



Montréal 

Bilan 2007 en accès à l'égalité en emploi

SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

TABLE DES MATIÈRES

Contexte	4
Portrait de la main-d'œuvre policière au 29 décembre 2007	5
◆ Agents	5
◆ Sergents	8
◆ Sergents-détectives	10
◆ Lieutenants	12
◆ Lieutenants-détectives	14
◆ Capitaine-détective	16
◆ Commandants	18
◆ Inspecteurs	20
◆ Inspecteurs-chefs	22
◆ Assistants-directeurs	24
◆ Directeurs adjoint	26
◆ Cadets policiers	28

Portrait de la main-d'œuvre civile	30
◆ Cadres administratifs	30
◆ Cols blancs	32
◆ Cols bleus	34
◆ Professionnels généraux	36
◆ Professionnels juristes	38
◆ Brigadiers scolaires	40
Réalisations 2007	42
Conclusion	45

CONTEXTE

Aujourd'hui, 28 % soit plus d'un habitant sur quatre de la population de Montréal est immigrante. Cent vingt communautés culturelles sont maintenant présentes dans la région métropolitaine. Soixante quinze langues différentes y sont parlées. Cette diversité culturelle est une composante fondamentale de la vitalité montréalaise et de sa visibilité.

Depuis 1991, le Service de police de la Ville de Montréal a mis en place de façon volontaire un Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier. L'engagement et les efforts du Service ont permis une progression importante de la présence des femmes, des membres des minorités visibles, des autochtones et des minorités ethniques au sein du personnel policier.

Le 22 mars 2004, la Ville de Montréal signe la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion, dans laquelle, elle s'engage à instaurer des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour accueillir en son sein une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert.

En mai 2004, le Comité exécutif de la Ville de Montréal concrétise cet engagement en adoptant un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) assorti d'une série de mesures provisoires dont le but est de favoriser l'embauche des membres des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques.

Une mesure de préférence implantée par la Ville de Montréal dit : «L'arrondissement ou le service corporatif doit, à compétence égale, donner préférence, une (1) fois sur trois (3), à une femme, un(e) autochtone, un membre de minorité visible ou un membre de minorité ethnique; lorsqu'il y a sous représentation dans l'emploi à doter, et ce, jusqu'à ce que la sous représentation soit comblée pour cet emploi ou groupement d'emplois». Cette mesure s'applique dans le cadre normal de renouvellement de la main-d'œuvre. Nous comptons sur l'embauche externe pour créer des bassins temporaires de personnes issues des groupes-cibles, qui pourront éventuellement être nommées en permanence.

Le SPVM a vécu des changements organisationnels importants en 2007, d'abord l'intégration de l'unité « Application des règlements du stationnement», puis la création de la «Division Réseau de transport en commun» et finalement la révision du schéma de couvertures de service. Tous ces changements ont occasionné une réallocation des ressources humaines qui a eu un impact sur le portrait des effectifs.

Nous sommes à l'an trois du PAÉE et le présent bilan fait état de la progression du portrait des effectifs, de l'embauche 2007 et des réalisations du SPVM.

Les données sur le portrait des effectifs proviennent des rapports produits par le système INFORH de la Ville de Montréal. Les données sur l'embauche proviennent du SIGEP pour les policiers et de rapports générés par le système INFORH pour le personnel civil.

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE POLICIÈRE

AGENTS

Prévisions de départs à la retraite : 44

Nombre de départs à la retraite : 21

Autres départs pour les policiers permanents : 16

Autres départs pour les policiers temporaires : 13

Embauche permanente 2007 au poste d'agent de quartier

Ce tableau inclut tous les policiers nommés en permanence en 2007.

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	65	99	164	80,8 %
Minorités ethniques	8	6	14	6,9 %
Minorités visibles	3	22	25	12,3%
Total	76	127	203	
	37,4 %	62,6 %		

Embauche temporaire 2007 au poste d'agent de quartier

Ce tableau inclut les policiers qui ont été embauchés temporaires en 2007 et qui n'ont pas été nommés en permanence.

