

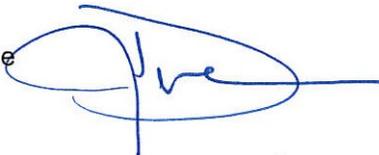
# Montréal@

Service de la diversité et de l'inclusion sociale  
Cabinet de la directrice  
Édifice Louis-Charland  
Pavillon Prince, 4<sup>e</sup> étage  
801, rue Brennan  
Montréal (Québec) H3C 0G4

## NOTE

**Destinataire :** Monsieur Patrick Marais,  
Secrétaire de commission, Office de consultation publique de Montréal

**Expéditeur:** Johanne Derome  
Directrice



**Copie conforme :** Peggy Bachman, directrice générale adjointe à la Qualité de vie

**Date :** 13 août 2019

**Objet :** Réponses de la Ville de Montréal aux questions soulevées suite à la séance d'information et des séances thématiques dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal

---

Monsieur,

Par la présente, la Ville de Montréal apporte ses réponses aux questions soulevées lors des séances d'informations du 15 et 16 mai et des séances thématiques du 21, 28 et 29 mai dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal et ce, selon la demande que vous nous avez soumise le 12 juin 2019.

### 1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

#### **Question 1** - Les lieux de culte

- a. Quelles sont les données disponibles concernant le nombre de demandes de dérogation à un règlement de zonage en vue d'opérer un lieu de culte?

#### **Réponse**

Vous trouverez, ci-après, les réponses compilées auprès des 19 arrondissements de la Ville de Montréal. Les non-réponses sont identifiées par le symbole N/R.

# Montréal@

<p><b>Ahuntsic -Cartierville</b></p>	<p>Il n'existe pas de listes des demandes de projet particulier reçues pour autoriser des lieux de culte. Au cours des dernières années, les demandes suivantes ont été traitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 025 de l'Acadie en 2005- <i>approuvé</i></li> <li>• 12 080, Laurentien en 2007 - <i>refusé</i></li> <li>• 9 275, Clark en 2007 - <i>refusé</i></li> <li>• 406 Legendre Est en 2015 - <i>annulé par référendum</i></li> <li>• 10 555 Saint-Laurent en 2015 - <i>approuvé</i></li> <li>• 10 710 Hamelin en 2015 <i>approuvé</i></li> <li>• 2 525 Fleury Est en 2016 - <i>refusé en avis préliminaire</i></li> <li>• 9 780 Meilleur en 2016 - <i>approuvé</i></li> <li>• 9 820 Meilleur en 2016 - <i>approuvé</i></li> <li>• 10 400 Lajeunesse en 2017 - <i>approuvé</i></li> </ul> <p>Aucune demande officielle n'a été reçue en 2018 et 2019.</p>
<p><b>Anjou</b></p>	<p>Aucune demande officielle de dérogation à un règlement de zonage n'a été reçue ni de demandes informelles sur les possibilités de changer le zonage, procédure, etc. Aucun cas n'a fait l'objet d'une demande officielle à cet effet.</p>
<p><b>Côte-des-Neiges - Notre-Dame-de-Grâce</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>1998 à fin 2001</u> : 9 dossiers en permission spéciales</li> <li>• <u>2002 à fin 2009</u> : 1 changement au zonage et 1 PPCMOI<sup>1</sup></li> <li>• <u>2009 à aujourd'hui</u> : 7 dossiers en usage conditionnel, 1 changement au zonage et 2 PPCMOI</li> </ul>
<p><b>lie Bizard - Ste-Geneviève</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>N/R</b></p>
<p><b>Lachine</b></p>	<p>L'arrondissement n'a reçu aucune demande de dérogation au règlement de zonage en vue d'opérer un nouveau lieu de culte.</p> <p>En 2006, l'arrondissement a adopté un règlement de zonage (n°2710-14) visant à resserrer les limites de certaines zones afin de contrôler l'implantation de nouveaux lieux de culte sur le territoire et ce, uniquement dans les zones réservées aux édifices religieux et également pour ne plus permettre l'implantation de lieux de culte sur la rue Notre-Dame (C-415) et sur une partie de la rue Saint-Jacques (M-831, M-835 et M-837). Actuellement, le règlement de zonage autorise les lieux de culte dans vingt-trois (23) zones.</p> <p>Le Plan d'urbanisme identifie certains lieux de culte à la page 39 du chapitre d'arrondissement de Lachine (partie II) faisant en sorte de les protéger. Les bâtiments d'intérêt patrimonial hors secteurs de valeur exceptionnelle identifiés dans la liste et l'ensemble de ceux situés dans les secteurs de valeurs exceptionnelle ou dans les grandes propriétés à caractère institutionnel doivent faire l'objet d'un contrôle rigoureux quant</p>

