

Service du capital humain

Bilan 2005 et plan d'action 2006

**Programme d'accès à l'égalité
en emploi 2004-2009**

Direction du développement
du capital humain
Équipe de coordination PAÉE

Mars 2006

TABLE DES MATIÈRES

Le contexte 1

- 1.1 Le cadre légal et administratif
- 1.2 Le sommaire de l'échéancier 2004-2009
- 1.3 Les objectifs de l'accès à l'égalité en emploi
- 1.4 La structure de fonctionnement du PAÉE¹
- 1.5 Le partage des rôles et responsabilités
- 1.6 Les mesures provisoires d'embauche

BILAN

I – BILAN CORPORATIF 2005 5

1.0 Le portrait des effectifs et des embauches à la Ville en 2005

- 1.1 L'identification des employés
- 1.2 La composition des effectifs
- 1.3 La sous-représentation des membres des groupes visés
- 1.4 Les embauches des membres des groupes visés
- 1.5 Les embauches du programme Placement carrière-été

2.0 Les réalisations de la Direction du développement du capital humain

- 2.1 La collaboration avec les conseils consultatifs de la Ville
- 2.2 Le portrait des emplois et des effectifs
- 2.3 Le soutien aux intervenants des arrondissements et des services corporatifs
- 2.4 La sensibilisation des gestionnaires et des intervenants
- 2.5 Les relations avec les représentants syndicaux et associations professionnelles
- 2.6 Les liens avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- 2.7 La participation à différents comités de travail
- 2.8 La promotion de l'emploi auprès des groupes visés
- 2.9 La planification de l'étape de l'analyse du système d'emploi
- 2.10 Le développement d'applications informatiques pour le PAÉE
- 2.11 Le soutien au CPE² *Les cœurs de l'île*

¹ PAÉE, signifie le Programme d'accès à l'égalité en emploi

II – BILAN DES ARRONDISSEMENTS ET DES SERVICES CORPORATIFS 2005 12

3.0 Les portraits des effectifs des arrondissements et des services corporatifs et des embauches 2005

- 3.1 L'identification des employés
- 3.2 La composition des effectifs
- 3.3 La sous-représentation des groupes visés
- 3.4 Les embauches des membres des groupes visés
- 3.5 Les embauches dans le programme Placement carrière-été

4.0 Les réalisations des arrondissements et des services corporatifs

- 4.1 Les plans d'action 2005 des arrondissements et des services corporatifs
- 4.2 La synthèse des bilans 2005 des arrondissements et des services corporatifs

5.0 Les ressources

6.0 Les recommandations

² CPE signifie le Centre de la petite enfance

PLAN D'ACTION

I – PLAN D'ACTION CORPORATIF 2006.....19

1.0 Le portrait des effectifs de la Ville

- 1.1 La représentation des hommes et des femmes
- 1.2 La sous-représentation des femmes
- 1.3 La représentation des autres groupes visés
- 1.4 La sous-représentation des autres groupes visés
- 1.5 L'écart de représentation et les mesures provisoires d'embauche

2.0 Les nouvelles priorités en 2006 et le plan opérationnel (corporatif)

- 2.1 L'analyse du système d'emplois (ASE)
- 2.2 L'intégration des personnes handicapées

IV – PLANS D'ACTION DES ARRONDISSEMENTS ET DES SERVICES CORPORATIFS 200622

3.0 Le suivi des recommandations du Bilan PAÉE 2005

4.0 Les ressources

5.0 La conclusion

ANNEXE :

A – Le plan opérationnel 2006

* Noter que le genre masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

Contexte

Le comité exécutif et l'administration municipale ont adopté, en mai 2004, le plan d'action du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) 2004–2009, incluant des mesures provisoires d'embauche (résolution CE04 0959).

Le bilan 2005 sur l'accès à l'égalité en emploi a été préparé par le Service du capital humain en collaboration avec les arrondissements et les services corporatifs.

Il précise le contexte légal et administratif dans le cadre de l'implantation de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. En premier lieu, il trace le portrait des effectifs et des embauches de la Ville en 2005 et présente les réalisations corporatives de la Direction du développement du capital humain. Par la suite, il présente le portrait des effectifs des arrondissements et des services corporatifs, décrit les mesures mises de l'avant par ces derniers, résume les ressources utilisées et soumet quelques recommandations pour l'année et les plans d'action 2006.

Ce document comprend quatre sections :

- I Bilan corporatif 2005
- II Bilans des arrondissements et des services corporatifs 2005
- III Plan d'action corporatif 2006
- IV Plans d'action des arrondissements et des services corporatifs 2006

1.1 Le cadre légal et administratif

À l'instar d'autres organismes publics et en tant qu'employeur unique, la Ville de Montréal a l'obligation d'implanter la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* de plus de cent employés. Cette loi permet une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination en emploi. Les groupes visés sont :

- Les femmes;
- Les autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada;
- Les membres des minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche, par exemple : les communautés noires, arabes, asiatiques, latino-américaines, etc.;
- Les membres des minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les autochtones ainsi que les personnes des minorités visibles dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. À titre d'exemples : personnes de descendance ou originaires d'Allemagne, de Grèce, d'Italie, de Hongrie, de Russie, etc.;
- Les personnes handicapées (en 2006).

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est responsable de l'application de la Loi.

Le plan d'action quinquennal tient compte de la vision et des valeurs de la Ville en tant qu'employeur ainsi que des modifications à la Charte de la Ville de Montréal qui précise le partage des rôles et des responsabilités entre les arrondissements et la Ville en matière de gestion des ressources humaines.

1.2 Le sommaire de l'échéancier du plan d'action du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) 2004-2009 et des mesures provisoires d'embauche

		Début	Fin
1	- Engagement de l'administration municipale - <u>Implantation de mesures provisoires</u>	Mai 04	
2	- Recensement du personnel, portrait des emplois et des effectifs - Dépôt du portrait à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	Oct. 04	Sept. 05
3.	- Analyse de disponibilité, détermination des sous-représentations et des objectifs quantitatifs par la CDPDJ - Recensement des personnes handicapées et intégration de ce groupe dans le plan d'action	Sept. 05	Sept. 06 Déc. 06
4	- Analyse du système d'emploi - Élaboration des plans d'action	Sept. 06	Sept. 07
5	- <u>Abolition des mesures provisoires</u> - Implantation des taux de nomination préférentielle	Sept. 07	
6	- Vérification par la CDPDJ - Mise en œuvre des mesures correctives proposées	Sept. 08	
7	Premier bilan des plans d'action PAÉE à déposer à la CDPDJ		Sept. 09