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	23	63	86	74,1 %
Minorités ethniques	2	7	9	7,8 %
Minorités visibles	6	15	21	18,1 %
Total	31	85	116	
	26,7 %	73,36 %		

Commentaires sur l'embauche

La compétition entre les services policiers pour le recrutement d'aspirants policiers demeure importante. Le nombre de diplômés annuels de l'École nationale de police du Québec est insuffisant pour répondre aux besoins des corps policiers québécois. Tous les aspirants ayant réussi le processus de sélection du SPVM sont embauchés. Malgré les efforts, il est difficile d'atteindre l'objectif de 43 % déterminé par la CDPDJQ pour le groupe des femmes.

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

L'effectif compte 66 agents permanents de plus, reliés la plupart à la Division transport en commun.

AGENTS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
AGENTS	PERMANENT	3129	Femmes	1035	43.00%	33.08%	-9.92%	310
			Autochtones	12	0.00%	0.38%	0.38%	0
			M. Visibles	196	8.00%	6.26%	-1.74%	54
			M. Ethniques	237	6.00%	7.57%	1.57%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00	0.00%	0
	TEMPORAIRE	107	Femmes	27	43.00%	25.23%	-17.77%	19
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	20	8.00%	18.69%	10.69%	0
			M. Ethniques	6	6.00%	5.61%	-0.39%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
AGENTS	PERMANENT	3195	Femmes	1070	43.00%	33.49%	-9.51%	304
			Autochtones	12	0.00%	0.38%	0.38%	0
			M. Visibles	209	8.00%	6.54%	-1.46%	47
			M. Ethniques	244	6.00%	7.64%	1.64%	0
			Inconnus et refus	0		0.00		
	TEMPORAIRE	98	Femmes	25	43.00%	25.51%	-17.49%	17
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	11	8.00%	11.22%	3.22%	0
			M. Ethniques	8	6.00%	8.16%	2.16%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		

SERGEANTS

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 10

Nombre de départs à la retraite : 10

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	6	23	29	93,6 %
Minorités ethniques	1		1	3,2 %
Minorités visibles		1	1	3,2 %
Total	7	24	31	
	22,6 %	77,4 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif à ce grade compte douze personnes de plus. Trente et une personnes ont été promues, dont 22,6 % sont des femmes et 6,4 % membres des minorités visibles et des minorités ethniques. Les femmes demeurent le groupe le plus sous-représenté.

SERGEANTS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Sergents	PERMANENT	459	Femmes	56	20.00%	12.20%	-7.80%	36
			Autochtones	3	0.00%	0.65%	0.65%	0
			M. Visibles	10	3.00%	2.18%	-0.82%	4
			M. Ethniques	18	3.00%	3.92%	0.92%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Sergents	PERMANENT	467	Femmes	58	20.00%	12.42%	-7.58%	35
			Autochtones	3	0.00%	0.64%	0.64%	0
			M. Visibles	10	3.00%	2.14%	-0.86%	4
			M. Ethniques	17	3.00%	3.64%	0.64%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

SERGENTS-DÉTECTIVES

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 21

Nombre de départs à la retraite 22

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones				-
Groupe majoritaire	17	25	42	80,8 %
Minorités ethniques	3	3	6	11,5 %
Minorités visibles	2	2	4	7,7
Total	22	30	52	
	42,3 %	57,7 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif cadre policier compte huit personnes de plus. À noter que les femmes représentent 42.3 % des promotions. Il n'y a aucun écart de représentation dans cette catégorie d'emploi.

SERGENTS-DÉTECTIVES

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Sergents-détectives	PERMANENT	552	Femmes	139	20.00%	25.18%	5.18%	0
			Autochtones	3	0.00%	0.54%	0.54%	0
			M. Visibles	16	3.00%	2.90%	-0.10%	1
			M. Ethniques	25	3.00%	4.53%	1.53%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Sergents-détectives	PERMANENT	564	Femmes	159	20.00%	28.19%	8.19%	0
			Autochtones	3	0.00%	0.53%	0.53%	0
			M. Visibles	19	3.00%	3.37%	0.37%	0
			M. Ethniques	29	3.00%	5.14%	2.14%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

LIEUTENANTS

Constats généraux

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Mouvements 2007

Prévisions de départs à la retraite : 2

Nombre de départs à la retraite : 2

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones				
Groupe majoritaire		2	2	66,7 %
Minorités ethniques	1		1	33,3 %
Minorités visibles				
Total	1	2	3	
	33,3 %	66,7 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif à ce grade policier compte sept officiers de moins. La sous-représentation des femmes a diminué.

