



ATTRACTION D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE ÉTAT D'AVANCEMENT

INSPECTEUR MIGUËL ALSTON
MARIE-CLAUDE FRADETTE, CHEF DE DIVISION

10 MAI 2021

Montréal 

PLAN DE PRÉSENTATION

- 1. Contexte et mandat**
- 2. État des lieux et recherche des meilleures pratiques**
- 3. Consultations internes et externes**
- 4. Priorités identifiées**
- 5. Nouveautés et autres réalisations (2020-2021)**
- 6. Prochaines étapes**



CONTEXTE

- Positionnement du **Comité de direction** – identification de l'enjeu stratégique et de l'intention du SPVM d'en faire davantage pour une main-d'œuvre diversifiée (automne 2019)
- Annonce du directeur Caron lors de la **Commission sur les finances et l'administration**, mentionnant qu'une équipe sera mobilisée en 2020 pour poursuivre les efforts d'attraction des minorités visibles et ethniques et élaborer un plan (novembre 2019)
- Rappel de l'importance de la diversité au sein SPVM par le directeur adjoint Charbonneau lors de la **Commission de la sécurité publique**, mentionnant qu'un inspecteur a été affecté au dossier de l'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée (janvier 2020)



MANDAT

- Repositionner le SPVM afin d'amener ses effectifs policiers à un niveau plus représentatif de la population montréalaise diversifiée qu'il dessert
- En collaboration avec le Service des ressources humaines, optimiser, bonifier et innover dans nos pratiques afin de favoriser l'attraction, la rétention et la progression d'une main d'œuvre diversifiée qualifiée



ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ (%)

Groupes cibles / Années	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Minorités visibles	7,00	7,36	7,44	7,70	8,05	8,21
Minorités ethniques	3,98	4,06	3,94	4,01	4,27	4,31
Autochtones	0,34	0,38	0,42	0,43	0,72	0,75
TOTAL MVEA	11,32	11,74	11,80	12,14	13,04	13,27
Femmes	32,34	32,53	32,65	33,42	33,56	34,28



ÉTAT DES LIEUX

- Nombreuses activités réalisées au cours des dernières années
- Plusieurs sont sous forme de kiosques
- Communauté de pratique – Métiers d'urgence
- Formation nécessaire pour les ambassadeurs
- Manque de ressources : présences limitées dans les écoles, Cégeps, Universités, ENPQ
- Kiosque et outils de communication à renouveler ainsi que la communication



RECHERCHE DES MEILLEURES PRATIQUES

BONNES PRATIQUES DE RECRUTEMENT	STRATÉGIE EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION (EDI)
<ul style="list-style-type: none">▪ Recrutement ciblé dans les communautés▪ Activités communautaires, festivals, événements sportifs, écoles, jumelage▪ Recruteurs et évaluateurs jeunes et diversifiés▪ Marketing, campagne et site web efficaces, témoignages de parcours individuels▪ Mini-école de police à l'Université (relâche)▪ Programme de cadets policiers pour groupes cibles▪ Accompagnement dans le processus, mentorat▪ Révision du processus : biais inconscients	<ul style="list-style-type: none">▪ Plan / Stratégie EDI▪ Bureau de l'EDI / Conseiller▪ Approche globale, adhésion direction▪ Avantages : image, confiance, qualité services, représentativité, créativité et innovation, motivation et rétention▪ Formation aux gestionnaires et employés, diversité et inclusion▪ Formation aux évaluateurs, biais▪ Communauté d'employés, dialogue▪ Programme de développement de carrière, identifier le potentiel groupes cibles▪ Mentorat : jumelage dirigeant-employé terrain▪ Entrevues de départ

Vancouver, Peel, MetPolice (Londres), Nouvelle-Zélande, Banque RBC (Toronto en attente) + revue de littérature



LES CONSULTATIONS | 140 PERSONNES

Comité consultatif
interne

(20 personnes)

Sondages aux
jeunes policiers des
groupes cibles

(69 personnes)

Partenaires et
organismes
PDQ 15, 26, 30, 39

(30 personnes)

Centre de
recherche-action sur
les relations raciales
(CRARR)

