

# Le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 de la Ville de Montréal

## Sommaire des étapes et de l'échéancier

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Étape 1	<p><b>Engagement de l'administration municipale et implantation de mesures provisoires</b></p> <p><u>Objectif général</u> : S'assurer que l'engagement de l'administration municipale envers l'accès à l'égalité en emploi soit manifeste et connu de tous les intervenants et du public en général.</p> <p><b>Concevoir et implanter des mesures provisoires d'embauche des membres des groupes visés par la loi.</b></p>	Février À Juin 04					
Étape 2	<p><b>Réalisation du recensement du personnel</b> permettant l'identification des membres des groupes visés et la <b>préparation du portrait des emplois et des effectifs</b> par arrondissement et par service corporatif.</p> <p><u>Objectif général</u> : Dresser le portrait des emplois et de la composition du personnel de la Ville de Montréal et identifier les membres des groupes visés.</p>	De mars 04	30 septembre 05	Mise à jour continue	Mise à jour continue	Mise à jour continue	Mise à jour continue
Étape 3	<p><b>Réalisation de l'analyse de disponibilité</b>, détermination des sous-représentations et des <b>objectifs quantitatifs</b>, par arrondissement et par service corporatif, par la <i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i> (CDPDJ)<sup>1</sup> et selon la sous-représentation observée.</p> <p><u>Objectif général</u> : Déterminer les objectifs quantitatifs à atteindre pour chacun des groupes visés et chacun des groupements d'emploi de la Ville de Montréal.</p>		De septembre 05	À mars 06			
Étape 4	<p><b>Analyse du système d'emploi</b> et <b>élaboration des programmes</b> d'accès à l'égalité en emploi par arrondissement et par service corporatif.</p> <p><u>Objectifs généraux</u> : <b>Remplacer les mesures provisoires d'embauche par les taux de nomination préférentielle par groupement d'emplois et par groupe visé selon les résultats de l'étape précédente.</b></p> <p>Établir un diagnostic de nos façons de faire en matière de gestion des ressources humaines et préparer des programmes comprenant les taux de nomination préférentielle et des mesures qui permettront de corriger les sous-représentations des membres des groupes visés au sein du personnel de la Ville de Montréal.</p>		De septembre 05		À mars 07		
Étape 5	<p><b>Vérification des programmes</b> d'accès à l'égalité en emploi par la <i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i> (CDPDJ).</p> <p><u>Objectif général</u> : Vérifier la faisabilité et le contenu des programmes pour s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés à la Ville de Montréal par la <i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i> (CDPDJ).</p>				De mars 07	À mars 08	Début de la mise en oeuvre des programmes
Étape 6	<p><b>Implantation des Programmes d'accès à l'égalité en emploi</b> de la Ville de Montréal et préparation d'un <b>bilan annuel</b>.</p> <p><u>Objectif général</u> : Mettre en œuvre les programmes d'accès à l'égalité en emploi en implantant les changements dont les taux de nomination préférentielle ainsi que les différentes mesures selon les priorités identifiées.</p> <p><b>Rapport à la Commission</b> des droits de la personne à tous les 3 ans.</p>				Processus continu à partir de mars 07	Processus continu	Processus continu  1 <sup>er</sup> en mars 09

<sup>1</sup> CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Mis à jour en mai 04