LIEUTENANTS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
<i>Lieutenants</i>	PERMANENT	52	Femmes	6	19.00%	11.54%	-7.46%	4
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	3.00%	1.92%	-1.08%	1
			M. Ethniques	6	3.00%	11.54%	8.54%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
<i>Lieutenants</i>	PERMANENT	45	Femmes	7	19.00%	15.56%	-3.44%	2
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	3.00%	0.00%	-3.00%	1
			M. Ethniques	6	3.00%	13.33%	10.33%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

LIEUTENANT-DÉTECTIVE

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 5

Nombre de départs à la retraite : 8

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	4	9	13	86,6 %
Minorités ethniques	-	1	1	6,7 %
Minorités visibles	-	1	1	6,7 %
Total	4	11	15	
	26,7 %	73,3 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif à ce grade policier compte une personne de moins et deux femmes de plus. Quinze personnes ont été promues, dont, 26,7 % sont des femmes du groupe majoritaire et 13,4 % sont des hommes du groupe des minorités ethniques et des minorités visibles.

LIEUTENANTS-DÉTECTIVES

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Lieutenants-détectives	PERMANENT	69	Femmes	6	19.00%	8.70%	-10.30%	7
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	2	3.00%	2.90%	-0.10%	0
			M. Ethniques	5	3.00%	7.25%	4.25%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Lieutenants-détectives	PERMANENT	68	Femmes	8	19.00%	11.76%	-7.24%	5
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	3	3.00%	4.41%	1.41%	0
			M. Ethniques	5	3.00%	7.35%	4.35%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

CAPITAINES-DÉTECTIVES

Ce grade est appelé à disparaître, aucune promotion n'est prévue.

Prévisions de départs à la retraite : 0

Nombre de départs à la retraite : 0

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

Aucune modification de l'effectif.

CAPITAINE-DÉTECTIVE

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Capitaine-détective	PERMANENT	1	Femmes	0	19.00%	0.00%	-19.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	3.00%	0.00%	-3.00%	0
			M. Ethniques	0	3.00%	0.00%	-3.00%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Capitaine-détective	PERMANENT	1	Femmes	0	19.00%	0.00%	-19.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	3.00%	0.00%	-3.00%	0
			M. Ethniques	0	3.00%	0.00%	-3.00%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

COMMANDANTS

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 7

Nombre de départs à la retraite : 6

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	1	7	8	80 %
Minorités ethniques	-	1	1	10%
Minorités visibles	-	1	1	10%
Total	1	9	10	
	10%	90%		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif à ce grade compte cinq personnes de moins.

COMMANDANTS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	8
Commandants	PERMANENT	93	Femmes	10	19.00%	10.75%	-8.25%	8
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	3.00%	1.08%	-1.92%	2
			M. Ethniques	6	3.00%	6.45%	3.45%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	8
Commandants	PERMANENT	88	Femmes	10	19.00%	11.36%	-7.64%	7
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	2	3.00%	2.27%	-0.73%	1
			M. Ethniques	6	3.00%	6.82%	3.82%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

INSPECTEURS

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 0

Nombre de départs à la retraite : 1

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	-2	5	7	100%
Minorités ethniques	-	-	-	-
Minorités visibles	-	-	-	-
Total	2	5	7	
	28,6 %	71,4 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif à ce grade compte cinq personnes de plus. La promotion de deux femmes sur sept personnes promues représente une percée importante pour ce groupe.

INSPECTEURS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Inspecteurs	PERMANENT	13	Femmes	1	10.00%	7.69%	-2.31%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	2.00%	7.69%	5.69%	0
			M. Ethniques	1	2.00%	7.69%	5.69%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
Inspecteurs	PERMANENT	18	Femmes	3	10.00%	16.67%	6.67%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	2.00%	5.56%	3.56%	0
			M. Ethniques	0	2.00%	0.0%	-2.00%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

INSPECTEURS-CHEF

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 2

Nombre de départs à la retraite : 1

Promotion 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	-	1	1	33,3 %
Minorités ethniques	-	2	2	66,7 %
Minorités visibles	-	-	-	
Total	-	3	3	
	-	100%		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif à ce grade compte une personne de plus. Soulignons que deux personnes promues sur trois proviennent du groupe des minorités ethniques, il s'agit d'une avancée digne de mention.

