



Pour publication immédiate : 26/03/2017

GOVERNEUR ANDREW M. CUOMO

LE GOUVERNEUR CUOMO ANNONCE DE NOUVELLES MESURES POUR AMÉLIORER LA DIVERSITÉ AU SEIN DU GOUVERNEMENT DE L'ÉTAT

Le Gouverneur adopte les recommandations du Conseil consultatif sur la diversité et l'inclusion (Advisory Council on Diversity and Inclusion) afin d'améliorer la diversité au sein du Gouvernement de l'État

Une nouvelle législation modernisera le système de fonction publique de l'État et accélèrera l'embauche des minorités au sein du Gouvernement de l'État

Ceci vient renforcer les mesures déjà prises par le Gouverneur Cuomo pour élargir les opportunités pour les New-Yorkais

Le Gouverneur Andrew M. Cuomo a annoncé aujourd'hui des mesures audacieuses afin d'augmenter le nombre de minorités parmi les employés du Gouvernement de l'État, notamment en soumettant des mesures législatives afin d'accélérer l'embauche de candidats issus d'horizons différents hautement qualifiés et en élargissant l'accès à la préparation à l'examen et aux tests de la fonction publique. Ces actions ont été recommandées par le [Conseil](#) consultatif du Gouverneur sur la diversité et l'inclusion.

« New York a une longue et fière tradition d'encouragement de la diversité et de prise de mesures décisives pour détruire les obstacles à la mobilité sociale et économique et promettre l'égalité des chances pour tous les New-Yorkais, » **a déclaré le Gouverneur Cuomo.** « En prenant ces mesures recommandées par le Conseil consultatif, nous nous attaquons à la sous-représentation des minorités parmi le personnel du Gouvernement de l'État et nous nous assurons que notre leadership reflète les diverses communautés de New York. »

Le Gouverneur Cuomo a accepté les 10 recommandations faites par le Conseil, qui seront désormais incorporées au Plan stratégique sur cinq ans pour la diversité et l'inclusion de l'État de New York. Les recommandations se trouvent ci-dessous.

Soumettre des mesures législatives pour accélérer l'embauche de candidats issus d'horizon différents

Les mesures législatives amèneraient la loi sur la fonction publique (Civil Service Law) afin d'accélérer l'embauche de candidats issus d'horizons divers hautement qualifiés et d'améliorer les opportunités d'avancement de carrière au sein de l'administration de l'État, notamment une meilleure flexibilité pour l'extension des nominations et des

transferts entre les postes.

Créer une stratégie de recrutement ciblé pour promouvoir les carrières de la fonction publique

New York promouvra les avantages d'une carrière dans la fonction publique en mettant en œuvre une sensibilisation stratégique et des actions marketing destinées à offrir l'image de marque la plus convaincante possible en matière de recrutement pour l'État de New York et ses agences. Ces actions éduqueront la génération suivante de leaders quant à la valeur du travail dans la fonction publique et construiront un réservoir de nouveaux talents diversifiés.

Élargir le nombre de lieux d'administration des tests de l'État

Le Département de la fonction publique (Department of Civil Service) étendra les lieux de tests aux établissements d'enseignement supérieur, notamment la SUNY et la CUNY, ainsi qu'aux établissements communautaires, afin d'améliorer les opportunités de recrutement et d'emploi pour les populations issus d'horizons différents.

Améliorer les services de préparation aux examens pour accroître la réussite des candidats

Le Département de la fonction publique développera et promouvra un nouveau matériel de préparation aux examens afin d'encourager la participation aux examens de la fonction publique et de mieux préparer les candidats aux examens à leur réussite future. Ceci inclura l'utilisation des Centres de carrière du Département du travail (Department of Labor Career Centers) et l'utilisation renforcée des médias sociaux et d'autres technologies afin de fournir des contenus de préparation aux examens d'une manière plus moderne et accessible.