Centres de services
scolaires

Commissaire aux
relations avec les
peuples autochtones

Chaire BMO en
diversité et
gouvernance (UdM)

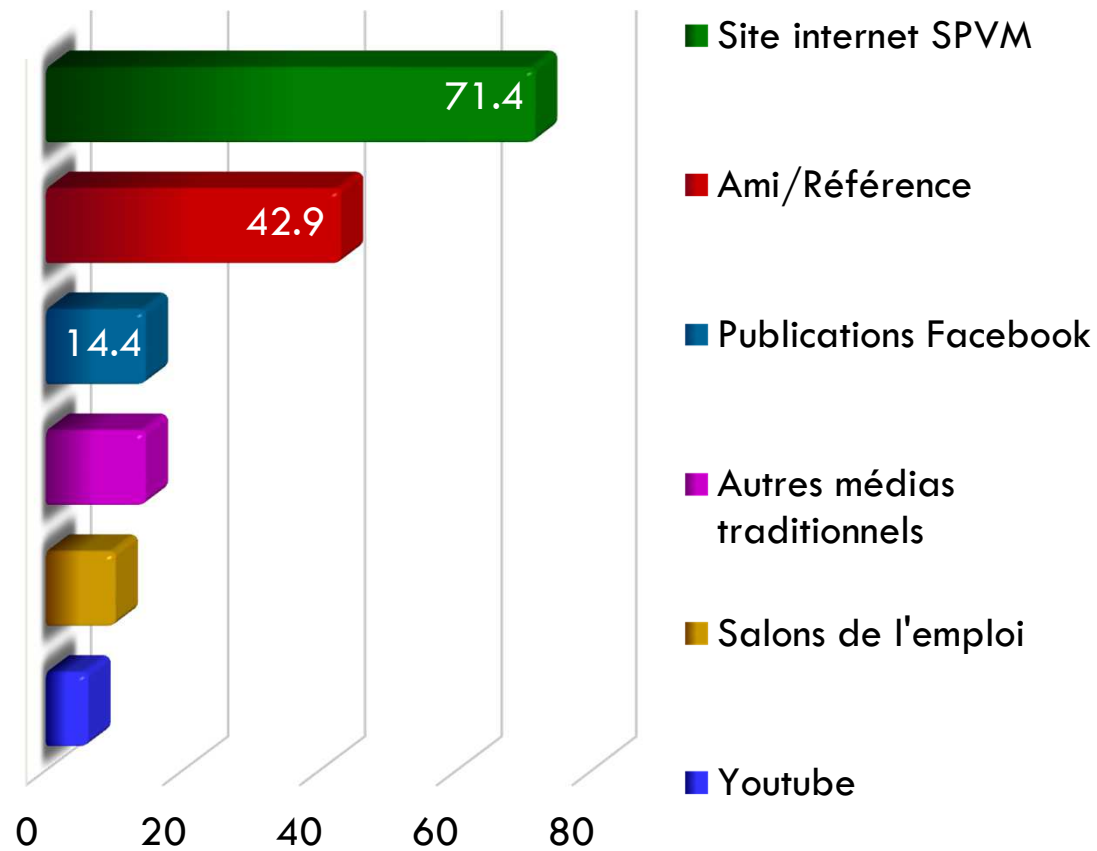


SONDAGE AUX JEUNES POLICIERS | GROUPES CIBLES

1.