<sup>1</sup> Projet particulier de construction, de modification ou d'occupation d'un immeuble

# Montréal@

	<p>aux travaux de construction, de rénovation et de démolition, par les outils réglementaires appropriés. Les lieux de culte sont également assujettis à la réglementation sur les Plans d'implantation et d'intégration architecturale- PIIA (2698 et R-2561-3). Donc, toute demande de morcellement d'un lot sur lequel se trouve un lieu de culte nécessiterait une demande de modification au Plan d'urbanisme. Il existe aussi un règlement sur les Projets particuliers de construction, de modification ou d'occupation d'un immeuble (PPCMOI) qui permettrait également de contrôler la transformation d'un lieu de culte sur le territoire lachinois.</p>
<b>LaSalle</b>	<p>L'arrondissement reçoit un nombre important de demandes d'information pour des changements de zonage. Voici les changements de zonage actuels :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Église Trinity : 1050, boui. Shevchenko, <i>Date: novembre 2007</i></li> <li>2. Temple Sikh, 7801, rue Cordner (PP-12)<i>Date: mars 2016</i></li> </ol> <p>L'arrondissement ne tient toutefois pas de données relativement aux demandes d'information.</p>
<b>Mercier - Hochelaga - Maisonneuve</b>	<p>Depuis 2002, deux demandes dérogatoires à la réglementation d'urbanisme par l'entremise des projets particuliers (PPCMOI) en lien avec des communautés religieuses ont été traitées.</p> <p><b>Dossier no 1150603013</b> D'adopter le projet particulier PP27-0221 en vue de permettre le maintien à des fins d'activités culturelles et d'enseignement spécialisé à l'intérieur du bâtiment sis aux 2467 et 2469, rue Arcand, entre les rues Hochelagaet Ney. (Centre bouddhique Bodhicitta)</p> <p><b>Dossier no 1125092011</b> D'autoriser le projet particulier PP27-0174 afin de permettre l'agrandissement du bâtiment situé au 5685, rue Chauveau (M. Richard Jolicoeur) (Mission Chrétienne Interculturelle du Canada)</p>
<b>Montréal-Nord</b>	<p>L'arrondissement ne reçoit pas de demandes pour déroger au Règlement de zonage quant à l'usage "lieu de culte" puisque cet usage est principalement autorisé en vertu du Règlement sur les usages conditionnels. Certaines dérogations au Règlement de zonage en matière de stationnement (nombre minimal de cases et aménagement) ont toutefois été autorisées dans le cadre de projets traités par usage conditionnel.</p>
<b>Outremont</b>	Absence de dérogation
<b>Pierrefonds - Roxboro</b>	<p>Il n'existe pas de liste particulière pour ce type de demandes</p> <p>Depuis son adoption, le règlement cadre de PPCMOI ouvre la possibilité de traiter des demandes ponctuelles de projets d'occupation ou de nouvelles constructions à des fins de lieux de culte.</p>
<b>Plateau Mont-Royal</b>	<p>Depuis l'entrée en vigueur, le 25 avril 2003, du <i>Règlement sur les projets particuliers de construction, de modification ou d'occupation d'un immeuble</i> (2003-08), qui permet d'autoriser des "dérogations" à un usage, 2 demandes à cet effet ont été traitées concernant des lieux de culte, soit:</p> <p style="text-align: center;">Septembre 2008: agrandissement d'un lieu de culte</p>