INSPECTEURS-CHEF

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
<i>Inspecteurs-chef</i>	PERMANENT	16	Femmes	1	10.00%	6.25%	-3.75%	1
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
<i>Inspecteurs-chef</i>	PERMANENT	17	Femmes	1	10.00%	5.88%	-4.12%	1
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	2	2.00%	11.76%	9.76%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

ASSISTANTS-DIRECTEURS

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

Prévisions de départs à la retraite : 1

Nombre de départs à la retraite : 0

Aucune promotion 2007

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin 2007, l'effectif est le même.

ASSISTANTS-DIRECTEURS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
ASSISTANTS-DIRECTEURS	PERMANENT	7	Femmes	0	10.00%	0.00%	-10.00%	1
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	1	2.00%	14.29%	12.29%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
ASSISTANTS-DIRECTEURS	PERMANENT	7	Femmes	0	10.00%	0.00%	-10.00%	1
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	1	2.00%	14.29%	12.29%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

DIRECTEURS ADJOINT

Constats généraux

Il n'y a pas d'entrée latérale, un système de promotion interne adapté aux besoins organisationnels permet l'accession à ce grade.

7

Prévisions de départs à la retraite : 0

Nombre de départs à la retraite : 0

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

Aucun mouvement à ce grade. Soulignons que depuis avril 2005, un directeur-adjoint est assigné à l'extérieur du SPVM.

DIRECTEURS ADJOINT

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
<i>Directeurs adjoint</i>	PERMANENT	3	Femmes	0	10.00%	0.00%	-10.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
<i>Directeurs adjoint</i>	PERMANENT	3	Femmes	0	10.00%	0.00%	-10.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	0	Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

CADETS POLICIERS

Les cadets policiers sont des étudiants à temps plein au cégep ou à l'université qui travaillent sur appel au SPVM. Cette fonction constitue une porte d'entrée pour les policiers conventionnels.

Nombre de départs : 208

Embauche 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	1	-	1	0,5 %
Groupe majoritaire	61	100	161	79,7 %
Minorités ethniques	4	8	12	5,9 %
Minorités visibles	9	19	28	13,9 %
Total	75	127	202	
	37,1 %	62,9 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

Les groupes-cibles sont fortement représentés dans ce regroupement. Il s'agit d'un bassin en mouvance en raison de leur statut.

CADETS POLICIERS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
CADETS POLICIERS	PERM/PERM/TEMP		Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
	TEMP/TEMP	293	Femmes	150	42.00%	51.19%	9.19%	0
			Autochtones	3	0.00%	1.02%	1.02%	0
			M. Visibles	48	7.00%	16.38%	9.38%	0
			M. Ethniques	14	7.00%	4.78%	-2.22%	7
			Inconnus et refus	0	0.00%	0.00%	0.00%	0

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
CADETS POLICIERS	PERM/PERM/TEMP		Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
	TEMP/TEMP	323	Femmes	151	42.00%	46.75%	4.75%	0
			Autochtones	3	0.00%	0.93%	0.93%	0
			M. Visibles	45	7.00%	13.93%	6.93%	0
			M. Ethniques	21	7.00%	6.50%	-0.50%	2
			Inconnus et refus	0		0.00%		

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE CIVILE

CADRES ADMINISTRATIFS

Mouvements 2007

Prévisions de départs : 7

Nombre de départs à la retraite : 4

Embauche temporaire 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	3	-	3	100%
Minorités ethniques	-	-	-	-
Minorités visibles	-	-	-	-
Inconnu		-	-	-
Total	3	-	3	
	100 %			

Trois concours de sélection ont été tenus, les postulants émanant des minorités visibles et des minorités ethniques ne sont pas qualifiés à certaines étapes du processus de sélection.

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

Il y a quinze cadres de plus à la fin 2007, sur ce nombre onze proviennent de l'unité « Application des règlements du stationnement qui a été intégrée au SPVM en janvier 2007.