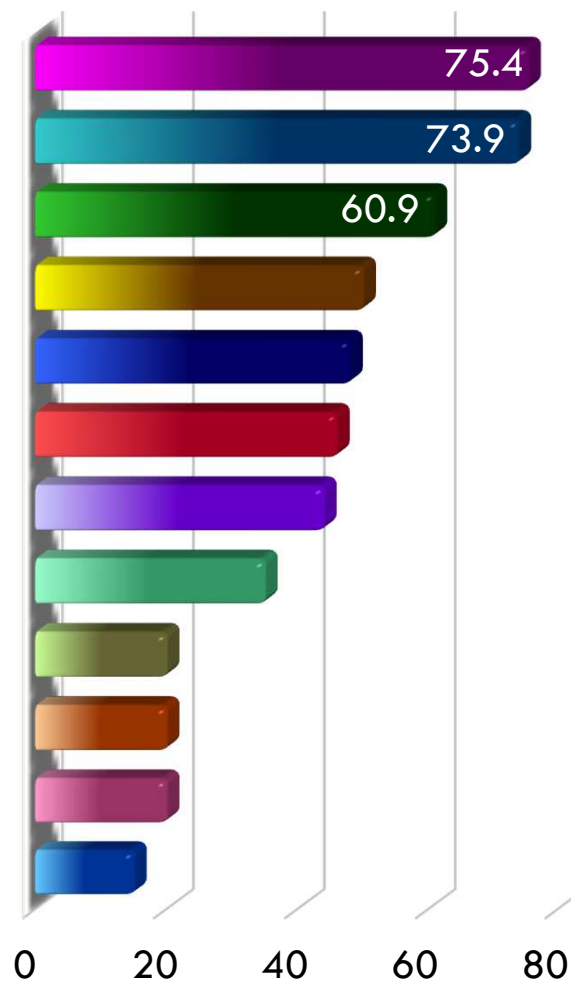
De quelle façon
avez-vous
entendu parler
du programme
des policiers
conventionnels?

* plus d'une réponse possible



2.
Quel serait le meilleur moyen d'attirer des candidats potentiels issus de la diversité et de les inviter à postuler au SPVM?

* plus d'une réponse possible

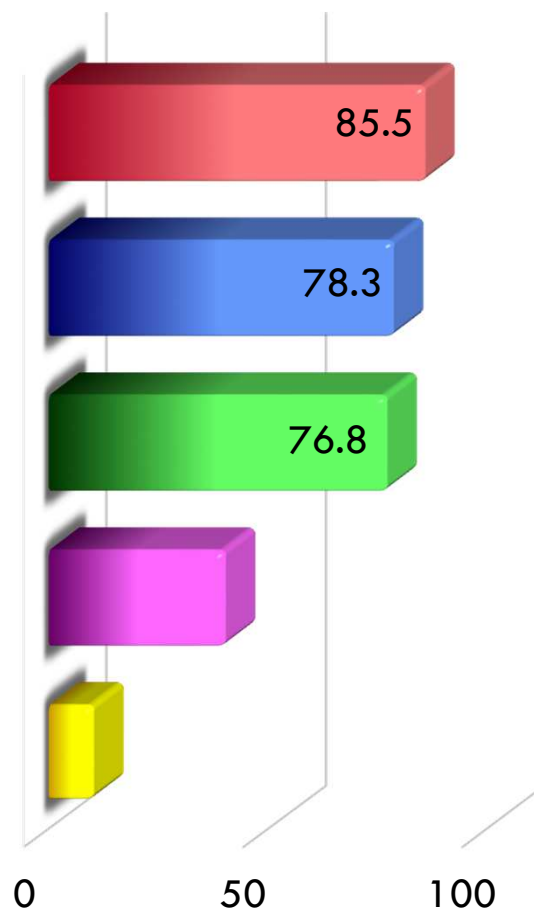


- Kiosque dans les écoles
- Présentations universitaires
- Publications Facebook
- Salons de l'emploi
- Associations sportives
- Site internet SPVM
- Publications Instagram
- Influenceurs
- Publications LinkedIn
- Publications Tiktok
- Acteurs de votre communauté
- Autres moyens



