

## CRITÈRES DE PLACEMENT

Les décisions relatives au placement seront fondées sur un ou plusieurs des critères suivants :

- Résultat d'une ou plusieurs qualifications
  - Évaluation plus approfondie d'une qualification déjà évaluée reliée aux exigences du poste.
  - Ampleur et/ou profondeur et/ou nature et/ou qualité de l'expérience reliée au travail.
  - Qualification(s) additionnelle(s) reliée(s) aux exigences du poste
  - Disponibilité
  - Équité en matière d'emploi
  - Niveau et/ou domaine d'études pertinent au poste à combler
- L'ARC souscrit à l'équité en matière d'emploi.