1.3 Les objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

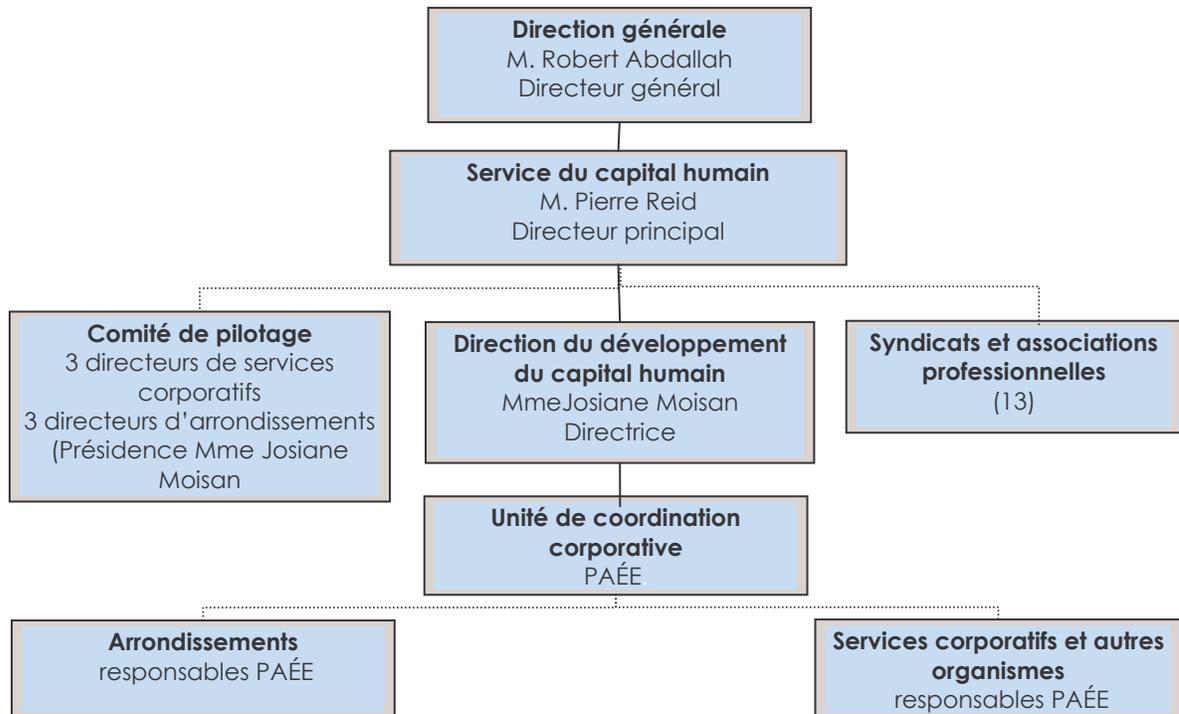
La Ville de Montréal veut rendre son personnel plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée, dans le respect de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et des orientations stratégiques de la Ville de Montréal. Dans ce cadre, elle vise à :

- Assurer une représentation plus équitable des groupes qui sont victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques de langue maternelle autre que le français ou l'anglais, dans le respect des objectifs de compétence et d'impartialité;
- Revoir et adapter le système d'emploi de la Ville de Montréal, soit la dotation, l'embauche, la formation, la promotion, etc., afin de réduire les risques de discrimination systémique.

Dans la perspective d'assurer l'atteinte des objectifs du PAÉE et des mesures provisoires, le directeur général fixe à chaque année des objectifs de rendement aux gestionnaires supérieurs portant sur l'implantation du PAÉE et des mesures provisoires dans leur unité.

1.4 La structure de fonctionnement du PAÉE

Considérant le partage des responsabilités en matière de ressources humaines, la structure de fonctionnement se définit comme suit :



- Le comité de pilotage

Le comité de pilotage créé lors de l'adoption du PAÉE 2004-2009 a pour mandat général de suivre les différentes étapes de la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 de la Ville de Montréal.

Les membres du comité de pilotage peuvent agir comme des partenaires modèles dans la réalisation du PAÉE, faire la promotion de l'esprit et de son importance auprès de leur pairs ou organismes externes, conseiller le directeur général sur la gestion et l'encadrement du plan d'action 2004-2009. Les thèmes abordés lors des deux réunions de travail qui ont eu lieu en 2005 ont été la stratégie de communication pour diffuser les résultats du recensement et la mise en place des mesures provisoires.

1.5 Le partage des rôles et responsabilités

Telle qu'elle est définie dans l'organigramme de fonctionnement, la responsabilité du PAÉE est partagée entre la Direction du développement du capital humain, les arrondissements et les services corporatifs.

Direction du développement du capital humain	Arrondissements et services corporatifs
<ul style="list-style-type: none">■ Coordonne la conception et la mise en œuvre■ Forme et assure un soutien aux intervenants■ Offre les outils d'implantation■ Réalise le portrait des emplois■ Représente la Ville auprès de la CDPDJ■ Assure les liens entre les syndicats et associations professionnelles, la CDPDJ et les organismes d'intervention dans le domaine interculturel■ Prépare un bilan et un plan d'action corporatif annuellement	<ul style="list-style-type: none">■ Procèdent au recensement et dressent le portrait de leur personnel■ Déterminent les objectifs d'embauche en fonction de leur plan de main- d'oeuvre■ Publient le programme et forment leur personnel■ Participent à l'analyse du système d'emploi■ Assurent le lien avec la Direction du développement du capital humain■ Préparent et implantent leur PAÉE■ Déposent un bilan et un plan d'action annuellement

1.6 Les mesures provisoires d'embauche

Les mesures provisoires d'embauche ont été adoptées en même temps que le PAÉE 2004-2009 dans une perspective d'obtenir des résultats concrets démontrés par une augmentation de la représentation des groupes visés. Il s'agit de deux types de mesures, à savoir une mesure de préférence concernant des objectifs d'embauche et une mesure visant à préciser les moyens à mettre en place dans les unités pour atteindre ces objectifs.

La mesure de préférence est libellée comme suit : « L'arrondissement ou le service corporatif doit, à compétence égale, donner préférence, une fois sur trois (3), à une femme, un 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 qu'il n'y ait plus de sous-représentation pour cet emploi. »

La mesure d'incitation est rédigée ainsi : « L'arrondissement ou le service corporatif doit mettre en œuvre un plan d'action comportant des moyens et un échéancier précis afin de réduire l'écart entre la représentation dans l'arrondissement ou le service corporatif des groupes visés par la Loi et le taux de disponibilité de cette main-d'œuvre sur le marché du travail. » Ce plan d'action doit être soumis au conseil d'arrondissement ou au directeur général selon le cas.

Ces mesures ont été appliquées pour la première année, au cours de 2005, et le présent bilan fait état des résultats obtenus en accès à l'égalité en emploi.

BILAN

I – BILAN CORPORATIF 2005

1.0 Le portrait des effectifs et des embauches à la Ville

En janvier 2005, la Ville de Montréal comptait 28 853 employés répartis dans 27 arrondissements et 10 services corporatifs.

Le recensement des employés en octobre 2004 a permis d'identifier les membres des quatre groupes visés au sein du personnel. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a autorisé la Ville à utiliser les taux de disponibilité de la main-d'œuvre de 1996, ce qui a permis d'obtenir un portrait de la sous-représentation des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques et ainsi mieux identifier les objectifs d'embauches provisoires et en assurer un suivi au cours de l'année.

1.1 L'identification des employés

L'opération d'identification des employés s'est avérée un grand succès. Le nombre de personnes identifiées dépasse la moyenne d'autres organisations de taille comparable à celle de la Ville. En janvier 2005, 90,69 % des employés étaient identifiés, comparativement à 95,7 % en décembre de la même année.

Cette réussite est le fruit du travail assidu de l'équipe corporative et des intervenants en ressources humaines responsables du PAÉE dans les arrondissements et les services corporatifs.

1.2 La composition des effectifs

Le tableau 1 montre une diminution des effectifs de la Ville ainsi qu'une légère variation de proportion dans chacun des groupes visés entre janvier et décembre 2005. Ainsi, il y a une augmentation de 0,75 % (55) chez les femmes, de 0,29 % (44) pour les minorités visibles, de 0,66 % (147) pour les minorités ethniques, alors que les autochtones ont connu une baisse de 0,02 % (7).

Tableau 1 : La composition des effectifs de la Ville

2005	Total d'employés	Hommes	Femmes	Autochtones *	Minorités * visibles	Minorités * ethniques
Janvier	28 583	17 602	10 981	105	1 564	1 526
		61,58 %	38,42 %	0,37 %	5,47 %	5,34 %
Décembre	27 896	16 970	10 926	98	1 608	1 673
		60,83 %	39,17 %	0,35 %	5,76 %	6,00 %

* Noter que ces groupes comptent des hommes et des femmes.