Exiger une formation à la diversité et à l'inclusion pour le personnel de direction des agences

Les dirigeants et responsables d'agences doivent posséder suffisamment de connaissances, de compétences et de ressources pour attirer, embaucher, retenir et promouvoir des employés issus de milieux diversifiés. Il est vital que tous les employés comprennent parfaitement les attentes d'égalité dans le monde du travail. Une nouvelle formation sera exigée pour tous les chefs, équipes dirigeantes et personnels responsables du recrutement et de la rétention dans les agences, afin de cultiver un environnement de travail plus inclusif et d'offrir une fondation pour mettre en œuvre efficacement des politiques et pratiques promouvant la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Augmenter la participation aux programmes d'embauche du Gouverneur pour les individus et les anciens combattants atteints de handicaps

Le Département de la fonction publique établira de nouveaux partenariats avec le Bureau des carrières pour adultes et des services pédagogiques continus du Département de l'éducation de l'État (State Education Department's Office of Adult Career and Continuing Education Services) – le Centre de réadaptation professionnelle

(Vocational Rehabilitation Center) et le Département des affaires des anciens combattants (Department of Veterans Affairs), afin d'accroître le nombre d'individus et d'anciens combattants porteurs de handicaps qui se rapprochent des opportunités d'emploi. La Section 55-b de la Loi sur la fonction publique de l'État de New York autorise la Commission sur la fonction publique (New York State Civil Service Commission) de l'État de New York à attribuer jusqu'à 1 200 postes de la classe non compétitive à des personnes qualifiées atteintes de handicaps. Par ailleurs, la Section 55-c de la loi autorise l'attribution de jusqu'à 500 postes de la classe non compétitive à des anciens combattants qualifiés.

Identifier les candidats ayant des compétences en gestion de la diversité

Le Département de la fonction publique promouvra l'utilisation d'outils de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre auprès des professionnels des ressources humaines dans les agences de l'État recherchant des candidats sérieux pour des postes. L'un de ces outils est l'Option de gestion de la diversité (Diversity Management Option), qui est utilisé dans le cadre d'un examen compétitif, afin de pourvoir les postes vacants lorsqu'il y a un besoin prouvé pour l'apprenti de comprendre les principes de gestion de la diversité et d'égalité des chances pour exercer les fonctions et responsabilités essentielles du poste.

Établir un directeur adjoint pour l'équipe de politique gouvernementale (Agency Deputy for Administration Policy Team, ADAPT)

Les Commissaires adjoints pour l'administration participeront au programme RH et aux réunions de politique co-présidées par le Département de la fonction publique et le Conseil du personnel de l'État de New York (New York State Personnel Council). Les réunions de l'ADAPT nécessiteront la participation de la direction et une discussion sur le programme RH et les questions de politique en matière de gestion de la main-d'œuvre issue d'horizons variés, garantiront que les agences de l'État adhèrent aux stratégies de leadership stratégique et de responsabilité, respecteront des pratiques de gestion de la main-d'œuvre cohérentes et atteindront les objectifs de diversité et d'inclusion.

Mettre à jour les devoirs et responsabilités de l'administrateur de la discrimination positive

Le poste d'administrateur de la discrimination positive (Affirmative Action Administrator) actuel est traditionnellement considéré comme un rôle de complaisance. Afin d'adopter une perspective plus large concernant les connaissances et les outils nécessaires pour garantir la réussite et accroître la diversité parmi le personnel de l'État, les responsabilités professionnelles des administrateurs de la discrimination positive actuels seront évaluées et mises à jour afin de mieux refléter les compétences et aptitudes requises par les professionnels de la diversité pour gérer et diriger des organisations diversifiées et complexes.

Développer des lignes directrices cohérentes pour l'égalité en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity, EEO) et la diversité à l'échelle de l'État

Avoir des lignes directrices relatives à la diversité et à l'égalité en matière d'emploi montreront clairement à tous que l'égalité au travail est la norme, et non l'exception. De

nouvelles lignes directrices rétabliront une base de référence des comportements acceptables, de l'équité et de l'égalité au travail.

La Secrétaire d'État Rossana Rosado, Présidente du Conseil consultatif, a déclaré : « Le Gouverneur Cuomo a toujours été un défenseur de la diversité et de l'inclusion. Au nom du Conseil consultatif tout entier, nous sommes fiers d'effectuer ces recommandations importantes afin d'aider à concrétiser la vision du Gouverneur Cuomo en faveur d'un personnel gouvernemental reflétant davantage les communautés variées et colorées de New York. »

Le membre de l'Assemblée Marcos Crespo a déclaré : « Tout au long de son administration, le Gouverneur Cuomo a été un défenseur assidu de la diversité et de l'inclusion, en améliorant l'accès aux opportunités sociales et économiques que tous les New-Yorkais méritent, quels que soient leur race, leur genre ou leur culture. En acceptant les recommandations du Conseil consultatif et en prenant des mesures pour augmenter la diversité dans la fonction publique, nous permettrons aux individus qui travaillent dur de contribuer à la croissance économique et à la diversité sur lesquelles l'Empire State a été fondé. À New York, nous savons que la diversité est notre plus grande force, et je félicite le Gouverneur Cuomo pour le travail qu'il a accompli afin de rendre notre État encore plus fort. »

