



---

***BILAN DES RÉALISATIONS DU  
PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR  
LE PERSONNEL POLICIER***

**MAI 2004 - AVRIL 2005**

**SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

---

**Préparé par :**

**La Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail  
Service des ressources humaines**

## TABLE DES MATIÈRES

1.	Contexte	3
2.	Les objectifs prévisionnels	4
3.	Les résultats d'embauche permanente et temporaire entre le 1 <sup>er</sup> mai 2004 et le 30 avril 2005	5
4.	Postes permanents comblés entre 1991 et 2005	9
5.	Réalisations	10
	5.1 Réalisations en matière de recrutement/embauche	10
	5.2 Réalisations en matière d'accueil, d'intégration et de formation	15
6.	Les faits	17
7.	Perspectives et conclusion	18
Annexe 1.	Portrait des effectifs policiers	19

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin.

## 1. CONTEXTE

Une des richesses de Montréal est la pluralité de sa mosaïque sociale. Son visage évolue constamment sur les plans politique, économique et culturel. Le Service de police de la Ville de Montréal veut s'adapter à la diversité de cette communauté en pleine mutation afin de mieux réaliser sa mission.

Depuis 1991, il s'est engagé à assurer une représentation équitable de sa population par l'implantation volontaire d'un *Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier*. Ce programme a permis la progression de la présence des femmes, des membres des minorités ethniques et des membres des minorités visibles.

Le 1<sup>er</sup> avril 2001, La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi est entrée en vigueur. Cette loi vise à corriger au sein des organismes publics, la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi à cause de tout un ensemble de pratiques et de règles qui compromettent le droit à l'égalité. Également, elle vise à rendre le personnel de ces organismes plus représentatif d'une main d'oeuvre plus diversifiée.

En mai 2004, le Comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté un *Programme d'accès à l'égalité en emploi* pour tout son personnel 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 soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques. La première étape de ce programme a été le recensement de tout le personnel civil du Service en novembre 2004 qui nous a permis d'avoir un portrait de la représentation des groupes visés à l'intérieur de nos cohortes d'emploi.

De plus, en novembre 2004, en raison des récentes modifications aux critères d'identification de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, nous avons refait l'auto identification pour les policières et les policiers émanant du groupe des minorités ethniques, ce qui a eu pour conséquence de diminuer notre taux de représentativité chez ce groupe.

Ce rapport fait état des résultats d'embauche pour les policières et policiers pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2005 et ceux réalisés depuis 1991. Ces résultats témoignent de l'engagement incontournable du Service et de son implication.

Pour ceux qui désirent approfondir le portrait des effectifs, on retrouve à l'annexe 1, plusieurs tableaux faisant état des données sur la répartition du personnel policier selon les groupes visés par le programme d'accès à l'égalité.

## 2. LES OBJECTIFS PRÉVISIONNELS

Dans le but d'atteindre une représentation équitable de la main-d'œuvre de la grande ville de Montréal, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) collaborent afin de déterminer les objectifs prévisionnels d'embauche comme suit :

### Sous-utilisation des groupes visés

Tableau 2.1

Groupes	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation
Autochtones	1 %	0,44 %	0,56 %
Femmes	32,8 %	32,2 %	0,6 %
Minorités ethniques	10 %	7,45 %	2,55 %
Minorités visibles	8,6 %	5,6 %	3 %

- ◆ Le taux de disponibilité est compilé par la CDPDJQ (1999) selon les 2 critères suivants : la scolarité et l'âge minimum (conformément à la Loi de la Police).
- ◆ Le taux de présence au SPVM est basé sur une présence de policières et policiers par groupe, et ce, sur un effectif de 2953 postes comblés au grade d'agent permanent (Statistiques SPVM au 25 avril 2005).
- ◆ Prochainement, une demande de mise à jour du taux de disponibilité sera déposée à la CDPDJQ. Le Service ajustera ses objectifs en fonction de ces nouveaux taux et de l'écart de représentation.

### Objectifs prévisionnels d'embauche à atteindre

Tableau 2.2

Groupes	Sous-utilisation	Objectifs
Autochtones	0,56 %	1 %
Femmes	0,6 %	25 %
Minorités ethniques	2,55 %	10 %
Minorités visibles	3 %	10 %

- ◆ Les objectifs prévisionnels d'embauche par groupe tiennent compte de la disponibilité de la main-d'œuvre. Ils permettent au SPVM d'accéder à une représentativité équitable des groupes désignés.

### 3. LES RÉSULTATS D'EMBAUCHE PERMANENTE ET TEMPORAIRE ENTRE LE 1<sup>ER</sup> MAI 2004 AU 30 AVRIL 2005.

Les résultats ont été obtenus en conformité avec les principes directeurs du PAÉ et les engagements de la Ville de Montréal d'implanter un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour tout le personnel. Il repose sur les éléments suivants :

- ◆ Réalisme dans l'établissement des objectifs basés sur la disponibilité de la main d'œuvre ;
- ◆ Respect rigoureux des normes et des exigences d'embauche pour tous les candidats ;
- ◆ Équité dans l'application de toutes les étapes du processus.

#### 3.1 Embauche permanente

##### Embauche permanente au poste d'agent de quartier

Tableau 3.1

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	91	102	193	82,5 %
Minorités ethniques	7	8	15	6,4 %
Minorités visibles	7	19	26	11,1 %
<b>Total</b>	105	129	234	100 %
	44,9 %	55,1 %	100 %	

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2005, le SPVM a comblé **234** postes permanents par attrition pour remplacer les départs à la retraite.