1.3 La sous-représentation des membres des groupes visés

La sous-représentation est la comparaison de la proportion entre la représentation des membres d'un groupe visé dans une catégorie d'emploi donnée et la disponibilité de ce même groupe dans un même emploi sur le marché du travail.

Les pourcentages du tableau 2 montrent une diminution de 0,85 % de la sous-représentation pour les femmes, de 0,04 % pour le groupe des autochtones, de 0,01 % pour les minorités visibles, et de 0,03 % pour les minorités ethniques.

Tableau 2 : La sous-représentation des membres des groupes visés *

2005	Total d'employés	Femmes	Autochtones*	Minorités* visibles	Minorités * ethniques
Janvier	**24 157	962	85	629	1 485
		3,99 %	0,35 %	2,60 %	6,15 %
Décembre	**23 471	737	74	609	1 436
		3,14 %	0,31 %	2,59 %	6,12 %

** Le nombre d'employés présentés dans ce tableau exclut les policiers, étant donné que les disponibilités du marché pour ce groupe d'emploi n'étaient pas connues en 2005.

* Noter que ces groupes comptent des hommes et des femmes.

1.4 Les embauches des membres des groupes visés

La lecture du tableau 3 montre un total d'embauches de 2 911 nouveaux employés répartis comme suit : 95,75 %, soit 2 787 personnes, ont été embauchées avec un statut temporaire et 4,25 %, soit 124, l'ont été avec un statut permanent.

Il est à noter que ces postes permanents se retrouvent surtout chez les pompiers. Quant aux postes temporaires, il s'agit surtout d'emplois saisonniers répondant aux besoins des arrondissements et services pour les périodes estivales et hivernales.

Ce même tableau présente la proportion des groupes embauchés en 2005. Les hommes représentent 53,3 % des embauches, alors que les femmes constituent 46,7%, les autochtones 0,21 %, les membres des minorités visibles 14,32 % et les membres des minorités ethniques 5,02 % du total des 2 911 embauches.

Tableau 3 : Embauches du 1^{er} janvier au 31 décembre 2005 - Ville

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Aucun des groupes précédents		Non-réponses *		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Permanents	0	0	1	1	2	10	19	80	8	3	30	94
Temporaires	4	2	173	242	61	73	903	896	191	242	1 332	1 455
Sous total	4	2	174	243	63	83	922	976	199	245	1 362	1 549
TOTAL	6		417		146		1 898		444		2 911	
	0,21 %		14,32 %		5,02 %		65,20 %		15,25 %		100 %	

N.B. Les données proviennent du registre des postes. Elles sont fiables dans la mesure où les arrondissements et les services corporatifs ont mis à jour les informations du registre des postes. Ce tableau inclut les mises à pied temporaires avec un droit de rappel et exclut les brigadiers scolaires, les policiers et les cadets.

- Le pourcentage des non-réponses s'explique par des refus de répondre ou un retard dans l'enregistrement des données.

1.5 Les embauches du programme Placement carrière-été

Au total, 397 étudiants de différentes disciplines ont été accueillis dont 62,2 % de femmes, 37,8 % d'hommes. La répartition des autres groupes visés est la suivante : autochtones 0,50 %, membres de minorités visibles 13,4 % et membres de minorités ethniques 7,6 %.

Cette année encore, le programme Placement carrière-été a connu un certain succès. La Direction du développement du capital humain assure la coordination du programme. Ce dernier étant une mesure de soutien au PAÉE.

2.0 Les réalisations de la Direction du développement du capital humain (DDCH)

2.1 La collaboration avec les conseils consultatifs de la Ville

Au cours de l'année, plusieurs rencontres ont été organisées avec les représentants des différents conseils de la Ville, en lien avec l'accès à l'égalité en emploi, les groupes visés ou les sujets d'intérêt. Ainsi, le plan d'action PAÉE a été présenté au Conseil interculturel de Montréal et le tableau statistique des personnes embauchées a été remis à sa présidente à chaque mois. Le PAÉE a été présenté au Conseil des Montréalaises et des échanges ont eu lieu, particulièrement au sujet de la présence des femmes dans les postes cadres et dans les métiers dits non traditionnels. Le Conseil jeunesse de Montréal, quant à lui, est impliqué dans un projet de stages rémunérés.

2.2 Le portrait des effectifs et des emplois

Le dépôt du portrait des emplois et des effectifs à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est une étape obligatoire pour implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi. La cueillette et le traitement des données sur les emplois se sont avérés longs et fastidieux en raison de la diversité et du nombre d'emplois (plus de 3 500). Le contexte de négociation de certaines conventions collectives et l'appariement d'un grand nombre d'emplois provenant des arrondissements constitués d'ex-villes sont venus retarder l'exercice. L'étroite collaboration avec l'ensemble des collègues et, plus spécifiquement, avec les divisions de la planification de la main-d'œuvre, classification et rémunération a été plus que nécessaire. À la suite de ces efforts collectifs, l'équipe du PAÉE a déposé à la CDPDJ, le 15 septembre, le rapport final sur le portrait des effectifs par arrondissement et par service corporatif.

2.3 Le soutien aux intervenants des arrondissements et des services corporatifs

La responsabilité de l'implantation du PAÉE s'inscrit dans le nouveau cadre de responsabilités partagées entre les arrondissements et la Ville. Dans ce contexte, un intervenant en ressources humaines par arrondissement et par service corporatif a été nommé responsable du PAÉE par la direction de chaque unité. Ceux-ci travaillent en étroite collaboration avec l'équipe corporative du Service du capital humain. Tout au cours de l'année, ces intervenants ont été formés et assistés par les deux conseillères en accès à l'égalité en emploi de la Direction du développement du capital humain (DDCH). L'assistance professionnelle a porté particulièrement sur la Loi, le processus du plan d'action, les mesures provisoires, la vérification du portrait des emplois et la discrimination en général. En tout, sept sessions de formation ont été diffusées par les membres de l'équipe corporative PAÉE auprès de 88 intervenants des ressources humaines.

2.4 La sensibilisation des gestionnaires et des intervenants en ressources humaines

En tout, 10 sessions ont été organisées par les responsables du PAÉE de deux services corporatifs et ont permis de sensibiliser 90 gestionnaires et 22 intervenants de ressources humaines. Les sessions de sensibilisation et de formation ont été animées par les membres de l'équipe corporative PAÉE. Le contenu portait sur l'implantation du PAÉE, les mesures provisoires et les facteurs de discrimination en entrevue de sélection des candidats.

2.5 Les relations avec les représentants syndicaux et associations professionnelles

Tout comme lors du recensement des employés en 2004, la Direction du développement du capital humain (DDCH), dans une perspective de collaboration, a poursuivi ses relations avec les treize unités syndicales et associations professionnelles de la Ville. Elles ont été informées du contenu du portrait des emplois et effectifs de leur groupe, avant que le tout soit déposé à la CDPDJ. L'association des cadres, les syndicats des professionnels, des cols blancs et des cols bleus ont répondu à l'invitation de participer à une rencontre d'échanges sur le sujet.

Par ailleurs, la collaboration se poursuit par le biais d'une participation à deux comités conjoints sur l'accès à l'égalité en emploi des cols blancs et des cols bleus. Ces comités ont organisé des rencontres de travail dont les thèmes discutés ont porté sur les obligations de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, la représentation des quatre groupes visés au sein des membres de chacun des syndicats, ainsi que sur des solutions communes pour favoriser l'accès aux emplois dans la fonction publique.