3.
Quels facteurs vous
ont encouragés
à postuler au
SPVM?

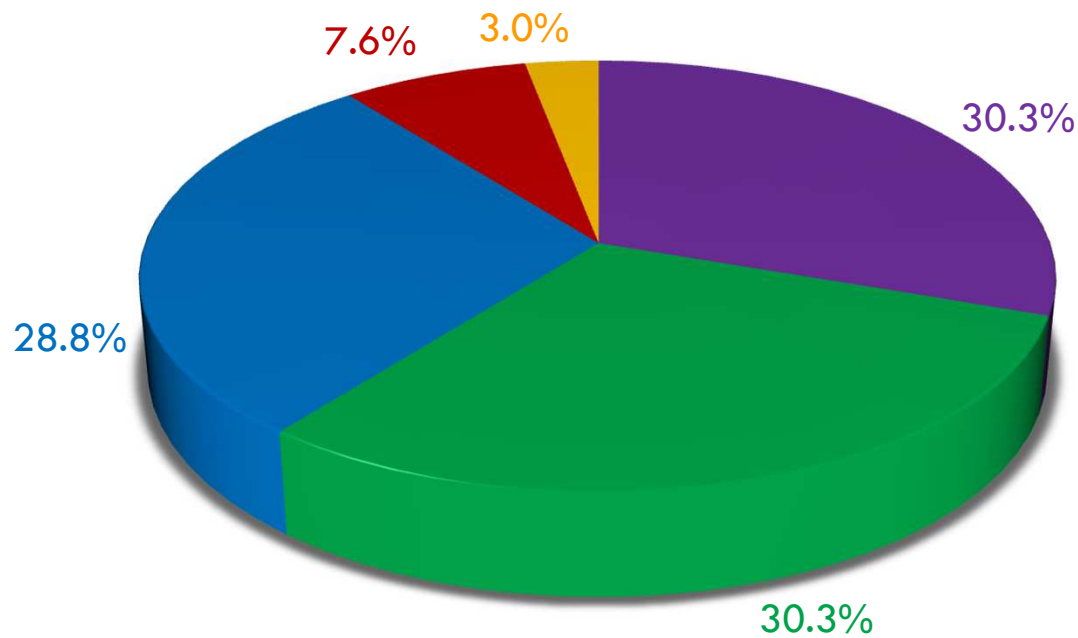
* plus d'une réponse possible



- Servir la population
- Multitude de fonctions et avancements
- Action policière
- Salaires et avantages
- Autres facteurs



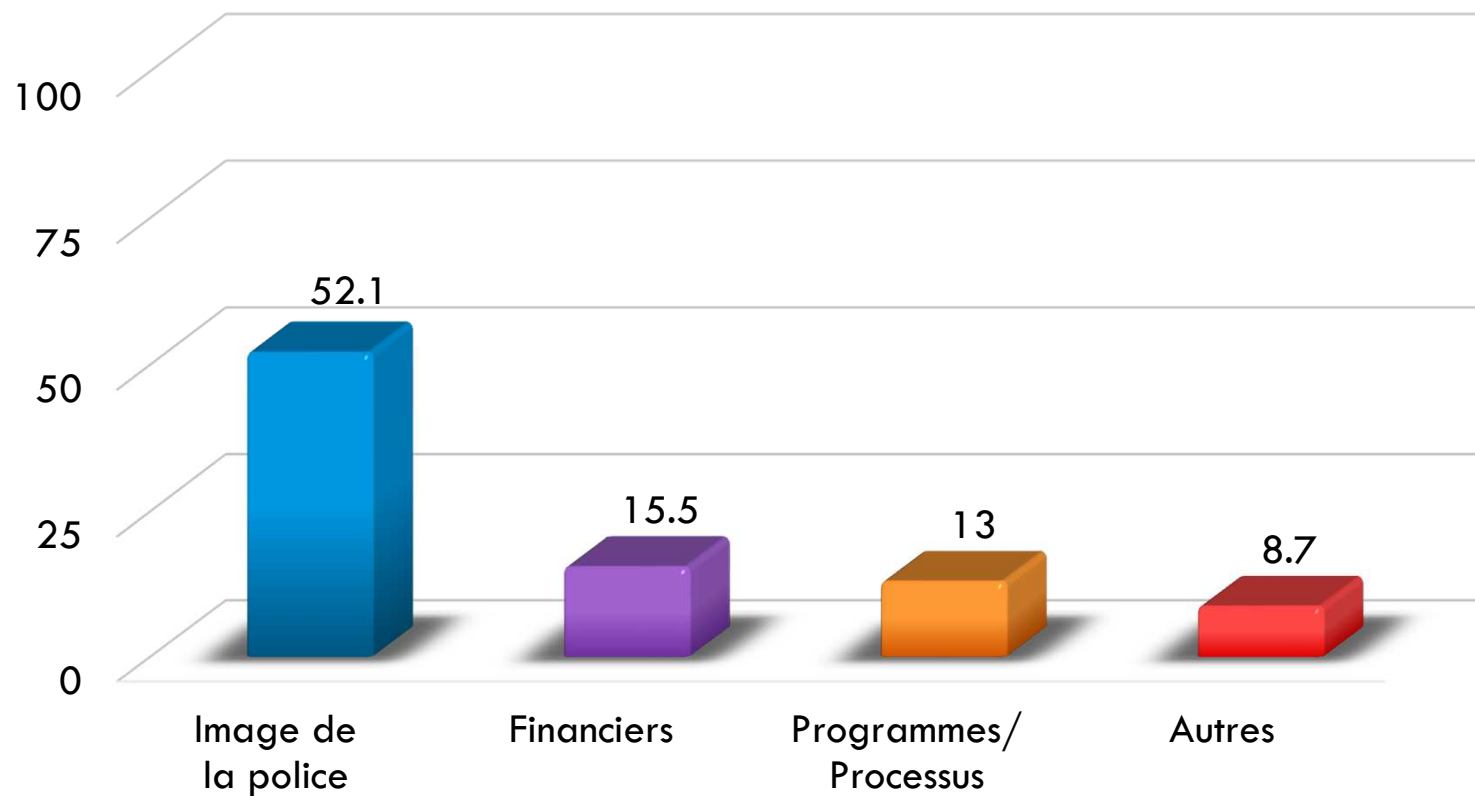
4. Quelles sont les forces du SPVM sur lesquelles il peut miser pour recruter des candidats issus de la diversité?