On notera d'ailleurs les résultats significatifs de l'embauche permanente :

- ◆ **105** femmes ont été embauchées. Cela représente **44,9 %** de l'embauche par rapport à un objectif de 25 %.
- ◆ **15** personnes proviennent des minorités ethniques. Cela représente **6,4 %** de l'embauche par rapport à un objectif de **10 %**.
- ◆ **26** personnes émanant des minorités visibles ont été embauchées, ce qui représente **11,1 %** de l'embauche dépassant l'objectif de 10 %. Les résultats démontrent que les efforts déployés donnent les résultats escomptés.
- ◆ **Aucune** personne issue de la communauté autochtone n'a été embauchée, par rapport à un objectif de 1 %.

**Répartition par groupe de l'embauche permanente  
au poste d'agent de quartier**

**Tableau 3.1.1**

	<b>Origine ethnique</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
<b>Groupe majoritaire</b>			
	Anglaise	1	--
	Française	90	102
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>102</b>
<b>Minorités ethniques</b>			
	Grecque	2	1
	Hongroise	1	--
	Italienne	3	5
	Portugaise	--	1
	Russe	1	1
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Minorités visibles</b>			
	Algérienne	--	1
	Chilienne	1	--
	Coréenne	1	--
	Haïtienne	3	8
	Laotienne	1	--
	Libanaise	--	1
	Mexicaine	--	1
	Nicaraguayenne	--	1
	Noire du Canada	1	1
	Salvadorienne	--	1
	Syrienne	--	1
	Tunisienne	--	1
	Turque	--	1
	Vénézuélienne	--	1
	Vietnamienne	--	1
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

### 3.2 Embauche temporaire

Nous avons comptabilisé dans ce groupe, les policiers temporaires qui ont eu une première embauche. De plus, le taux de rétention de la première embauche temporaire jusqu'à l'embauche permanente est très élevé.

#### Embauche temporaire au poste d'agent de quartier

Tableau 3.2

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	64	97	161	79,7 %
Minorités ethniques	2	7	9	4,5 %
Minorités visibles	2	30	32	15,8 %
<b>Total</b>	68	134	202	100 %
	33,7 %	66,3 %	100 %	

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2005, le SPVM a embauché 202 policiers temporaires pour combler les besoins opérationnels.

On remarquera les résultats significatifs de l'embauche temporaire :

- ◆ **68** femmes ont été embauchées. Cela représente **33,7 %** de l'embauche par rapport à un objectif de 25 %.
- ◆ **9** personnes proviennent des minorités ethniques. Cela représente **4,5 %** de l'embauche par rapport à un objectif de 10 %.
- ◆ **32** personnes émanant des minorités visibles ont été embauchées, ce qui représente **15,8 %** dépassant l'objectif souhaité de 10 %.
- **aucune** personne issue de la communauté autochtone n'a été embauchée par rapport à un objectif de 1 %.

**Répartition par groupe de l'embauche temporaire  
au poste d'agent de quartier**

**Tableau 3.2.1**

	<b>Origine ethnique</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
<b>Groupe majoritaire</b>			
	Française	64	96
	Anglaise		1
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>97</b>
<b>Minorités ethniques</b>			
	Belge		1
	Espagnole		2
	Grecque	1	2
	Italienne	1	1
	Roumaine		1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Minorités visibles</b>			
	Afghan		1
	Algérienne		2
	Arabe	1	
	Arménienne		1
	Coréenne		1
	Égyptienne	1	1
	Haïtienne		17
	Libanaise		1
	Iranienne		1
	Marocaine		1
	Mexicaine		1
	Noire / Canada		1
	Tunisienne		1
	Vietnamienne		1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>30</b>



#### 4. POSTES PERMANENTS COMBLÉS ENTRE 1991 ET 2005

##### TABLEAU CUMULATIF DE L'EMBAUCHE PERMANENTE PAR SEXE ET PAR GROUPE VISÉ ENTRE LE 1<sup>ER</sup> MAI 1991 ET LE 30 AVRIL 2005

Tableau 4.1

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	6	7	13	0,54 %
Groupe majoritaire	758	1277	2035	83,85 %
Minorités ethniques	51	149	200	8,24 %
Minorités visibles	31	148	179	7,37 %
<b>Total</b>	846	1581	2427	100%
	34,9 %	65,1 %	100 %	

*Le bilan des 14 dernières années (1991 à 2005) confirme que les effectifs du Service se rapprochent de la représentativité de la population montréalaise.*

Pour cette même période, le SPVM a comblé **2427** postes au grade d'agent ayant un statut permanent répartis comme suit :

- ♦ **846** postes soit 34,9 % dont 758 femmes sont issues du groupe majoritaire. Notre objectif de 25 % est donc largement dépassé.
- ♦ **200** postes soit 8,24 % pour les minorités ethniques.
- ♦ **179** postes soit 7,37 % pour les minorités visibles.
- ♦ **13** postes soit 0,54 % pour les autochtones. Malgré les efforts déployés, nous n'atteignons pas notre objectif de 1 % pour ce groupe.
- ♦ **1277** postes soit 52,6 % pour les hommes majoritaires.

## 5. RÉALISATIONS

### 5.1 Réalisations en matière de recrutement / embauche

La section Sélection et évaluation assure la planification, la réalisation et le suivi de toutes les activités de recrutement et d'embauche pour les aspirants policiers et depuis 2003 pour les cadets policiers. Les résultats de l'embauche temporaire et permanente révèlent un dépassement des objectifs globaux et des objectifs d'embauche ciblée ce qui témoignent d'une efficacité exceptionnelle.