Le dossier du statut des cadres a été régularisé en septembre 2007, il n'y a plus de cadres temporaires.

Le groupe des femmes est très bien représenté. Il y a toutefois un écart à combler pour le groupe des minorités visibles et celui des minorités ethniques.

CADRES ADMINISTRATIFS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
CADRES	PERMANENT	70	Femmes	39	41.00%	55.71%	14.71%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	6.00%	1.43%	-4.57%	3
			M. Ethniques	1	12.00%	1.43%	-10.57%	7
			Inconnus et refus	2		2.86%		
	TEMPORAIRE	28	Femmes	21	41.00%	75.00%	34.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	6.00%	3.57%	-2.43%	1
			M. Ethniques	2	12.00%	7.14%	-4.86%	1
			Inconnus et refus	1		3.57%		

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
CADRES	PERMANENT	113	Femmes	68	41.00%	60.18%	19.18%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	4	6.00%	3.54%	-2.46%	3
			M. Ethniques	3	12.00%	2.65%	-9.35%	11
			Inconnus et refus	4		3.54%		
	TEMPORAIRE		Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

COLS BLANCS

Prévisions de départs : 66

Nombre de départs à la retraite : 27

Embauches en 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	1	2	3	1,3 %
Groupe majoritaire	55	44	99	43,4 %
Minorités ethniques	10	8	18	7,9 %
Minorités visibles	28	58	86	37,7 %
Inconnu	12	10	22	9,7 %
Total	106	122	228	
	46,5 %	53,5 %		

Le rapport d'embauche PAÉE généré par le système INFORH comptabilise tous les employés peu importe leur statut. Pour illustrer ceci, sur 228 embauches, 135 sont des préposés au remorquage. Toutefois, considérant le caractère saisonnier et fluctuant des préposés aux remorquages, nous devons tenir compte de cette donnée dans l'interprétation des résultats.

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

Le portrait s'est considérablement modifié en 2007 par une augmentation de 69 personnes permanentes et 459 personnes temporaires. En janvier 2007, le SPVM a intégré l'unité « Application des règlements du stationnement ». À la fin de l'année 2007, cette section comptait 197 employés cols blancs permanents et temporaires et 528 préposés aux remorquages ayant un statut temporaire banque d'heures.

Depuis le gel d'embauche décrété par la Comité exécutif, la majorité de postes vacants sont comblés temporairement par une assignation en fonction supérieure ou par l'embauche d'un employé auxiliaire. Les nominations en permanence proviennent du bassin interne de la Ville de Montréal conformément à la convention collective. La sous-utilisation demeure importante dans le bassin des employés permanents pour les groupes des minorités visibles, des minorités ethniques et des autochtones.

La stratégie consiste à créer un bassin de postes temporaires fortement représentatif des groupes cibles sous représentés qui pourront éventuellement combler des postes permanents

COLS BLANCS

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
COLS BLANCS	PERMANENT	570	Femmes	464	46.00%	81.40%	35.40%	0
			Autochtones	1	1.00%	0.18%	-0.82%	5
			M. Visibles	19	7.50%	3.33%	-4.17%	24
			M. Ethniques	18	11.00%	3.16%	-7.84%	45
			Inconnus et refus	35		6.14%		
	TEMPORAIRE	182	Femmes	140	46.00%	76.92%	30.92%	0
			Autochtones	0	1.00%	0.00%	-1.00%	2
			M. Visibles	28	7.50%	15.38%	7.88%	0
			M. Ethniques	9	11.00%	4.95%	-6.05%	11
			Inconnus et refus	16		8.79%		

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
COLS BLANCS	PERMANENT	639	Femmes	503	46.00%	78.72%	32.72%	0
			Autochtones	1	1.00%	0.16%	-0.84%	5
			M. Visibles	26	7.50%	4.07%	-3.43%	22
			M. Ethniques	20	11.00%	3.13%	-7.87%	50
			Inconnus et refus	38		5.95%		
	TEMPORAIRE	641	Femmes	302	46.00%	47.11%	1.11%	0
			Autochtones	3	1.00%	0.47%	-0.53%	3
			M. Visibles	198	7.50%	30.89%	23.39%	0
			M. Ethniques	49	11.00%	7.64%	-3.36%	22
			Inconnus et refus	28		4.37%		