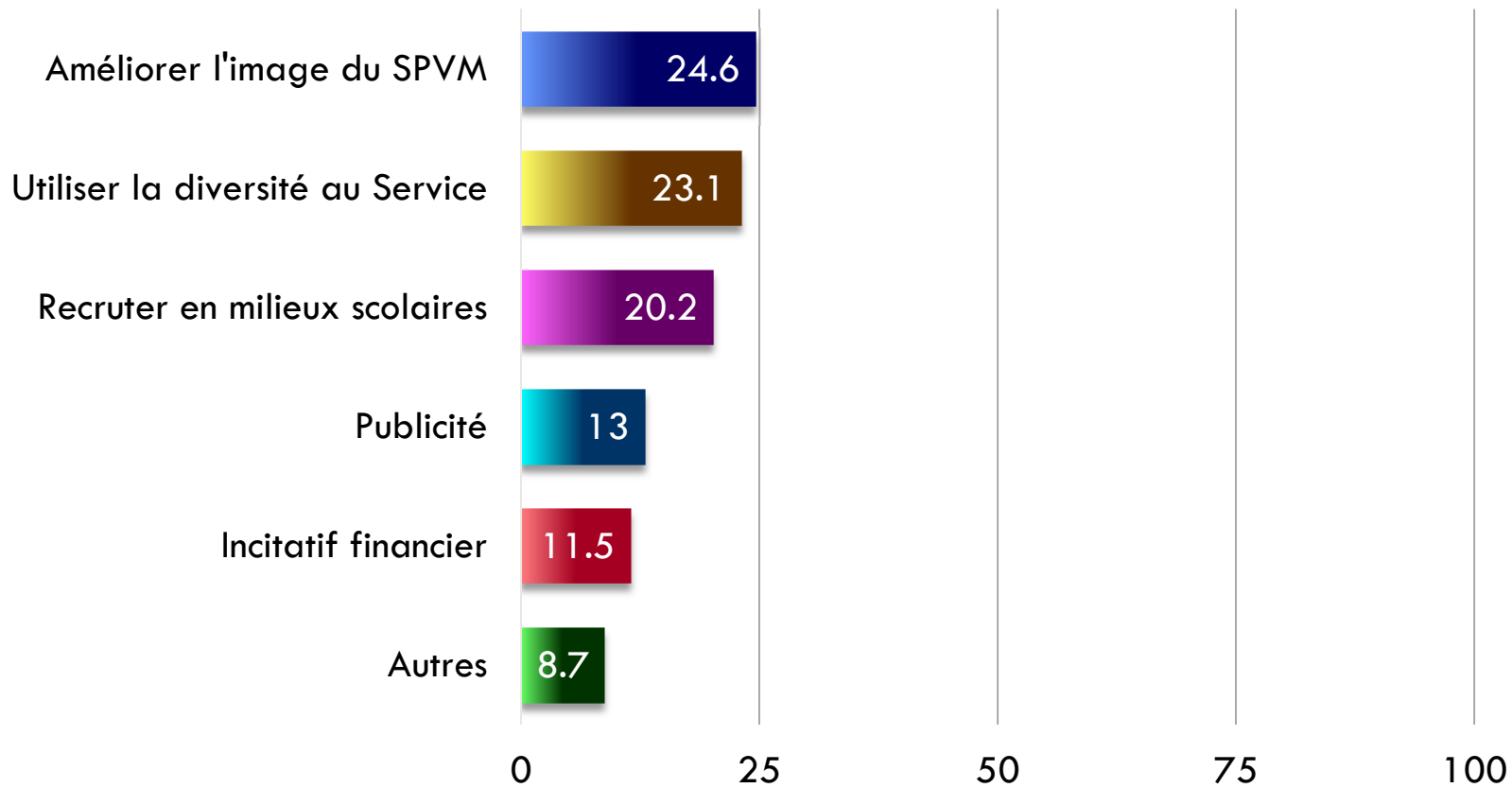
- Clientèle et territoire
- Salaire et avantages
- Diversité au SPVM
- Autres
- Réseaux sociaux