La stratégie de recrutement des groupes racialisés se déploie sur deux axes principaux : le premier vise à créer un intérêt pour la carrière policière chez les jeunes du secondaire issus des groupes cibles, l'autre consiste à attirer les jeunes diplômés universitaires et collégiaux et les orienter vers l'attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières.

En 2004 et 2005, les activités d'un plan d'action visant le recrutement et l'embauche ont été suivies et relancées d'une manière rigoureuse et dynamique. Une structure concertée, le développement de nouveaux créneaux de recrutement et la disponibilité de nouveaux outils promotionnels ont contribué à créer plus d'intérêt chez les jeunes issus du groupe des minorités visibles.

La section a contribué à l'organisation et la réalisation de deux programmes visant à soutenir des jeunes du secondaire qui ont un intérêt pour la carrière policière, une forte proportion de ces jeunes étant issue du groupe des minorités visibles.

Le partenariat interne a été affermi afin de renforcer les messages. En ce sens, les policières et policiers issus du groupes des minorités visibles ont été interpellés à être porte-parole auprès de leurs communautés. Lors d'événements à caractère ethnique ou multiculturel, le Service assure une visibilité par la présence de policiers émanant des minorités visibles.

Depuis 2004, il y a une seule AEC par année avec seulement 15 inscriptions pour le SPVM, ce qui limite l'embauche de personnes issues de ce groupe. Beaucoup de support est apporté à nos candidats conventionnels lors de la poursuite de l'attestation d'études collégiales et lors de leur séjour à l'École nationale de police du Québec afin de qu'ils persévèrent et demeurent motivés à leurs études.

Les faits saillants au niveau du programme d'accès à l'égalité sont l'inscription de 14 candidats à l'AEC du mois d'octobre 2004 dont **10 sont issus des minorités visibles**. Également, sur les 137 candidats retenus comme cadets policiers, **30 proviennent du groupe des minorités visibles**. Le recrutement des cadets policiers se situe sur un continuum de d'emploi d'aspirant policier ce qui contribue à élargir le bassin de candidats.

## ACTIVITÉS DE PROMOTION DE LA CARRIÈRE POLICIÈRE AUPRÈS DE JEUNES DU SECONDAIRE

### Le Programme Polyglobe 2004 (de juillet à septembre)

**But :** Contribuer à la persévérance scolaire chez des étudiants de quartier défavorisé qui ont un intérêt pour la carrière policière.

- ◆ Accueil des 17 stagiaires par la Direction dont la représentation est la suivante :
  - 7 stagiaires soit 41.2 % sont des femmes ;
  - 7 stagiaires soit 41.2 % sont issus du groupe des minorités visibles ;
  - 5 stagiaires soit 29.4 % sont issus du groupe des minorités ethniques.
- ◆ Participation des jeunes à des activités de patrouille et visite des unités spécialisées comme Section cavalerie, le CCTI et l'Escouade canine. Les stagiaires ont visité l'École Nationale de police du Québec en compagnie de 16 aspirants policiers.
- ◆ Médiatisation du programme Polyglobe aux réseaux de télévision TVA, LCN, Radio Canada et RDI.

### *Journées jeunes fonctionnaires*

**But :** Présenter les différentes opportunités de carrière au SPVM ainsi que le processus de formation et de sélection auprès d'étudiants qui manifestent un intérêt pour la carrière policière.

- ◆ Organisation et réalisation de deux journées d'accueil pour les jeunes.

Ces journées ont requis un support logistique tels que diverses rencontres, réservations de salles, réservation d'un buffet, réservation du CCTI et de la DTA, l'organisation de l'accueil de ces jeunes dans la Région Nord (pour les anglophones) et la Région Ouest pour les francophones.

  - La première journée a eu lieu le 7 avril avec 36 étudiants anglophones du *English Montreal School Board* dont 12 soit 33 % sont issus du groupe des minorités visibles.
  - La deuxième journée s'est tenue le 21 avril avec 18 étudiants francophones de la *Commission Scolaire de Montréal* dont 7 soit 39 % sont issus du groupe des minorités visibles.

## RENCONTRE ET SUIVI AUPRÈS DE CANDIDATS CONVENTIONNELS

- ◆ Inscription de 14 candidats à l'AEC du collège Ahuntsic, le 4 octobre 2004, 10 candidats sont issus des minorités visibles.
- ◆ Visites périodiques d'un représentant de la section Sélection et évaluation au cégep et à l'ENPQ pour maintenir le contact, supporter les efforts des conventionnels et les rassurer tout au long de leur formation de 39 semaines. Ils sont encouragés à faire du recrutement auprès de leurs communautés respectives, des formulaires de demande d'emploi furent remis à chacun des candidats. Également, des vêtements promotionnels leur ont été remis.

### **ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT CIBLÉ POUR LES CANDIDATS CONVENTIONNELS**

- ◆ Rencontres personnalisées avec des candidats conventionnels admissibles au programme AEC.
- ◆ Appels téléphoniques aux candidats conventionnels potentiels pour répondre à leurs questions et les encourager à postuler.
- ◆ En cours d'année, plusieurs conférences ont été données aux candidats conventionnels portant sur le Service, la carrière et le processus de sélection.
- ◆ Retours d'appels téléphoniques aux candidats conventionnels.
- ◆ Rencontre avec un représentant du Centre de l'amitié 2001 St-Laurent, le 28 avril 2005, pour explorer la possibilité de faire du recrutement auprès de la communauté autochtone via cet organisme.