2.6 Les relations avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Comme il a été mentionné précédemment, au cours de l'année de 2005, les contacts ont été fréquents et fructueux avec la CDPDJ. Pendant toute l'opération de la réalisation du portrait des emplois, les rencontres de travail entre intervenants de la Ville et ceux de la CDPDJ ont porté sur la qualité du portrait des emplois, l'intégration des personnes handicapées et l'arrimage des fichiers informatiques pour le traitement par la CDPDJ.

2.7 La participation à différents comités de travail

▪ Comité sur les stages

Ce comité a été mis en place en 2004 par la Division des programmes corporatifs de main-d'œuvre afin de trouver des solutions aux demandes de stages en provenance de plusieurs sources externes. Six rencontres de travail ont permis de réaliser un montage financier et d'élaborer un programme de stage rémunéré de parrainage professionnel qui entre en vigueur à l'automne 2006. Ce programme vise les jeunes de plus de 18 ans qui n'ont pas d'expérience de travail significative ou encore des membres des communautés autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et les personnes handicapées.

▪ Comité interentreprises sur l'accès à l'égalité en emploi

Ce comité a été constitué par l'équipe corporative PAÉE pour répondre au besoin d'échanger sur les meilleures pratiques liées à la gestion de la diversité ou encore sur le thème de l'accès à l'égalité en emploi. Plusieurs intervenants d'organismes publics, tels que Hydro Québec, l'Université de Montréal, la Commission scolaire de Montréal, la Société de transport de Montréal et le Conseil du trésor, ont participé spontanément aux premières rencontres. D'autres s'ajouteront au cours de 2006.

▪ Comité Centre de la petite enfance CPE-Ville

La création en 1990 du CPE *Cœurs de l'Île* représentait une mesure de soutien au programme volontaire d'accès à l'emploi. Un membre de l'équipe corporative PAÉE siège depuis au conseil d'administration du CPE. Une étude sur le rôle et les investissements de la Ville auprès des services de garde de son territoire a été réalisée au cours de l'été. Un comité de travail CPE-Ville a été mis sur pied pour trouver une solution d'avenir au CPE à la suite de la réception d'un avis d'éviction de la part de la Ville en 2005. Plusieurs propositions sont actuellement à l'étude.

▪ Comité interservices sur les personnes handicapées

Ce comité est piloté par le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle et est composé de représentants de plusieurs services corporatifs dont le Service du capital humain. Le comité s'est réuni à deux reprises pour rédiger le *bilan 2003-2005 et le plan d'action 2006 de la Ville de Montréal, en matière d'accessibilité universelle, en référence à la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, en vue de leur intégration scolaire, sociale et professionnelle.*

La représentante du Service du capital humain a collaboré à la section portant sur l'emploi et a participé aux rencontres avec deux organismes communautaires et l'Office des personnes handicapées. Les thèmes discutés ont été l'intégration des personnes handicapées dans le PAÉE, la diffusion des offres d'emploi de la Ville dans les organismes de soutien à cette clientèle, les opportunités d'emplois et de stages, et finalement, le recensement des personnes handicapées 2006.

2.8 La promotion de l'emploi auprès des groupes visés

La promotion de l'emploi à la Ville a été une des priorités de la Division des programmes corporatifs de main-d'oeuvre de la Direction du développement du capital humain et elle est intégrée à la stratégie corporative de recrutement.

Pour ce faire, pendant toute l'année 2005, des intervenants en ressources humaines du Service du capital humain, des arrondissements et des services corporatifs ont participé à six salons d'emplois. Cette activité a permis à près de 5 000 chercheurs d'emploi de se familiariser avec les emplois offerts à la Ville et a donné aux intervenants en ressources humaines l'occasion de faire du recrutement ciblé et de positionner la Ville comme employeur. Parallèlement, une trentaine d'organismes communautaires en employabilité et d'accueil des immigrants ont été rencontrés dont l'Association des russophones du Québec, l'Association des maliens, Génération emplois, Action travail des femmes, le Regroupement des associations de personnes handicapées et certains Centres jeunesse emplois. Ces rencontres ont sensibilisé 900 personnes dont la grande majorité étaient des immigrants nouvellement arrivés à Montréal.

Une trousse d'outils de communication (dépliant, affiche, CD-ROM, signet) a été conçue et est diffusée aux organismes communautaires en employabilité et aux chercheurs d'emploi. De plus, la liste des organismes communautaires qui reçoivent tous les postes en affichage à l'externe a été mise à jour, bonifiée et diffusée dans des unités d'affaires.

2.9 La planification de l'étape « Analyse du système d'emploi » de la Ville

L'analyse du système d'emploi (ASE) est une étape essentielle dans l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et est comprise dans l'échéancier du plan d'action adopté par le comité exécutif. L'ASE vise à diagnostiquer, dans les politiques et les pratiques de la Ville, les facteurs et les risques de discrimination ainsi que les barrières internes à l'embauche et à la progression de carrière des membres des groupes visés. Il s'agit d'une opération délicate et stratégique. L'équipe du PAÉE de la Direction du développement du capital humain s'est penchée sur la question et a élaboré un scénario de réalisation. Ce dernier suggère de réaliser cette opération en deux phases dont la première débutera en 2006, étant donné la complexité et la taille de la Ville.

2.10 Le soutien au CPE *Les cœurs de l'île*

Tout au cours de l'année, la Direction CPE *Cœurs de l'île*, la Direction des immeubles et la représentante de la Ville, en l'occurrence un membre de l'équipe corporative, se sont rencontrés et ont travaillé afin d'assurer le soutien et la bonne marche des activités du CPE. La représentante nommée par le comité exécutif a participé aux réunions mensuelles du conseil d'administration ainsi qu'aux assemblées générales et assemblées spéciales. La Ville a également soutenu le CPE dans l'élaboration d'un plan de communication en vue de le faire connaître aux employés municipaux.

2.11 Le développement d'applications informatiques spécifiques pour le PAÉE

L'équipe corporative du PAÉE s'est préoccupée du développement d'applications informatiques spécifiques pour créer une interface avec la CDPDJ, enregistrer l'identification des candidats, produire des rapports statistiques et sociologiques sur les effectifs et les groupes visés ainsi que les rapports sur les embauches. Toutefois, certaines applications restent à développer en 2006.

II – BILAN DES ARRONDISSEMENTS ET DES SERVICES CORPORATIFS 2005

3.0 Les portrait des effectifs des arrondissements et des services corporatifs

Pour l'année 2005, tous les arrondissements et services corporatifs avaient la responsabilité de poursuivre l'identification des nouveaux employés et de déposer au conseil d'arrondissement ou au directeur général un plan d'action et un bilan annuel portant sur la mise en place des mesures provisoires d'embauche et l'implantation des étapes du PAÉE dans leur unité respective. Un service conseil et des outils leur ont été fournis à cet effet. Ainsi, chaque arrondissement et service dispose d'un portrait de leurs effectifs par catégorie d'emplois, incluant les sous-représentations des groupes visés. Cet outil leur permet de déterminer les objectifs d'embauche dans le cadre des mesures provisoires.

3.1 L'identification des employés

La majorité des arrondissements et des services a fait un excellent travail et a réussi à obtenir des taux élevés d'identification des employés de leur unité. En effet, dans les arrondissements, le taux d'identification est passé de 79,68 % en janvier à 90,70 % en décembre 2005. Pour ce qui est des services corporatifs, le taux d'identification est passé de 90,79 % en janvier 2005 à 98,36 % en décembre de la même année.