5. Quels sont les obstacles au recrutement des groupes issus de la diversité au SPVM?



6. Quelles sont vos recommandations pour recruter des candidats issus de la diversité et les convaincre de postuler au SPVM?



CONSULTATIONS | INTERNES ET EXTERNES

COMITÉ INTERNE, PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES ET INSTITUTIONNELS

<ul style="list-style-type: none">▪ Rejoindre et intéresser les jeunes au secondaire, même primaire	<ul style="list-style-type: none">▪ Campagne de recrutement ciblée, publicité, capsules vidéos dynamiques et humaines, humour, influenceurs
<ul style="list-style-type: none">▪ Utiliser les réseaux sociaux : TikTok, Instagram, Snapchat, Facebook	<ul style="list-style-type: none">▪ Activités communautaires et sportives, rejoindre aussi les parents (5@7)
<ul style="list-style-type: none">▪ Changer l'image SPVM, voir le côté humain du policier	<ul style="list-style-type: none">▪ Travailler le lien de confiance, renouer avec leaders communautaires
<ul style="list-style-type: none">▪ Embaucher des cadets issus des groupes cibles	<ul style="list-style-type: none">▪ Simplifier le processus d'embauche, analyser les biais, revoir critères admission au Cégep (natation)
<ul style="list-style-type: none">▪ Valoriser les bons coups et la diversité au sein du SPVM, parcours policier	<ul style="list-style-type: none">▪ Présenter les avantages et conditions de travail
<ul style="list-style-type: none">▪ Une journée dans la vie d'un policier	<ul style="list-style-type: none">▪ Continuer les démarches pour enrayer le profilage racial, nuit au recrutement



CONSULTATIONS | INTERNES ET EXTERNES

COMITÉ INTERNE, PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES ET INSTITUTIONNELS	
▪ Rencontrer les conseillers en orientation scolaires	▪ Faire découvrir les différentes fonctions possibles au SPVM
▪ Recruter à la formation aux adultes	▪ Offrir une option métiers d'urgence au secondaire, révision offre de services
▪ Taux de diplomation très bas chez les Autochtones	▪ 50% des autochtones ne parlent pas suffisamment le français
▪ Miser également sur l'intégration et l'inclusion , pas seulement le recrutement	▪ Parrainage / mentorat au secondaire, accompagnement études et processus, modèles (n'ont pas ce réseau ou soutien)
▪ Rencontrer les leaders autochtones	▪ Difficultés financières – AEC Diversité policière