### **ÉVÉNEMENTS PROMOTIONNELS GÉNÉRAUX**

#### ***Kiosques de recrutement***

- ◆ Journée portes ouvertes, le 12 mai 2004, au parc Athena, organisée par le PDQ 33.
- ◆ Match Bicentenaire Haïtien, le 23 mai 2004, et achat d'un espace publicitaire dans le cahier souvenir.
- ◆ Kiosque de recrutement policier Tournoi de Criquet PDQ 33 le 3 juillet 2004, des cartes et informations générales ont été distribuées.
- ◆ Trois kiosques de recrutement ont été tenus à l'Université de Montréal, deux au Pavillon Jean-Brillant les 18 janvier et 31 mars 2005 et l'autre au Pavillon Marie-Victorin les 19 janvier 2005.
- ◆ Participation au Nouvel An vietnamien au Stade Olympique le 30 janvier 2005.

#### **Événements emploi / carrière**

- ◆ Événement emploi avec la communauté libanaise et proche orientale le 20 janvier 2005.
- ◆ Foire de l'emploi à l'Université McGill le 2 février 2005.
- ◆ Journée carrière sciences humaines à l'Université Concordia le 3 février 2005.
- ◆ Journée carrière annuelle des sciences à l'Université Concordia le 10 février 2005.
- ◆ Participation au Salon de l'emploi Côtes-des-Neiges, Notre-Dame-de-Grâce au manège militaire les 4 et 5 février 2005, en collaboration avec l'Unité canine, l'Intervention et des policiers du groupe technique.
- ◆ Salon de l'emploi d'été au Carrefour Jeunesse du Sud-ouest de Montréal en avril 2005

### **Tournée des cégeps 2005**

- ◆ Préparation et logistique de la tournée des cégeps qui donnent la formation policière. Cette tournée a été réalisée aux dates suivantes :
  - 8 mars, Collège John Abbott
  - 10 mars, Collège John Abbott
  - 14 mars, Collège de Trois-Rivières
  - 21 mars, Collège de Sherbrooke
  - 22 mars, Collège François Xavier Garneau
  - 23 mars, Collège Notre-Dame de Foy
  - 23 mars, Collège Ahuntsic
  - 24 mars, Collège Ahuntsic
  - 29 mars, Collège de Maisonneuve
  - 30 mars, Collège de l'Outaouais
  - 19 avril, Collège de Rimouski
  - 21 avril, Collège de Alma

### ***CAMPAGNE PUBLICITAIRE EXTERNE***

#### **◆ Publication dans les journaux locaux**

- Parution d'un offre d'emploi dans le journal Métro le 20 mai et 15 novembre 2004 et le 17 janvier, 14 février et le 30 mars 2005.
- Publication dans le journal Jobboom.com dans l'édition du 15 octobre 2004.

#### **◆ Publication dans les journaux ethniques**

- Al Mashrek & Al Magreb
- Sada El Mashrek
- El Chasqui Latino
- Observateur Vietnamien
- Sinoquébec
- Meeting Place
- Bharat Times

- ◆ **Publication dans des journaux universitaires**
  - Quartier Libre (Université de Mtl)
  - Montréal Campus (UQAM)
  
- ◆ **Ville de Montréal**
  - En avril 2005, diffusion d'un article dans le magazine trimestriel «*Montréal en tête*» distribué dans les foyers (878,000 exemplaires).
  - Publication de nos annonces dans les bureaux d'Accès Montréal et les bureaux d'arrondissement.
  
- ◆ **Annonce sur les sites Internet**
  - L'annonce sur le recrutement de policiers figure ou a figuré sur les sites Internet suivants :
    - Workopolis
    - Jobboom et Jobboom (Haute visibilité) / 100 jours sur 18 mois
    - Sites universitaires (Sherbrooke, ETS, HEC)
    - Site de la Ville de Montréal

## **RECRUTEMENT DES CADETS POLICIERS**

- ◆ Conception des cartes postales et des bannières publicitaires.
- ◆ Séances de recrutement dans 8 cégeps (Maisonneuve, John-Abbott, Ahuntsic, Rosemont, Marie-Victorin, Bois-de-Boulogne, Vanier, Ellis).
- ◆ Recrutement auprès de l'Université de Montréal (Programme Police et sécurité).
- ◆ Logistique (présélection – 318 candidatures reçues dont 38 se sont avérées non-admissibles, invitations téléphoniques aux entrevues, résultats, correspondance aux candidats, contacts avec la Formation, les Affaires internes, la Dotation, etc.).
- ◆ Formation préparatoire des évaluateurs/interviewers (préparation, montage de la documentation et animation).
- ◆ Réalisation des entrevues du 27 septembre au 8 octobre; 268 candidats reçus en entrevue, dont 68 minorités visibles; *Résultat*: 189 candidats retenus, dont 42 minorités visibles, composant deux groupes de 95 et 94 candidats.
- ◆ Transmission des listes de candidats retenus aux Affaires internes pour enquêtes de sécurité.
- ◆ Suivi de la réalisation des enquêtes de sécurité.
- ◆ Coordination examens médicaux (26 candidats autres que techniques policières).
- ◆ Correspondance aux coordonnateurs en techniques policières pour attestation exigences médicales (candidats T.P.).
- ◆ Correspondances diverses avec les candidats.