3.2 La composition des effectifs

Le tableau 4 montre une diminution des effectifs (552 personnes) des arrondissements ainsi qu'une légère variation de chacun des groupes visés entre janvier et décembre 2005. Ainsi, il y a une augmentation de la proportion des femmes de 1,11 % (96) et des membres des minorités ethniques de 0,47 % (21), alors que le groupe des autochtones a subi une baisse de 0,01% (3), tout comme les minorités visibles de 0,19% (56).

Le tableau 5 présente une baisse plus faible des effectifs (135) des services corporatifs. Par ailleurs, la proportion des femmes, des membres des minorités ethniques et des minorités visibles a légèrement augmenté, soit respectivement de 0,56 % (41), de 0,82 % (126) et de 0,65 % (100). Pour leur part, les autochtones ont perdu 0,02 % (4).

Tableau 4 : La composition des effectifs des arrondissements

Arrondissements	Total employés	Hommes	Femmes	Autochtones*	Minorités* visibles	Minorités* ethniques
Janvier 2005	12 164	7 209	4 955	50	742	742
		59,27 %	40,73 %	0,41 %	6,10 %	6,10 %
Décembre 2005	11 612	6 302	4 859	47	686	763
		58,16 %	41,84 %	0,40 %	5,91 %	6,57 %

* A noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

Tableau 5 : La composition des effectifs des services corporatifs

Services corporatifs	Total + employés	Hommes	Femmes	Autochtones*	Minorités* visibles	Minorités * ethniques
Janvier 2005	16 419	10 393	6 026	55	822	784
		63,30 %	36,70 %	0,33 %	5,01 %	4,77 %
Décembre 2005	16 284	10 217	6 067	51	922	910
		62,80 %	37,26 %	0,31 %	5,66 %	5,59 %

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

+ Incluant les policiers et les cadets.

3.3 La sous-représentation des membres des groupes visés

Le tableau 6 montre la répartition des sous-représentations de chacun des groupes visés dans les arrondissements au cours de l'année. Le nombre total d'employés a diminué. Cependant, la proportion des membres des minorités visibles et ethniques a légèrement augmenté, respectivement de 0,01 % et de 0,07 %, alors que celle des femmes a diminué de 0,18 % et celle des autochtones de 0,07 %.

Tableau 6 : La sous-représentation des membres des groupes visés (arrondissements)

Arrondissements	Total employés	Femmes	Autochtones*	Minorités * visibles	Minorités * ethniques
Janvier 2005	12 164	430	47	379	783
		3,54 %	0,39 %	3,12 %	6,44 %
Décembre 2005	11 612	390	37	364	756
		3,36 %	0,32 %	3,13 %	6,51 %

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

Le tableau 7 représentant la sous-représentation dans les services corporatifs a été préparé en excluant les données sur le personnel policier, étant donné que la disponibilité du marché n'était pas connue. Une diminution de la sous-représentation des quatre groupes visés est signalée dans ce tableau de façon plus importante pour les femmes, soit 1,51 %. Suivent les minorités ethniques avec une diminution de 0,12 % et les autochtones et les minorités visibles avec une diminution de 0,01 %.

**Tableau 7 : La sous-représentation des membres des groupes visés
(services corporatifs)**

Services corporatifs	Total + employés	Femmes	Autochtones*	Minorités* visibles	Minorités * ethniques
Janvier 2005	11 993	532	38	250	702
		4,44 %	0,32 %	2,08 %	5,85 %
Décembre 2005	11 859	347	37	245	680
		2,93 %	0,31 %	2,07 %	5,73 %

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

+ Excluant les policiers et les cadets.

3.4 Les embauches des membres des groupes visés

Le nombre total d'embauches à la Ville en 2005 est de 2 911 employés dont le statut est soit temporaire, soit permanent. Les arrondissements ont contribué pour 64,04 % des embauches et les services pour 35,96 %. Par ailleurs, 75 % des embauches dont le statut est permanent sont regroupés dans les services. Ce fait s'explique parce que ces emplois se retrouvent surtout chez les pompiers. Il est aussi à noter, à la lecture des tableaux 8 et 9, que la proportion de nouveaux employés issus des groupes des autochtones, des minorités visibles et ethniques est supérieure de 11,68 % dans les services.

Tableau 8 : Les embauches des arrondissements de janvier à décembre 2005

	Hommes	Femmes	Autochtones*	Minorités* visibles	Minorités* ethniques	Total des embauches
Permanents	16	15	0	0	1	31
Temporaires	861	972	5	204	76	1 833
Sous total	877	987	5	204	77	1 864

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

Tableau 9 : Les embauches des services de janvier à décembre 2005

	Hommes	Femmes	Autochtones*	Minorités* visibles	Minorités* ethniques	Total des embauches
Permanents	78	15	0	2	11	93
Temporaires	478	476	1	211	58	954
Sous total	556	491	1	213	69	1 047

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

3.5 Les embauches dans le programme Placement carrière-été

Bien que les embauches effectuées dans le cadre du programme Placement carrière-été n'aient pas été compilées dans les statistiques d'embauches du PAÉE présentées précédemment, certains services corporatifs ont respecté l'objectif de privilégier l'embauche d'un sur trois candidats issus de l'un ou l'autre des groupes visés pour ce programme. D'autres unités l'ont fixé à 40 %. Historiquement, le taux d'embauche des membres des groupes visés, autochtones, minorités visibles et ethniques, se situe à environ 25 %.

Tableau 10 : Embauches du programme Placement carrière-été dans les arrondissements

	Hommes	Femmes	Autochtones *	Minorités visibles *	Minorités ethniques *	Total *
Arrondissements	85	108	1	38	23	193
	44,1 %	55,9 %	0,51 %	19,6 %	11,9 %	
Arrondissements/ Total Ville (397)						48,6 %

Tableau 11 : Embauches du programme Placement carrière-été dans les services corporatifs

	Hommes	Femmes	Autochtones *	Minorités visibles *	Minorités ethniques *	Total *
Services	65	139	1	15	7	204
	31,9 %	68,1 %	0,51 %	7,35 %	3,43 %	
Services/ Total Ville (397)						51,4 %

* Il est à noter que ces groupes comprennent les hommes et les femmes.

4.0 Les réalisations des arrondissements et des services corporatifs

4.1 Les plans d'action 2005 des arrondissements et des services corporatifs

À la suite de l'analyse de leur portrait des effectifs, les arrondissements et les services corporatifs ont soumis, au début de l'année, un plan d'action comportant des moyens précis afin de réduire la sous-représentation des groupes visés dans leur unité, en tenant compte des départs à la retraite et des prévisions d'embauches temporaires, ainsi que de la situation spécifique de leur unité. Les plans d'action ont été présentés auprès de la direction de leur unité entre janvier et mars 2005.

4.2 La synthèse des bilans 2005 des arrondissements et des services corporatifs

Jusqu'à ce jour, 31 arrondissements et services corporatifs (86,5 %) sur un potentiel de 37 ont déposé leur bilan 2005 à la Direction du développement du capital humain, responsable corporatif de la réalisation du plan d'action PAÉE 2004-2009. À la lecture des bilans, les principales actions mises de l'avant se résument comme suit. Les unités :

- Ont adapté des grilles d'admissibilité permettant de systématiser la collecte de données sur les candidats lors d'affichages externes et, par conséquent, facilitant la production des rapports mensuels sur les embauches.
- Ont fait des rappels systématiques de la mesure provisoire d'embauche à tous les intervenants impliqués lors d'un processus d'embauche de candidats externes, peu importe le type de postes offerts (permanents, temporaires).
- Ont participé à des salons d'emploi ou des activités d'organismes communautaires dans leur arrondissement et fait l'inventaire des organismes de leur territoire, non joints par le réseau régulier de distribution de la Ville, ainsi que des institutions d'enseignement et associations professionnelles.
- Ont publié des affichages dans une variété de sources externes comme les ordres professionnels, les journaux locaux et les nouveaux organismes en employabilité. Par conséquent, le nombre de candidatures reçues a été plus important, ceci a permis d'accroître la marge de manœuvre lors de la sélection des candidats externes invités en entrevue.
- Ont organisé des sessions de sensibilisation et de formation portant sur la discrimination en embauche à l'intention des gestionnaires.