Le membre de l'Assemblée Nick Perry a déclaré : « En tant que membre du Conseil consultatif, je suis ravi d'apprendre que le Gouverneur Cuomo a entièrement accepté toutes nos recommandations, et je le félicite d'avoir pris des mesures afin de s'assurer que le Gouvernement de l'État soit représentatif des communautés diversifiées de New York. Ces actions contribueront à attirer et à retenir des candidats talentueux issus d'horizons différents dans l'administration de l'État, ce qui, en conséquence, aidera à rendre notre merveilleux État encore plus fantastique. Je suis impatient de travailler avec le Gouverneur Cuomo afin de renforcer ces actions, d'augmenter l'accès aux ressources pour les candidats issus d'horizons différents, et de permettre à tous de grimper l'échelle sociale à New York. »

Rose Rodriguez, Directrice générale de la diversité, a déclaré : « Notre main-d'œuvre est plus forte lorsque tout le monde peut participer, et rendre notre administration d'État plus représentative de l'ampleur de la diversité et des talents à New York est essentiel à notre réussite actuelle et future. En améliorant l'accès à la formation et aux ressources pour les examens, les New-Yorkais de toutes compétences et de toutes origines pourront glaner les prérequis nécessaires pour entrer dans la fonction publique gouvernementale, gagner un salaire juste et subvenir aux besoins de leurs familles. Je félicite le Gouverneur pour avoir pris ces mesures audacieuses afin de mettre en œuvre les recommandations du Conseil, et je me réjouis de travailler ensemble afin de continuer à faire progresser nos principes fondamentaux que sont la diversité, l'inclusion et les opportunités économiques pour tous. »

Lola W. Brabham, Commissaire intérimaire du Département de la fonction publique, a déclaré : « Ces actions réaffirment les mesures prises par le passé par le Gouverneur Cuomo pour renforcer la diversité et promouvoir l'égalité des chances et d'accès pour tous les New-Yorkais. Par le biais du travail du Conseil consultatif, le Gouvernement de l'État de New York prévoit stratégiquement pour la main-d'œuvre de demain afin que nous puissions être bien préparé à répondre aux besoins et aux

attentes de ceux que nous servons. »

Les membres du Conseil consultatif du Gouverneur sur la diversité et l'inclusion sont :

- La Secrétaire d'État Rossana Rosado (Présidente)
- Le membre de l'Assemblée Marcos Crespo, Président du Groupe de travail porto-ricain/hispanique
- Le membre de l'Assemblée Nick Perry, Président du Groupe législatif noir, porto-ricain, hispanique et asiatique
- La directrice générale de la diversité Rose Rodriguez
- La Commissaire de la fonction publique Lola W. Brabham
- La Secrétaire adjointe au travail Elizabeth de León Bhargava
- La Présidente et PDG l'Environmental Facilities Corporation (société des installations environnementales), Sabrina Ty
- Le Directeur des affaires extérieures d'Empire State Development - Global NY, Linda Sun

Le Gouverneur Cuomo a créé le Conseil consultatif sur la diversité et l'inclusion en mars 2016, lui confiant la mission d'identifier les obstacles à l'attraction, au recrutement et au maintien d'une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée, et d'effectuer des recommandations d'amélioration. Les minorités représentent actuellement environ 26 pour cent du personnel du Gouvernement de l'État, une augmentation de 23,2 pour cent par rapport à 2006. Les employés caucasiens représentent 58,4 pour cent de l'intégralité des employés de l'État de New York, mais 74 pour cent des employés du Gouvernement de l'État de New York.

La responsabilité du Conseil comprenait l'examen des données pertinentes et des meilleures pratiques dans les secteurs public et privé, l'identification des défis et des opportunités au sein du système actuel de fonction publique et la collaboration avec les agences essentielles de l'État et autres organisations. Les réunions étaient tenues avec des parties prenantes de la communauté afin de faciliter le dialogue relatif à la diversité et à l'inclusion dans le Gouvernement de l'État et d'obtenir et intégrer les voix de parties prenantes avisées au processus d'élaboration des politiques.

###

Des informations complémentaires sont disponibles à l'adresse www.governor.ny.gov
État de New York | Chambre Exécutive | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418