## **CONFÉRENCES, PRÉSENTATIONS ET RENCONTRES**

- ◆ Le 16 mai 2004, une présentation sur le recrutement policier et le processus de sélection dans le cadre de la visite d'un groupe d'étudiants membres de la *Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership*.
- ◆ Le 19 mai 2004, conférence dans le cadre d'un « *Meeting on minority hiring police and fire department* ». L'objet de l'invitation était de renseigner le Service de sécurité et incendie de Montréal en matière d'équité et de recrutement ciblé.
- ◆ Dans le but de promouvoir le recrutement auprès des membres des minorités visibles, deux présentations sur le programme de recrutement ciblé et le processus d'embauche ont été diffusées auprès des comités de Vigie:
  - Le 13 octobre 2004 un officier issu du groupe arabophone a fait la présentation au Comité de vigie des communautés arabes.
  - Le 30 mars 2005, un officier issu du groupe des minorités visibles a fait la présentation au comité de Vigie de la communauté noire et latino.
- ◆ Diverses rencontres avec des étudiants d'universités (McGill, Université de Montréal) et des représentants d'associations.

## **AUTRES ACTIVITÉS**

- ◆ Lettre promotionnelle envoyée aux minorités visibles du SPVM pour qu'ils supportent les efforts de recrutement du Service dans leur communauté.
- ◆ Répondre aux nombreuses demandes en matière de recrutement sur le site Internet du SPVM et des sites de recherche d'emploi.

## **5.2 Réalisations en matière d'accueil, d'intégration et de formation**

### ***Activités de sensibilisation et de formation :***

- Tenue des sessions de sensibilisation et de formation auprès des recrues ainsi que des superviseurs nouvellement promus sur les sujets pertinents tel que, l'immigration, la politique de respect des droits de la personne, (politique pour contrer le harcèlement) et les fondements du PAÉ.
- Diffusion de sessions de formation auprès des superviseurs nouvellement promus sur la gestion des conflits et la gestion de la diversité.
- Support auprès des gestionnaires, policiers et employés civils en matière de conciliation et gestion des conflits et de la diversité.
- Élaboration d'outils de formation en matière de profilage racial et illicite.
- Participation en qualité d'expert de contenu en matière de profilage racial et illicite pour développer la formation destinée aux cadres policiers des opérations.

### ***Activités d'accueil et d'intégration :***

- Développement d'un questionnaire sur l'accueil et l'intégration des policiers issus du groupe des minorités visibles dans le but d'identifier les problématiques d'intégration.
- Analyse des profils des recrues conventionnels pour les assigner dans les postes de quartier favorisant leur intégration harmonieuse.
- Suivi et soutien des recrues issues des minorités visibles qui éprouvent certaines difficultés d'intégration et leur accorder un encadrement.

***Autres activités :***

**Plusieurs autres projets de partenariat interne et externe ont été réalisés soit :**

- Organiser la campagne d'auto-identification auprès des employés civils et policiers émanant des minorités ethniques.
- Élaborer un plan d'action du PAÉ pour les employés civils du Service et mettre en œuvre des mesures provisoires pour diminuer les écarts entre la disponibilité du marché de main d'œuvre et la représentation au Service.
- Participer au comité stratégique du SPVM en matière de relations avec la communauté.
- Participer à l'identification de problème de racisme en milieu de travail chapeauté par le gouvernement fédéral.

***Profilage racial et illicite :***

- Élaborer une définition claire et commune en regard au profilage racial et illicite.
- Collaborer au développement de la politique sur le profilage raciale et illicite.
- Recherche sur les pratiques organisationnelles des autres corps policiers.
- Siéger sur les comités internes et externes relatifs au profilage entre autres, le comité de travail du MRCI et participer à l'élaboration de recommandations soumises à la ministre.
- Conseiller à la haute direction et l'ensemble du personnel à titre de personne ressource.
- Élaborer un rapport ainsi que des recommandations présentées au Conseil de direction.
- Maintenir les liens avec les représentants des autres organisations telles que les ministères, corps policiers et les leaders des groupes ethnoculturels.



## 6. LES FAITS

Nous n'avons pu obtenir l'information sur la situation des étudiants au programme d'études collégiales en techniques policières en 2004-2005 relativement au programme d'accès à l'égalité. Nous avons donc reproduit l'information de 2003-2004.

### ◆ Situation des femmes :

- Plus de la moitié des étudiants inscrits à un programme visant l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques policières dans les neuf cégeps de la province ainsi qu'à l'École nationale de police du Québec sont des femmes.
- Depuis 1991, le nombre de policières embauchées ayant un statut permanent au SPVM représente 34,9 % des contingents d'embauche.

### ◆ Situation des minorités visibles :

- Le nombre d'étudiants membres du groupe des minorités visibles inscrits au programme de techniques policières a progressé depuis les trois dernières années, mais cette clientèle n'est pas encore dans un bassin admissible.
- Pour combler cet écart, le SPVM continue de recruter les candidats issus des minorités visibles détenant d'autres formations afin de les inscrire à l'attestation d'études collégiales (AEC).
- Nos campagnes de recrutement ciblé ont amélioré les résultats visant l'augmentation du bassin des candidatures émanant des minorités visibles. Nous avons dépassé l'objectif de 10 % en 2004-2005.

### ◆ Situation des minorités ethniques :

- Tel que mentionné précédemment, notre taux de représentativité a baissé. Nous devons nous ajuster en fonction des nouveaux taux de disponibilité que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec nous donnera.
- Le nombre d'étudiants issus de ces communautés inscrits aux cégeps a permis au SPVM de redresser sa représentativité.
- De plus en plus de policiers de ce groupe continuent d'accéder à des grades supérieurs.

### ◆ Situation des autochtones :

- La présence d'autochtones en techniques policières dans les cégeps est quasi inexistante.
- Nos campagnes de recrutement n'atteignent pas l'objectif visé malgré les efforts de recrutement.