5.0 Les ressources

Les ressources utilisées pour l'implantation du plan d'action 2004-2009 sont difficiles à comptabiliser et à quantifier, étant donné la dispersion des ressources tant au plan corporatif que dans les arrondissements et les services corporatifs. Cependant, beaucoup de personnes ont travaillé directement à l'identification du personnel et des candidats, à la préparation et à la validation du portrait des emplois et des effectifs, aux activités de promotion de l'emploi ainsi qu'à la préparation d'applications informatiques spécifiques au PAÉE.

Sur la soixantaine de personnes comprenant les responsables dans les unités ayant travaillé au cours de l'année sur l'un ou l'autre de ces sujets, deux personnes étaient dédiées à temps plein et constituaient l'équipe corporative PAÉE. Seul le Service de police compte, depuis plusieurs années, sur une équipe dédiée et un budget annuel d'opération.

Les autres services corporatifs et arrondissements ne disposent d'aucun budget spécifique. Un montant de 35 000 \$, provenant de l'entente Ville-ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), a été utilisé à la Division des programmes corporatifs de main-d'oeuvre pour le développement d'outils de promotion des emplois de la Ville.

6.0 Les recommandations

Les recommandations présentées ici ont été faites par des intervenants en ressources humaines et des responsables PAÉE des arrondissements et des services corporatifs dans le cadre de leur bilan et lors des rencontres organisées au cours de l'année.

Planification de la main-d'œuvre

- La majorité des responsables du PAÉE des services et des arrondissements signale que l'analyse des départs à la retraite en vue de la planification de la main-d'œuvre à court et moyen terme, en tenant compte de la sous-représentation des groupes visés, est une action porteuse de succès. Toutefois, la majorité estime que la charge de travail ne permet pas de se pencher sur la planification stratégique de la main-d'œuvre.

L'embauche

- Intensifier les efforts d'identification des candidats et des nouveaux employés en insistant davantage pour obtenir le questionnaire d'identification rempli.
- Accentuer la diversification des lieux d'affichage des postes afin d'obtenir un plus grand bassin de candidatures de provenances diverses.
- Sensibiliser les intervenants en employabilité des organismes externes sur l'importance de déposer un dossier de candidature complet et d'ajouter des preuves d'équivalences de scolarité émises par les instances responsables.

L'imputabilité

- Étendre les objectifs de rendement annuels portant sur le PAÉE à tous les gestionnaires des arrondissements et des services corporatifs.

Le développement des ressources humaines

- Des besoins ont été exprimés visant à développer des compétences en planification de la main-d'œuvre, en conception de rapports et de plans d'action.
- Plusieurs intervenants ont fait part du besoin d'être soutenus par le Service du capital humain concernant les grandes tendances de la main-d'œuvre et le besoin d'échanger sur les pratiques en matière d'équité.

La communication

- Des intervenants responsables PAÉE souhaitent participer à des activités d'échanges et d'information avec leurs collègues et autres ressources dans le domaine.
- Mettre à jour le site intranet en proposant des thèmes, des activités et de l'information pour les responsables PAÉE et intervenants en ressources humaines.
- Intégrer l'accès à l'égalité en emploi dans le plan de communication corporatif (capital humain).

La gestion de l'information sur les effectifs

- Établir des paramètres communs et fixes pour assurer la fiabilité constante des données fournies par les arrondissements et les services, et celles tirées à partir d'infoRH.
- Sensibiliser les ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs de l'importance de maintenir à jour le registre de postes.

Les groupes visés

- Étudier la situation des femmes plus spécifiquement dans les postes cadres, les emplois techniques et les métiers dits non traditionnels.
- Se pencher sur la progression interne des groupes visés.

Les ressources

- Consolider l'équipe corporative et les équipes locales en accès à l'égalité en emploi afin d'assurer la continuité et la réalisation de la charge de travail imposée, dans le contexte du respect de la Loi et de la complexité de la Ville.
- Assurer un soutien financier qui permettra le succès de la mise en œuvre du plan d'action PAÉE 2004-2009. À cet égard, l'étape d'analyse du système d'emploi (ASE), prévue dans la Loi et le plan d'action adopté par le comité exécutif en 2004, ainsi que le recensement des personnes handicapées nécessitent un investissement important.

À la fin de ce premier exercice, force est de constater que, grâce aux communications constantes et aux outils diffusés auprès des responsables PAÉE dans les unités, une réelle prise de conscience de la sous-représentation des groupes visés s'est amorcée. Les recommandations émises dans ce premier bilan aideront à poursuivre la mise en œuvre du plan d'action 2006.

PLAN D'ACTION

III - PLAN D'ACTION CORPORATIF 2006

1.0 Le portrait des effectifs de la Ville de Montréal

Le plan d'action 2006 a été préparé dans la perspective de poursuivre la mise en oeuvre des étapes et de l'échéancier du plan d'action PAÉE 2004-2009 adopté par le comité exécutif en mai 2004.

D'une part, il présente le portrait des effectifs de la Ville après les défusions et, d'autre part, les actions prévues dans le plan d'action corporatif du Service du capital humain et dans ceux des arrondissements et des services corporatifs. L'ensemble des statistiques utilisé dans cette section est basé sur les données de janvier 2006 et démontre la situation après les défusions.

Le portrait des effectifs de la Ville, incluant les groupes visés, est rendu disponible, grâce au travail du personnel des arrondissements et des services corporatifs lors du recensement et de la mise à jour quotidienne des données. En janvier 2006, la Ville comptait 25 541 employés répartis dans 19 arrondissements et 11 services corporatifs. Le fait que 97,05 % des employés sont identifiés à ce jour permet d'obtenir un portrait juste de la situation des groupes visés par le PAÉE.

Il est à noter qu'en 2006, les personnes handicapées deviennent le 5^e groupe visé par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et, de ce fait, un recensement et un portrait des emplois et des effectifs membres de ce groupe devront être réalisés pour la fin de l'année 2006.

1.1 représentation des hommes et des femmes

Les femmes représentent 34,52 % et les hommes 65,48 % de l'effectif total de la Ville.

Tableau 12 : La représentation des hommes et des femmes

Total Ville	Femmes	Hommes
25 541	8 818	16 723
	34,52 %	65,48 %

1.2 La sous-représentation des femmes

À la suite de l'analyse de la disponibilité des femmes dans la main-d'œuvre active pour les catégories d'emplois présentes à la Ville, la sous-représentation des femmes au sein du personnel se situe à 3,95 %, et ce, particulièrement dans les emplois cadres, les emplois techniques et manuels.

À noter que les sous-représentations présentées ici ne comprennent pas les cadres de direction ni les brigadiers scolaires, car, à ce jour, nous n'avons pas les disponibilités du marché du travail pour ces catégories d'emplois.

1.3 La représentation des autres groupes visés

Tableau 13 : La représentation des groupes visés

Total Ville	Autochtones *	Minorités visibles*	Minorités * *ethniques
25 541	87	1 674	1 417
	0,34 %	6,55 %	5,55 %

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

1.4 La sous-représentation des autres groupes visés

À la suite de l'analyse de la disponibilité des groupes visés présents dans la main-d'œuvre active par catégorie d'emplois³, la sous-représentation des autochtones se situe particulièrement dans les emplois cols blancs. Pour les deux derniers groupes, la sous-représentation se répartit dans la plupart des catégories d'emplois.