ÉLABORATION D'UN PLAN D'ATTRACTION

3 grandes priorités



LES NOUVEAUTÉS

- ✓ Campagne de visibilité et recrutement en développement
- ✓ Programme **Métier en uniforme** - École PDQ 30 (pilote)
- ✓ Programme **Parrainage** - Collège Ahuntsic (pilote)
- ✓ Programme **Mixité-diversité** - Collège Maisonneuve (écoles second.)
- ✓ Nouvelle appellation du programme conventionnels :
Programme AEC Diversité policière (attestation d'études collégiales)
- ✓ Programme de **Cadets-diversité** - embauche de 29 cadets issus des minorités ciblées pour 2021 (**38%**), dont 8 provenant de programmes autres que les techniques policières (entente avec la syndicat)



LES NOUVEAUTÉS

- ✓ Entrevues radios communautaires haïtienne et maghrébine
- ✓ Webinaire – Communauté maghrébine
- ✓ Membre du Comité EDI de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
- ✓ Développement d'une bande dessinée – Exploration
- ✓ Affectation d'un 2^e agent recruteur
- ✓ Octroi d'un véhicule de recrutement, qui sera lettré à l'image de la campagne



AUTRES RÉALISATIONS 2020-2021

Diversité en uniforme - Mois de l'histoire des Noirs
14 agences de sécurité publique, organisé par **SPVM & SIM**



Fév. 2020 | présentiel dans Saint-Michel
600 participants



Fév. 2021 | Webinaire
362 participants

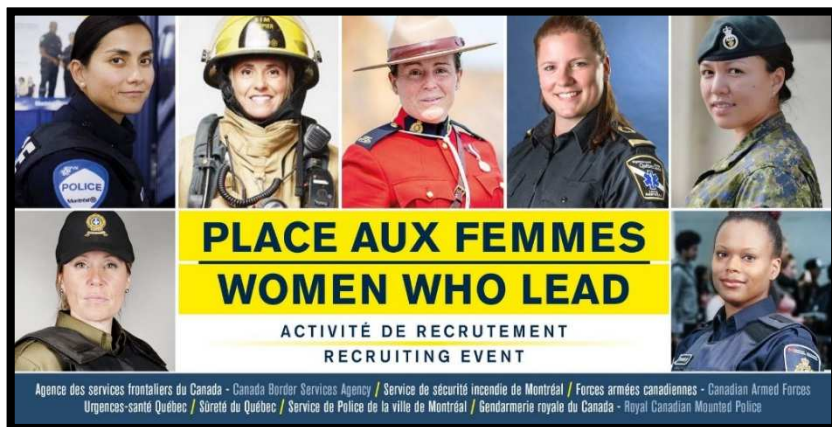


AUTRES RÉALISATIONS 2020-2021

- ❖ Présentations à l'Université de Montréal
 - Février 2020 présentiel – 50 participants
 - Mars 2021 virtuel – 104 participants (criminologie, droit, sécurité policière)
- ❖ Salon de l'intégration et immigration
- ❖ Foire de l'emploi des Forces armées canadiennes
- ❖ Webinaires Saint-Michel et C-D-N (*Mois de l'histoire des Noirs, témoignages et parcours de policiers.ères noir.e.s*)
- ❖ Comité de révision des critères d'admission en techniques policières (tenir compte du volet humain, relations d'aide, réserver places aux groupes cibles, révision du profil en cours)
- ❖ Affectation des nouveaux policiers en corrélation avec leur origine ethnique et le profil sociodémographique des quartiers



AUTRES RÉALISATIONS 2020-2021



Place aux femmes

Journée internationale des droits des femmes
7 agences de sécurité publique (dont le SIM)