COLS BLEUS

Prévisions de départs : 2

Nombre de départs à la retraite : 3

Embauche 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	-	1	1	100%
Minorités ethniques	-	-	-	-
Minorités visibles	-	-	-	-
Inconnu	-	-	-	-
Total	-	1	1	
	-	100%		

Il est important de préciser qu'aucun employé auxiliaire embauché provenant de l'externe ne pourra être confirmé tant que la Ville de Montréal n'aura pas atteint son plancher d'emploi de 3837 employés titulaires de postes prévu à la convention collective. Conformément à la convention collective, les postes vacants ont été offerts en priorité à des employés cols bleus de la Ville de Montréal mis en disponibilité. Une seule embauche dans la période.

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

L'effectif compte quatre employés temporaires de moins. Il s'agit d'un groupe où la représentativité est faible en regard des groupes visés.

COLS BLEUSSituation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
COLS BLEUS	PERMANENT	37	Femmes	5	21.00%	13.51%	-7.49%	3
			Autochtones	1	0.00%	2.70%	2.70%	0
			M. Visibles	0	8.00%	0.00%	-8.00%	3
			M. Ethniques	1	12.60%	2.70%	-9.90%	4
			Inconnus et refus	2		5.41%		
	TEMPORAIRE	17	Femmes	0	21.00%	0.00%	-21.00%	4
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	8.00%	5.88%	-2.12%	0
			M. Ethniques	1	12.60%	5.88%	-6.72%	1
			Inconnus et refus	2		11.76%		

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
COLS BLEUS	PERMANENT	37	Femmes	6	21.00%	16.22%	-4.78%	2
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	8.00%	2.70%	-5.30%	2
			M. Ethniques	1	12.60%	2.70%	-9.90%	4
			Inconnus et refus	1		2.70%		
	TEMPORAIRE	13	Femmes	0	21.00%	0.00%	-21.00%	3
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	8.00%	0.00%	-8.00%	1
			M. Ethniques	1	12.60%	7.69%	-4.91%	1
			Inconnus et refus	0		0.00%		

PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

Prévisions de départs : 4

Nombre de départs à la retraite : 0

Embauche 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	1	-	1	33,3 %
Minorités ethniques	-	2	2	66,7 %
Minorités visibles	-	-	-	-
Inconnu	-	-	-	-
Total	1	2	3	
	33,3 %	66,7 %		

L'embauche est composée de 33,3 % de femmes et 66,7 % des membres des minorités ethniques, la mesure de préférence est atteinte.

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

L'effectif compte deux postes permanents de plus. Il n'y a plus de sous-représentation des groupes visés dans le bassin des temporaires.

PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX	PERMANENT	39	Femmes	22	35.00%	56.41%	21.41%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	8.40%	2.56%	-5.84%	2
			M. Ethniques	1	14.40%	2.56%	-11.84%	5
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	12	Femmes	6	35.00%	50.00%	15.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	2	8.40%	16.67%	8.27%	0
			M. Ethniques	1	14.40%	8.33%	-6.07%	1
			Inconnus et refus	1		8.33%		

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX	PERMANENT	41	Femmes	22	35.00%	53.66%	18.66%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	1	8.40%	2.44%	-5.96%	2
			M. Ethniques	1	14.40%	2.44%	-11.96%	5
			Inconnus et refus	1		2.44%		
	TEMPORAIRE	12	Femmes	8	35.00%	66.67%	31.67%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	2	8.40%	16.67%	8.27%	0
			M. Ethniques	3	14.40%	25.00%	10.60%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		

PROFESSIONNELS JURISTES

Mouvements 2007

Prévisions de départs : 0

Nombre de départs à la retraite: 0

Aucune embauche en 2007

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

À la fin de l'année 2007, l'effectif permanent compte une personne de plus, il n'y a plus d'employés temporaires. Étant donné le petit nombre d'employés, il n'y a pas de sous représentation. Il y a très peu de mouvement chez ce groupe.