À noter que les sous-représentations présentées ici ne comprennent pas les cadres de direction ni les brigadiers scolaires, car, à ce jour, nous n'avons pas les disponibilités du marché du travail pour ces catégories d'emplois.

Tableau 14 : La sous-représentation des groupes visés

Total Ville	Autochtones *	Minorités * visibles	Minorités* ethniques
25 541	72	514	1 253
	0,28 %	2,01 %	4,91 %

* À noter que ces groupes comprennent des hommes et des femmes.

1.5 L'écart de représentation et la mesure provisoire d'embauche

En résumé, les objectifs d'embauche sont partagés entre les arrondissements et les services corporatifs et visent à combler la sous-représentation globale de 3,95 % pour les femmes, de 0,28 % pour les autochtones, de 2,01 % pour les membres des minorités visibles et de 4,91 % pour les membres des minorités ethniques.

Au cours de l'année, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) procèdera à une nouvelle analyse de disponibilité des groupes visés sur le marché du travail. Vers la fin de 2006, elle fera connaître les nouveaux objectifs d'embauche qui résulteront de l'exercice. Les objectifs seront alors établis par arrondissement et par service corporatif, par catégorie et sous-catégorie d'emplois.

³ Données de 1996 fournies par la CDPDJ

2.0 Les nouvelles priorités en 2006 et le plan corporatif

Deux nouvelles priorités s'imposent en 2006, en plus de poursuivre les mesures provisoires d'embauche, soit la formation des gestionnaires et des intervenants en ressources humaines, le suivi sur l'analyse de disponibilité de la main-d'œuvre auprès de la CDPDJ, la participation aux différents comités en lien avec le PAÉE, la promotion de l'emploi et de l'accès à l'égalité, ainsi que la coordination d'un programmes de stages rémunérés.

En effet, tel que prévu au plan d'action PAÉE 2004-2009, l'année marquera le début de l'implantation de l'étape de l'analyse du système d'emploi et l'intégration des personnes handicapées dans le PAÉE.

L'ensemble de cette partie du plan présente les activités développées depuis la mise en œuvre du plan d'action 2004-2009, qui doivent se poursuivre de façon continue au cours des prochaines années. Afin de ne pas alourdir le texte, le plan opérationnel des nouvelles priorités et des activités régulières est présenté à l'annexe A.

2.1 L'étape d'analyse du système d'emploi (ASE)

L'ASE est essentiellement un diagnostic des façons de faire de la Ville en matière de gestion des ressources humaines (par exemple : embauche, accueil, promotion, évaluation de rendement, etc.), sous l'angle de la discrimination en analysant les politiques, les conventions collectives et les pratiques. Les principaux facteurs de discrimination systémique sont surtout liés à l'absence ou à des lacunes dans les règles et dans l'encadrement des processus, des procédures informelles, des traditions ou des précédents non fondés, ainsi qu'à des pratiques de cas par cas.

Ainsi, pour réaliser l'ASE, une équipe multidisciplinaire d'intervenants en ressources humaines (interne) sera créée pour soutenir et encadrer la démarche de l'analyse du système d'emploi, tant pour les actions centralisées (politiques, conventions, etc.), que pour celles appartenant aux arrondissements et aux services corporatifs.

Compte tenu que les politiques et les façons de faire peuvent varier d'un arrondissement ou d'un service à l'autre, il est nécessaire de procéder à l'ASE pour chaque arrondissement et chaque service corporatif. Les résultats permettront d'apporter des correctifs afin d'éliminer la discrimination systémique en ressources humaines.

À la suite de ces diagnostics, la Ville pourra mettre en place des mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien intégré dans les plans d'action de chaque arrondissement et service corporatif. Parallèlement, à partir des statistiques sur la disponibilité de la main-d'œuvre que fournira la CDPDJ, de nouveaux objectifs d'embauche seront fixés, ce qui nous permettra de mettre fin aux mesures provisoires, tel que prévu au cours de 2007.

2.2 Intégration des personnes handicapées dans le PAÉE

Des changements ont été apportés à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et, ainsi, les personnes handicapées deviennent le 5^e groupe visé par cette Loi.

La Ville se voit dans l'obligation de procéder à un nouveau recensement spécifique pour identifier les personnes handicapées au sein de son personnel. Un portrait des emplois et des membres de ce groupe doit être déposé au plus tard le 17 décembre 2006, tel qu'exigé par la CDPDJ.

IV – PLANS D'ACTION DES ARRONDISSEMENTS ET DES SERVICES CORPORATIFS 2006

3.0 Les plans d'action des arrondissements et des services corporatifs

À la suite de l'analyse de leur portrait des effectifs et tel que défini dans les mesures provisoires, les arrondissements et les services corporatifs doivent soumettre à chaque année un plan d'action comportant des moyens précis afin de réduire la sous-représentation des groupes visés dans leur unité.

Jusqu'à ce jour, 23 arrondissements et services corporatifs (76,6 %), sur une possibilité de 30, ont déposé leur plan d'action 2006 à la Direction du développement du capital humain, responsable corporatif de la réalisation du plan d'action 2004-2009 en accès à l'égalité en emploi. À la lecture de ces plans d'action, les principaux moyens qui seront mis en place dans ces unités sont les suivants :

- Diversifier les sources de recrutement et promouvoir l'emploi dans leur arrondissement;
- Former les gestionnaires sur les risques de discrimination dans le processus d'embauche;
- Augmenter le nombre des étudiants issus des groupes visés embauchés dans le cadre du programme Placement carrière-été et accueillir en plus grand nombre des stagiaires issus des membres des groupes visés;
- Participer activement aux différents salons de l'emploi soutenus par l'équipe corporative;
- Développer et diffuser des outils de promotion de l'emploi dans l'unité;
- Faire connaître le PAÉE et les mesures provisoires d'embauche dans l'unité;
- Procéder au recensement des personnes handicapées dans l'unité selon les plans de travail de l'équipe corporative PAÉE;
- Réviser les outils et les méthodes de sélection et d'embauche, cacher l'identité des candidats sur les tests afin de réduire les risques de biais;
- Améliorer l'information disponible sur l'emploi dans le site Internet.

4.0 Le suivi des recommandations du bilan PAÉE 2005

Plusieurs recommandations ont été déposées dans le bilan PAÉE 2005, portant à la fois sur l'embauche, la communication, l'imputabilité, la gestion de l'information, les groupes visés et les ressources.

Des actions sont déjà entreprises pour certaines de ces recommandations et seront tenues en compte, soit dans le cadre du plan d'action corporatif, soit dans les plans d'action des arrondissements et des services corporatifs. C'est notamment le cas pour la gestion de l'information, alors que la Direction des technologies de l'information (DTI) travaille actuellement avec l'équipe du PAÉE et produit déjà un portrait des effectifs par arrondissement et service. Un rapport automatisé sur l'embauche est en développement et sera disponible sous peu dans les unités et pour la Ville. Il comportera des données sur les embauches brutes et nettes et facilitera la production de rapports mensuels et cumulatifs.

L'équipe du PAÉE travaille actuellement avec le Service du capital humain et la Direction des communications et des relations avec les citoyens afin d'intégrer les préoccupations de la diversité et de l'accès à l'égalité en emploi dans le plan stratégique de communication, incluant l'utilisation des sites intranet et Internet.

De plus, le besoin de formation des intervenants en ressources humaines sur la planification de main-d'œuvre et la préparation du plan d'action a été adressé à l'équipe corporative. Des activités de formation sont prévues en soutien de chacune des étapes de mise en œuvre du PAÉE.