Mars 2020 : présentiel – tests physiques présentés

Mars 2021 : webinaire



Nouvel An vietnamien

Janvier 2020



STRATÉGIE DE COMMUNICATIONS

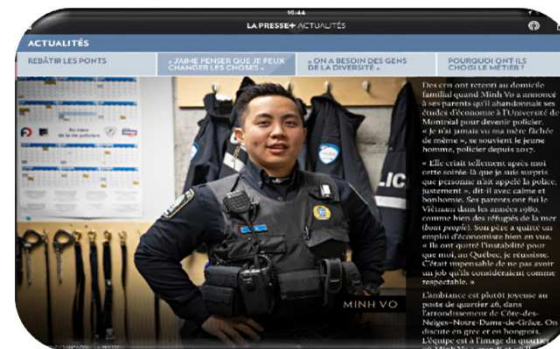
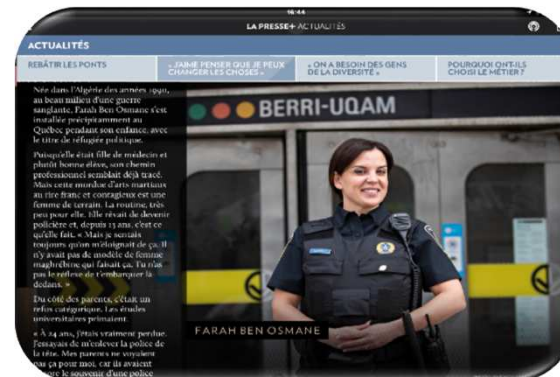
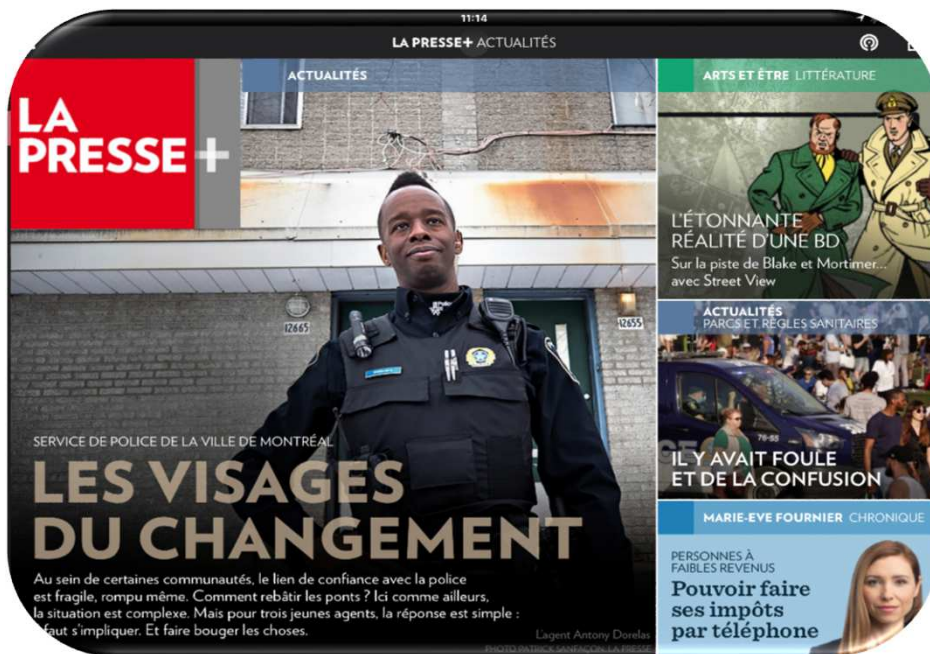


Entrevue à Isabelle Richer

Présentant l'engagement du SPVM, la démarche en cours, ainsi que le parcours d'un sergent haïtien impliqué dans Saint-Michel (février 2021)



STRATÉGIE DE COMMUNICATIONS



LaPresse+ La UNE du 11 avril 2021

Portraits de la diversité au SPVM... *des modèles inspirants*

PROCHAINES ÉTAPES

- Lancement de la campagne de recrutement et de visibilité
- Développement d'une page web de recrutement
- Rencontre des leaders autochtones
- Analyse approfondie du processus d'embauche | biais implicites
- Présentations aux Carrefours jeunesse emploi
- Salon de l'emploi autochtone



PROCHAINES ÉTAPES

- Programme parascolaire secondaire (CSSDM) - exploration
- Webinaires équipes sportives – Cégeps (nos athlètes SPVM)
- Élaboration d'une expérience virtuelle (plateforme Web, visite des locaux 3D)
- Élaboration d'autres activités de recrutement en PDQ
- Développement d'une approche globale en Équité, diversité et inclusion → *Vers une organisation inclusive*



Une stratégie d'attraction
d'une main-d'œuvre diversifiée ...

*... pour que le SPVM reflète la
population qu'il dessert!*

**DES
QUESTIONS**



Montréal 