PROFESSIONNELS JURISTES

Situation au 1^{er} janvier 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
PROFESSIONNELS JURISTES	PERMANENT	3	Femmes	2	41.00%	66.67%	25.67%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	0	11.70%	0.00%	-11.70%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE	2	Femmes	2	41.00%	100.00%	59.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	0	11.70%	0.00%	-11.70%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
PROFESSIONNELS JURISTES	PERMANENT	4	Femmes	3	41.00%	75.00%	34.00%	0
			Autochtones	0	0.00%	0.00%	0.00%	0
			M. Visibles	0	2.00%	0.00%	-2.00%	0
			M. Ethniques	0	11.70%	0.00%	-11.70%	0
			Inconnus et refus	0		0.00%		
	TEMPORAIRE		Femmes					
			Autochtones					
			M. Visibles					
			M. Ethniques					
			Inconnus et refus					

BRIGADIERS SCOLAIRES

Nombre de départs : 92

Embauches 2007

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	-	-	-
Groupe majoritaire	34	25	59	85,5 %
Minorités ethniques	-	-	-	-
Minorités visibles	3	1	4	5,8 %
Inconnu	5	1	6	8,7 %
Total	42	27	69	
	60,9 %	39,1 %		

Commentaires sur la variation de l'effectif en 2007

Le recrutement dans cette catégorie d'emploi est difficile. C'est un emploi sur appel avec des heures coupées. Toutes les personnes ayant réussi le processus de sélection sont embauchées, la mesure de préférence est donc difficile à appliquer.

Le processus de sélection sera révisé en 2008. Soulignons le nombre de personnes inconnus, des efforts seront faits pour corriger cette situation. Conformément à la convention collective, les nominations en permanence proviennent du bassin interne des brigadiers surnuméraires.

Les brigadiers scolaires ont été intégrés au système INFORH de la Ville de Montréal en 2007, nous n'avons pas de portrait des effectifs au début de 2007.

Situation au 29 décembre 2007

Catégorie d'emploi - A -	Statut RH / Affectation - B -	Total employés - C -	Groupes visés - D -	Total employés par groupe - E -	% de disponibilité sur le marché - F -	% de représentation par groupe G = E / C	Écart de représentation en % H = G - F	Écart de représentation en nombre 1 = H * C
BRIGADIERS SCOLAIRES	PERMANENT	521	Femmes	344		66.03%		
			Autochtones	1		0.19%		
			M. Visibles	24		4.61%		
			M. Ethniques	24		4.61%		
			Inconnus et refus	22		4.22%		
	TEMPORAIRE	121	Femmes	75		61.98%		
			Autochtones	0		0.00%		
			M. Visibles	4		3.31%		
			M. Ethniques	1		0.83%		
			Inconnus et refus	20		16.53%		

RÉALISATIONS 2007

- Nous analysons les affichages civils et lorsqu'il y a comblement à l'externe d'un poste, nous transmettons au gestionnaire responsable de la sélection une correspondance de la directrice adjointe à la Direction de l'administration, pour rappeler l'importance de l'accès à l'égalité en emploi, ses objectifs, et la sous représentation, le cas échéant.
- La révision de la partie "*Questionnaire sur le programme d'accès à l'égalité en emploi*" du formulaire corporatif F.320-12 intitulé « Demande d'emploi Agent de quartier ».n'est pas finalisée. Ce changement requerra entre autres la création d'un nouveau champ informatique dans le SIGEP. Ces modifications rendront le formulaire conforme aux normes de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec et à celles de la Ville de Montréal.
- En mai 2007, le Service a été informé qu'il devait élaborer le plan triennal en accès à l'égalité en emploi, ce travail colossal impliquait entre autres l'analyse du système d'emploi pour chaque catégorie d'emploi civil et policier soit les cadres de direction et administratifs, les cols blancs, les cols bleus, les professionnels généraux et juristes, les brigadiers scolaires, les cadets policiers, les recrues, les policiers syndiqués et les cadres policiers. Suite à l'analyse du système d'emploi, des mesures d'égalité des chances ont été déterminées afin d'éliminer les obstacles à l'égalité, également, des mesures de soutien à l'emploi ont été identifiées et des activités de communications feront partie intégrante du plan triennal. Les responsables d'unités RH, une responsable du dossier et une coordonnatrice RH ont collaboré afin de rendre à terme cet important mandat. Les mesures à mettre en œuvre au plan d'action triennal auront une incidence sur le plan d'action du Service des ressources humaines des trois prochaines années.
- Les activités de Recrutement