5.0 Les ressources

- Une équipe multidisciplinaire d'intervenants en ressources humaines sera créée en soutien et encadrement de la démarche de l'analyse du système d'emploi.
- Les responsables du PAÉE des arrondissements et des services corporatifs investissent en moyenne de 15 à 25 jours/personne par année au PAÉE dans leur unité. Seul, le Service de police de Montréal dispose d'une équipe dédiée à temps plein et d'un budget d'opération pour l'accès à l'égalité en emploi.
- L'équipe corporative du PAÉE est composée de 1,5 personne/année dédiée au PAÉE.

6.0 La conclusion

Le changement amorcé depuis l'adoption du plan d'action PAÉE 2004-2009 se poursuivra en 2006. Le travail fait à ce jour et l'ouverture observée à la fois dans les arrondissements et les services corporatifs démontrent un intérêt à rendre le personnel de la Ville représentatif de la main-d'œuvre de plus en plus diversifiée de la grande région métropolitaine.

Dans cette perspective et compte tenu des circonstances favorables, il sera important de continuer et même d'intensifier le soutien auprès des unités dans le cadre des activités déjà initiées et de la réalisation de l'étape de l'analyse du système d'emploi et du recensement des personnes handicapées.

ANNEXE A

Plan opérationnel 2006 en accès à l'égalité en emploi				
Nouvelles priorités				
OBJECTIFS	ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
1. Intégrer les personnes handicapées dans le plan d'action PAÉE 2004-2009	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amender le sommaire décisionnel et le présenter au comité exécutif • Former les intervenants PAÉE • Réaliser le recensement • Préparer le portrait des effectifs • Présenter le portrait des effectifs aux comité de pilotage, comité de direction et syndicats et associations professionnelles • Déposer le portrait des effectifs à la CDPJ 	<p>Responsables des arrondissements et des services</p> <p>Équipe de coordination PAÉE</p>	Direction du développement du capital humain	<p>Septembre 2006</p> <p>17 décembre 2006</p>
2. Implanter et réaliser la phase de l'analyse du système d'emploi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnostic sur les encadrements corporatifs. Tous les systèmes de gestion en ressources humaines, pour toutes les catégories d'emplois. 2. Réalisation complète. Tous les systèmes de gestion en ressources humaines, pour toutes les catégories d'emplois dans trois unités d'affaires. 	<p>Équipe de coordination PAÉE</p> <p>Équipe multidisciplinaire à créer</p>	Direction du développement du capital humain	<p>2006</p> <p>2007</p>

Plan opérationnel 2006 en accès à l'égalité en emploi

Activités régulières

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>1. Poursuivre l'implantation des mesures provisoires avec succès (implantées en mai 2004)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produire le Bilan 2005 2. Produire le Plan d'action 2006 <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction • Validation • Dépôt • Impression du Bilan • Diffusion du Bilan 2005 	<p>Responsables des arrondissements et des services</p> <p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>Mars 2006</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Donner le soutien aux arrondissements et services 	<p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>En continu toute l'année</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 4. Produire et diffuser des rapports mensuels sur les embauches 	<p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>Chaque mois et au besoin</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Produire les portraits des effectifs, la représentation, la sous-représentation et le taux d'identification par arrondissement, service et pour la Ville 	<p>Responsables des arrondissements et des services et équipe de coordination PAÉE</p> <p>Direction des technologies de l'information</p>	<p>Direction des technologies de l'information</p> <p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>Aux deux mois et selon les besoins</p>

Plan opérationnel 2006 en accès à l'égalité en emploi

Activités régulières

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>2. Assurer le suivi auprès de la CDPJ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portrait des emplois et des effectifs des arrondissements et des services, déposé le 15 septembre 2005 - Analyse des sous-représentations des groupes visés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer à des rencontres de travail et répondre aux questions de la CDPJ ▪ Faire les recherches de vérification ▪ Faire les suivis auprès de l'évaluation des emplois ▪ Assurer les liens avec les arrondissements et les services 	<p>Coordination : Division des programmes corporatifs de la main-d'oeuvre</p> <p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>De façon continue au cours de l'année 2006</p>
<p>3. Poursuivre la formation sur les facteurs de discrimination auprès des intervenants en ressources humaines et des gestionnaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voir le plan de formation « Embauche sans discrimination, déposé en 2005 » 	<p>Division de la formation</p> <p>Équipe de coordination PAÉE</p> <p>Ressource externe</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>avril-mai 2006</p>
<p>4. Assurer un soutien à des comités de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comité de pilotage PAÉE ▪ Comités paritaires PAÉE avec les syndicats et associations (11 possibles) ▪ Comité sur la diversité ▪ Comité sur l'analyse différenciée selon les sexes ▪ Comité CPE-Ville ▪ Comité sur la politique égalité hommes-femmes ▪ Comité des stages ▪ Comité interentreprises AÉE 	<p>Préparer des dossiers sur différents sujets ou groupes visés et les contenus des réunions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer aux réunions ▪ Préparer et diffuser les comptes rendus selon le cas ▪ Faire les suivis des rencontres au besoin 	<p>Équipe de coordination PAÉE</p> <p>Intervenants en relations de travail</p> <p>Collaboration avec la Direction des affaires interculturelles</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>Selon le rythme établi par chacun des comités</p>

Plan opérationnel 2006 en accès à l'égalité en emploi

Activités régulières

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>5. Poursuivre le développement des applications et des outils informatiques de gestion des portraits des effectifs, des groupes visés et des sous-représentations avec la DTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rencontres de travail ▪ Conception d'outils ▪ Production de statistiques ▪ Production de rapports 	<p>Coordination : Direction des technologies de l'information</p> <p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p> <p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>En continu au cours de l'année 2006</p>
<p>6.1 Assurer le soutien au CPE Cœurs de l'île et au Comité CPE-Ville dans le contexte d'une relocalisation possible</p>	<p>Participer aux réunions du conseil d'administration</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiser et participer aux rencontres du Comité CPE-Ville ▪ Assurer les liens avec les directions des Immeubles et des Communications et Relations avec les citoyens et avec le CPE ▪ Agir à titre de conseil auprès des intervenants ▪ À l'étude 	<p>Représentants de la Ville : Direction du développement du capital humain</p> <p>Représentant de la Direction du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>De façon continue au cours de l'année 2006</p>
<p>6.2 Garderie horaire atypique, Regroupement de syndicats</p>				

Plan opérationnel 2006 en accès à l'égalité en emploi

Activités régulières

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	RESSOURCES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>7. Assurer le soutien et partager l'expertise pour la promotion des emplois et du programme de stages</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer à des réunions d'organisation et de « feedback » pour chacun ▪ Préparer des présentations visuelles et autres ▪ Participer à des salons et des présentations auprès de groupes communautaires ▪ Assurer les liens avec les arrondissements et les services 	<p>Division des programmes coopératifs de la main-d'oeuvre et PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain</p>	<p>Selon la demande au cours de l'année 2006</p>
<p>8. Assurer la mise à jour des outils de communication en AÉE en lien avec la stratégie du capital humain</p>	<p>Assurer les liens avec le responsable au Service du capital humain</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Expertise de contenu ▪ Développer des outils 	<p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction du développement du capital humain Nicole Beaulieu</p>	<p>De façon continue au cours de l'année 2006</p>
<p>9. Collaborer à différents événements concernant les groupes visés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Mois de l'histoire des Noirs ▪ La Semaine contre le racisme ▪ La Journée de la femme ▪ Etc. 	<p>Équipe de coordination PAÉE</p>	<p>Direction des affaires interculturelles et autres organisations</p>	<p>Au cours de l'année 2006</p>