## 7. PERSPECTIVES ET CONCLUSION

Les résultats d'embauche exceptionnels obtenus depuis quatorze ans sont à la mesure des efforts consentis et démontrent l'engagement fondamental de l'organisation. Le Service des ressources humaines donne une impulsion à une culture de la diversité par son implication et par son rôle d'intermédiaire et de facilitateur du changement. Des stratégies de recrutement innovatrices et diversifiées ont créé un attrait pour les jeunes issus des minorités visibles. L'analyse des systèmes d'emplois a permis des processus empreints de rigueur et d'équité particulièrement au niveau du recrutement, de l'embauche, de la sélection, de la promotion et de l'évaluation. Des programmes tels que le *Programme de respect des droits de la personne* et le *Programme d'aide au personnel policier* favorisent un milieu de travail stimulant et respectueux pour le personnel.

Le Service de police de la Ville de Montréal est un leader reconnu en matière d'accès à l'égalité en emploi. Dans le document publié par le *Conference board du Canada* intitulé « **Guide de l'employeur Optimiser les talents des minorités visibles une affaire de bon sens** » le Service de police de la Ville de Montréal est cité comme un exemple d'excellence pour ses pratiques de recrutement et d'embauche.

Les groupes cibles représentent une ressource importante pour le Service de police de la Ville de Montréal. La représentativité de ceux-ci a atteint une masse critique et ils deviennent des agents de changements par leur influence interne pour faciliter l'intégration des jeunes policiers et par leur rayonnement externe dans le domaine de rapprochement avec la communauté.

Malgré toute la progression en matière de représentativité, le Service devra s'adapter au défi constant de cette multiethnicité interne et externe en s'assurant d'une orientation stratégique qui aligne l'objectif de la diversité sur ceux de l'organisation, en maintenant des services ressources humaines incluant les considérations sur la diversité, en mettant l'accent sur les relations externes et en responsabilisant tous les niveaux de l'organisation. Un autre défi de l'organisation est l'avancée des groupes cibles vers les sommets hiérarchiques de décision.

# ***Annexe 1***

## ***Portrait des effectifs policiers***

Les tableaux ci-dessous présentent le portrait de la situation des effectifs policiers selon les données issues du SIGEP (système intégré de gestion des effectifs policiers) en date du 25 avril 2005 et versées dans une base de données Access. Les tableaux présentés identifient la répartition du personnel policier selon les groupes cibles visés par le **Programme d'accès à l'égalité** par grade et sexe.

1. Représentativité par grade des groupes visés : 1.1 à 1.13
2. Représentativité par groupe visé & grade : 2.1 à 2.4
3. Représentativité par grade & sexe : 3.1
4. Répartition des groupes visés selon l'origine ethnique au grade d'agent permanent : 4.1 à 4.3
5. Répartition des groupes selon l'origine ethnique chez les officiers, tous grades confondus : 5.1 à 5.3

## 1. REPRÉSENTATIVITÉ PAR GRADE DES GROUPES VISÉS

**Représentativité au grade d'agent permanent**  
**Tableau 1.1**

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	7	6	13	0,44 %
Groupe majoritaire	859	1696	2555	86,52 %
Minorités ethniques	55	165	220	7,45 %
Minorités visibles	30	135	165	5,59 %
<b>Total</b>	951	2002	2953	100 %
	32,20 %	67,80 %	100 %	

### Représentativité au grade de sergent

Tableau 1.2

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	3	3	0,68 %
Groupe majoritaire	49	362	411	93,84 %
Minorités ethniques	2	15	17	3,88 %
Minorités visibles	--	7	7	1,60 %
<b>Total</b>	51	387	438	100 %
	11,64 %	88,36 %	100 %	

### Représentativité au grade de sergent-détective

Tableau 1.3

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	2	1	3	0,55 %
Groupe majoritaire	119	377	496	91,18 %
Minorités ethniques	8	24	32	5,88 %
Minorités visibles	--	13	13	2,39 %
<b>Total</b>	129	415	544	100 %
	23,71 %	76,29 %	100 %	

### Représentativité au grade de lieutenant

Tableau 1.4

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	5	40	45	86,54 %
Minorités ethniques	1	5	6	11,54 %
Minorités visibles	--	1	1	1,92 %
<b>Total</b>	6	46	52	100 %
	11,54 %	88,46 %	100 %	

**Représentativité au grade de lieutenant-détective  
Tableau 1.5**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	5	57	62	95,38 %
Minorités ethniques	--	1	1	1,54 %
Minorités visibles	--	2	2	3,08 %
<b>Total</b>	5	60	65	100 %
	7,70 %	92,30 %	100 %	

**Représentativité au grade de capitaine-détective (Grade à disparaître)  
Tableau 1.6**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	1	1	100 %
Minorités ethniques	--	--	--	--
Minorités visibles	--	--	--	--
<b>Total</b>	--	1	1	100 %
	--	100 %	100 %	

**Représentativité au grade de commandant  
Tableau 1.7**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	7	78	85	95,51 %
Minorités ethniques	1	2	3	3,37 %
Minorités visibles	--	1	1	1,12 %
<b>Total</b>	8	81	89	100 %
	8,99 %	91,01 %	100 %	

**Représentativité au grade d'inspecteur**  
**Tableau 1.8**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	10	10	90,91 %
Minorités ethniques	--	1	1	9,09 %
Minorités visibles	--	--	--	--
<b>Total</b>	--	11	11	100 %
	--	100 %	100 %	