Recrutement pour les aspirants conventionnels

- Participation à des kiosques de recrutement (Université de Montréal, Salon Leadership Africain, Salon d'emploi de l'est);
- Publication dans les journaux locaux de l'offre d'emploi conventionnel (Journal Métro et journal 24 heures);
- Parution de l'offre d'emploi conventionnel sur le site web d'Emploi-Québec (une dizaine de fois);
- Lettre de présentation et avis de recrutement envoyés à une centaine d'organismes des différentes communautés;
- Participation au forum 25 ans d'intervention auprès des jeunes de minorités visibles;

- Coordination et participation à des séances d'information (programmes des conventionnels) et;
- Coordination de l'attribution de stages suite à la séance d'information.

Recrutement brigadiers scolaires et employés de soutien (cols blancs):

- Participation à des kiosques de recrutement (Université de Montréal, Salon Leadership Africain, Salon d'emploi de l'est);
- Parution de l'offre d'emploi brigadier sur le site web d'Emploi-Québec (une dizaine de fois);
- Lettre de présentation et avis de recrutement envoyés à une centaine d'organismes des différentes communautés culturelles.

Activités de développement d'outils promotionnels généraux :

- Rédaction d'un aide-mémoire recrutement destiné aux agents-sociocommunautaires des PDQ;
- Mise à jour des cartes postales recrutement
- Réponses personnalisées suite aux diverses demandes en matière de recrutement sur le site Internet du SPVM
- En collaboration avec la Section relation –média, réalisation de cartes promotionnelles représentant les différentes unités du Service;
- Réalisation avec la Section relation –média, d'une vidéo corporative visant à promouvoir le SPVM dans nos activités de recrutement;
- Plusieurs cartes postales de recrutement et documents d'information sur le processus de sélection au SPVM ont été envoyés à des agents du Service qui en ont fait la demande, afin d'en faire une distribution auprès de jeunes étudiants;
- Développement du «Kit school» : projet d'orientation pour les jeunes étudiants du secondaire visant à faire connaître le métier de policier.
- Un partenariat universitaire a aussi été établi afin de revoir nos pratiques de recrutement pour les policiers conventionnels et les brigadiers scolaires (collaboration avec l'École des Hautes Études Commerciales).

- Enfin, le projet *Classes Affaires* a permis à 20 jeunes de niveau secondaire de réaliser un stage au SPVM et les *Journées Jeunes fonctionnaires* ont fait en sorte que 40 étudiants anglophones du *Montréal school board* aient pu visiter, pendant une journée, différentes unités du SPVM et y rencontrer des policiers et gestionnaires de l'organisation.

ENJEUX ET PERSPECTIVES

L'accès à l'égalité en emploi pour le personnel policier connaît des résultats d'embauche exceptionnels et démontrent l'engagement de l'organisation depuis 16 ans. Le groupe des femmes demeure le plus sous-représenté. On observe chaque année, une diminution de la sous-représentation des groupes cibles aux grades d'officiers syndiqués. L'année 2007 marque une avancée importante des groupes cibles aux grades de cadres policiers. Il faudra soutenir cette progression vers les niveaux supérieurs de décision. Des outils informatisés permettant la disponibilité de données fiables et rapides améliorera de beaucoup la gestion et le suivi de l'accès à l'égalité en emploi.

Pour ce qui est du personnel civil, le programme d'accès à l'égalité en emploi est à sa troisième année. Les données démontrent que le Service a eu recours à des stratégies de recrutement gagnantes avec les regroupements d'emplois cols blancs et professionnels généraux. La mise en place des mesures prévues au plan d'action triennal devrait améliorer l'accès à l'emploi pour les groupes visés.

Le Service des ressources humaines (SRH) a implanté une stratégie globale «Capitaliser sur la diversité, une responsabilité partagée » afin d'optimiser sa capacité organisationnelle à tirer profit d'un effectif diversifié en termes de valeurs, d'attitudes et d'habiletés dans une offre de service qui soit novatrice et performante. Également, le SRH a amorcé à l'interne, un redéploiement de ses ressources afin de présenter une structure et un mode de fonctionnement permettant de mieux répondre aux besoins organisationnels.