**Représentativité au grade d'inspecteur-chef**  
**Tableau 1.9**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	1	13	14	100 %
Minorités ethniques	--	--	--	--
Minorités visibles	--	--	--	--
<b>Total</b>	1	13	14	100 %
	7,14 %	92,86 %	100 %	

**Représentativité au grade d'assistant-directeur**  
**Tableau 1.10**

<b>Groupe</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	6	6	85,71 %
Minorités ethniques	--	1	1	14,29 %
Minorités visibles	--	--	--	--
<b>Total</b>	--	7	7	100%
	--	100 %	100 %	

**Représentativité au grade de directeur adjoint**  
**Tableau 1.11**

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	2	2	100 %
Minorités ethniques	--	--	--	--
Minorités visibles	--	--	--	--
<b>Total</b>	--	2	2	100 %
	--	100 %	100 %	

**Représentativité à tous les grades d'officiers confondus**  
**Tableau 1.12**

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	2	4	6	0,49 %
Groupe majoritaire	186	947	1133	92,57 %
Minorités ethniques	12	49	61	4,98 %
Minorités visibles	--	24	24	1,96 %
<b>Total</b>	200	1024	1224	100 %
	16,34 %	83,66 %	100 %	

**Représentativité de tous les policiers permanents tous grades confondus**  
**Tableau 1.13**

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	9	10	19	0,45 %
Groupe majoritaire	1045	2643	3688	88,29 %
Minorités ethniques	67	214	281	6,73 %
Minorités visibles	30	159	189	4,52 %
<b>Total</b>	1151	3026	4177	100 %
	27,56 %	72,44 %	100 %	



## 2. REPRÉSENTATIVITÉ PAR GROUPE VISÉ & GRADE

### Autochtones

Tableau 2.1

Grade	F	H	Total	Pourcentage
Agent	7	6	13	68,42 %
Sergent		3	3	15,79 %
Sergent-détective	2	1	3	15,79 %
Lieutenant	--	--	--	--
<b>Total</b>	9	10	19	100 %
	47,37 %	52,63 %	100 %	

### Groupe majoritaire

Tableau 2.2

Grade	F	H	Total	Pourcentage
Agent	859	1696	2555	69,28 %
Sergent	49	362	411	11,14 %
Sergent-détective	119	377	496	13,45 %
Lieutenant	5	40	45	1,22 %
Lieutenant-détective	5	57	62	1,68 %
Capitaine-détective	--	1	1	0,03 %
Commandant	7	78	85	2,30 %
Inspecteur	--	10	10	0,27 %
Inspecteur-chef	1	13	14	0,38 %
Assistant-directeur	--	6	6	0,16 %
Directeur adjoint	--	2	2	0,05 %
Directeur	--	1	1	0,03 %
<b>Total</b>	1045	2643	3688	100 %
	28,34 %	71,66 %	100 %	

**Groupe des minorités ethniques**  
**Tableau 2.3**

<b>Grade</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Agent	55	165	220	78,29 %
Sergent	2	15	17	6,05 %
Sergent-détective	8	24	32	11,39 %
Lieutenant	1	5	6	2,14 %
Lieutenant-détective	--	1	1	0,36 %
Commandant	1	2	3	1,07 %
Inspecteur	--	1	1	0,35 %
Inspecteur-chef	--	--	--	--
Assistant-directeur	--	1	1	0,35 %
<b>Total</b>	67	214	281	100 %
	23,84 %	76,16 %	100 %	

**Groupe des minorités visibles**  
**Tableau 2.4**

<b>Grade</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Agent	30	135	165	87,30 %
Sergent	--	7	7	3,70 %
Sergent-détective	--	13	13	6,88 %
Lieutenant	--	1	1	0,53 %
Lieutenant-détective	--	2	2	1,06 %
Commandant	--	1	1	0,53 %
<b>Total</b>	30	159	189	100 %
	15,87 %	84,13 %	100 %	

**3. REPRÉSENTATIVITÉ PAR GRADE & SEXE**

**Répartition des groupes visés selon l'origine ethnique chez les officiers,  
tous grades confondus**

**Tableau 3.1**

GRADE	H	%	F	%	NOMBRE TOTAL PAR GRADE
Agent	2002	67,8 %	951	32,2 %	2953
Sergent	387	88,4 %	51	11,6 %	438
Sergent-déetective	415	76,3 %	129	23,7 %	544
Lieutenant	46	88,5 %	6	11,5 %	52
Lieutenant-déetective	60	92,3 %	5	7,7 %	65
Capitaine-déetective*	1	100 %	--	--	1
Commandant	81	91 %	8	9 %	89
Inspecteur	11	100 %	--	--	11
Inspecteur-chef	13	92,9 %	1	7,1 %	14
Assistant-directeur	7	100 %	--	--	7
Directeur adjoint	2	100 %	--	--	2
Directeur	1	100 %	--	--	1
<b>Total</b>	<b>3026</b>	<b>72,4 %</b>	<b>1151</b>	<b>27,6 %</b>	<b>4177</b>

\* Grade à disparaître

**4. RÉPARTITION DES GROUPES VISÉS SELON L'ORIGINE  
ETHNIQUE AU GRADE D'AGENT PERMANENT**

**Répartition du groupe majoritaire au grade d'agent permanent**  
**Tableau 4.1**

Origine ethnique	F	H	Total	Pourcentage
Anglaise	13	31	44	1,72 %
Écossaise	1	2	3	0,12 %
Française	843	1656	2499	97,81 %
Irlandaise	2	7	9	0,35 %
<b>Total</b>	859	1696	2555	100 %
	33,62 %	66,38 %	100 %	

**Répartition du groupe des minorités ethniques**  
**au grade d'agent permanent**  
**Tableau 4.2**

Origine ethnique	F	H	Total	Pourcentage
Allemande	1	1	2	0,91 %
Autrichienne	--	1	1	0,45 %
Belge	2	--	2	0,91 %
Espagnole	4	10	14	6,36 %
Grecque	4	17	21	9,55 %
Hongroise	2	1	3	1,36 %
Italienne	27	101	128	58,18 %
Néerlandaise	--	1	1	0,45 %
Polonaise	3	5	8	3,64 %
Portugaise	8	20	28	12,73 %
Roumaine	--	1	1	0,45 %
Russe	1	3	4	1,82 %
Slovaque	2	--	2	0,91 %
Suisse	--	1	1	0,45 %
Tchèque	--	1	1	0,45 %
Ukrainienne	--	1	1	0,45 %
Yougoslave	1	1	2	0,91 %
<b>Total</b>	55	165	220	100 %
	25 %	75 %	100 %	

**Répartition du groupe des minorités visibles**  
**au grade d'agent permanent**  
**Tableau 4.3**

Origine ethnique	F	H	Total	Pourcentage
Africaine	--	2	2	1,21 %
Algérienne	1	1	2	1,21 %
Arabe	--	1	1	0,61 %
Argentine	--	1	1	0,61 %
Arménienne	--	1	1	0,61 %
Asiatique occidentale	--	2	2	1,21 %
Cambodgienne	--	1	1	0,61 %
Camerounaise	--	1	1	0,61 %
Chilienne	2	5	7	4,24 %
Chinoise	1	4	5	3,03 %
Coréenne	1	1	2	1,21 %
Dominicaine	1	1	2	1,21 %
Égyptienne	--	5	5	3,03 %
Haïtienne	11	50	61	36,97 %
Indienne	1	--	1	0,61 %
Indopakistanaise	--	2	2	1,21 %
Iranienne	--	1	1	0,61 %
Jamaïcaine	--	1	1	0,61 %
Laotienne	2	4	6	3,64 %
Libanaise	1	5	6	3,64 %
Marocaine	1	8	9	5,45 %
Mexicaine	--	1	1	0,61 %
Nicaraguayenne	--	1	1	0,61 %
Noire / Canada	3	3	6	3,64 %
Palestinienne	--	1	1	0,61 %
Péruvienne	--	1	1	0,61 %
Polynésienne	--	1	1	0,61 %
Salvadorienne	2	1	3	1,82 %
Sénégalaise	--	1	1	0,61 %
Syrienne	1	4	5	3,03 %
Togolaise	1	--	1	0,61 %
Tunisienne	--	4	4	2,42 %
Turque	--	4	4	2,42 %
Uruguayenne	--	2	2	1,21 %
Vénézuélienne	--	1	1	0,61 %
Vietnamienne	1	11	12	7,27 %
Zaïroise	--	2	2	1,21 %
<b>Total</b>	30	135	165	100 %
	18,18 %	81,82 %	100 %	

Sous-groupe des minorités visibles :

- La communauté noire se situe au premier rang et est représentée par **77** agents.
- La communauté arabe se situe au deuxième rang et est représentée par **38** agents.
- La communauté asiatique est au troisième rang et est représentée par **31** agents.
- La communauté latino-américaine est au quatrième rang et est représentée par **18** agents.
- Le sous-groupe autre compte **1** polynésien.

## 5. RÉPARTITION DES GROUPES SELON L'ORIGINE ETHNIQUE CHEZ LES OFFICIERS, TOUS GRADES CONFONDUS

**Répartition du groupe majoritaire chez les officiers  
tous grades confondus**

**Tableau 5.1**

<b>Origine ethnique</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Anglaise	7	18	25	2,21 %
Française	177	919	1096	96,73 %
Irlandaise	2	10	12	1,06 %
<b>Total</b>	186	947	1133	100 %
	16,42 %	83,58%	100 %	

**Répartition du groupe des minorités ethniques chez les officiers,  
tous grades confondus**

**Tableau 5.2**

<b>Origine ethnique</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Allemande	1	--	1	1,64 %
Espagnole	--	2	2	3,28 %
Finlandaise	--	1	1	1,64 %
Grecque	3	3	6	9,84 %
Hollandaise	1	--	1	1,64 %
Hongroise	--	1	1	1,64 %
Italienne	5	30	35	57,38 %
Lithuanienne	--	2	2	3,28 %
Polonaise	--	2	2	3,28 %
Portugaise	--	6	6	9,84 %
Suisse	1	--	1	1,64 %
Ukrainienne	1	2	3	4,92 %
<b>Total</b>	12	49	61	100 %
	19,67 %	80,33 %	100 %	

**Répartition du groupe minorités visibles chez les officiers,  
tous grades confondus**

**Tableau 5.3**

<b>Origine ethnique</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>	<b>Pourcentage</b>
Africaine	--	1	1	4,17 %
Coréenne	--	1	1	4,17 %
Égyptienne	--	1	1	4,17 %
Guadeloupéenne	--	1	1	4,17 %
Haïtienne	--	8	8	33,33 %
Indopakistanaise	--	1	1	4,17 %
Libanaise	--	5	5	20,83 %
Malgache	--	1	1	4,17 %
Marocaine	--	1	1	4,17 %
Péruvienne	--	1	1	4,17 %
Vietnamienne	--	3	3	12,50 %
<b>Total</b>	--	24	24	100 %
	--	100 %	100 %	