# Montréal@

	dérogatoire existant bénéficiant de droits acquis; - Juillet 2014: nouveau lieu de culte.
<b>Rivière-des-Prairies - Pointe-aux-Trembles</b>	L'arrondissement utilise l'outil d'urbanisme connu sous le nom de Projet particulier de construction, de modification ou d'occupation d'un immeuble (PPCMOI). Voici la liste des lieux de culte autorisés par un PPCMOI dans les dernières années sur le territoire de l'arrondissement.  <b>2005:</b> PP-21                      14136@ 14140, rue De Montigny <b>2007:</b> PP-35                      11975, rue Victoria <b>2016 :</b> PP-100                      9597 @ 9605, boui. Maurice-Duplessis <b>2017:</b> PP-113                      13505 @ 13215, rue Sherbrooke Est <b>2018:</b> PP-114                      11870, boui. Rivière-des-Prairies
<b>Rosemont - Petite-Patrie</b>	L'arrondissement ne compile de pas de statistiques du nombre de projet dérogatoire visant les lieux de culte.
<b>Saint-Laurent</b>	L'arrondissement n'a pas de registre des demandes. Les demandes d'information relatives aux lieux de culte sont nombreuses au cours d'une année mais très peu se concrétisent en demandes formelles de modification réglementaire.
<b>Saint-Léonard</b>	Aucune demande officielle de modification du règlement de zonage pour autoriser un lieu de culte n'a jamais été faite.  Deux demandes de PPCMOI ont été faites et accordées depuis 2012 (date d'adoption du règlement sur les PPCMOI) pour autoriser un lieu de culte. Le nombre de lieux de culte opérant sans permis et voulant être reconnus sans faire de demande officielle ou le nombre de demandes d'informations pour de futurs lieux de culte refusés verbalement ou le nombre de dossiers ayant fait l'objet de discussions mais n'ayant pas conduit à une décision officielle, ne sont pas répertoriés.
<b>Sud -Ouest</b>	Les modifications demandées par PPCMOI sont les suivantes:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3042 rue Allard - Novembre 2015_Zonage commercial (C1(1) et résidentiel 1 à 8 logements);</li> <li>• 579 rue Charon - Septembre 2008_Zonage résidentiel 1 à 8 logements;</li> <li>• 2627 rue de Ryde - Juin 2008_Zonage résidentiel 1 à 8 logements.</li> </ul>
<b>Verdun</b>	L'arrondissement n'a pas traité de demande de dérogation pour l'exploitation d'un lieu de culte. Cependant, nous avons eu une requête en 2017 pour l'exploitation d'un lieu de culte sans certificat d'occupation et ce dossier a été réglé suite à la délivrance du certificat d'occupation de plein droit.
<b>Ville-Marie</b>	Les demandes de dérogations pour l'usage "lieu de culte" sont très rares dans l'arrondissement.
<b>Villeray - Saint-Michel - Parc-Extension</b>	Aucun registre n'existe dans l'arrondissement. L'information peut être extraite, à la pièce.

# Montréal@

b. Quels arrondissements ont instauré un moratoire sur tout nouveau lieu de culte?

<b>Ahuntsic - Cartierville</b>	Aucun moratoire
<b>Anjou</b>	Aucun moratoire
<b>Côte-des-Neiges - Notre-Dame-de-Grâce</b>	<p>L'arrondissement n'a pas adopté de moratoire sur la question des lieux de culte.</p> <p>Par ailleurs, voici les diverses actions (réglementaires) posées au cours des années dans l'esprit d'élargir les possibilités d'implantation de lieux de culte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avant 2002: Règlement d'urbanisme U-1 : les lieux culte étaient autorisés dans les zones où seules étaient autorisées les catégories d'usages de type E.5(1), C.3(9), C.4 et C.5 et les usages complémentaire à la catégorie d'usage E.1(4) cimetière</li> <li>▪ 2007: permet désormais en plus, les usages complémentaires de lieux de culte dans les zones où la catégorie d'usage E.5(2) est permise (maison de retraite, CHSLD...).</li> <li>• <u>2007</u> : ajout des zones où ont permet les catégories d'usages C.2 et C.4 (à un niveau supérieur au rez-de-chaussée).</li> <li>• <u>2009</u> : permet, par usages conditionnels les lieux de culte dans les zones où sont autorisées d'usages : C.6, C.7, 1.2 et 1.4 (commerces lourds et industries).</li> <li>• <u>2014</u> : ajout de la possibilité d'avoir des lieux de culte au niveau des sous-sols, là où sont autorisées les catégories d'usages C.2 et C.4 (tous les niveaux sauf le rez-de-chaussée).</li> </ul>
<b>lie Bizard - Ste-Geneviève</b>	<b>N/R</b>
<b>Lachine</b>	L'arrondissement n'a pas instauré de moratoire sur tout nouveau lieu de culte car la réglementation d'urbanisme limite l'implantation des lieux de culte uniquement dans certaines zones publiques (au total 23 zones) : P-110, P-122 à P-125, P-217, P-218, P-219, P-314, P-322, P-334, P-344, P-350 à P-355, P-435, P-436, P-437 et P-819.
<b>LaSalle</b>	Aucun moratoire
<b>Mercier - Hochelaga - Maisonneuve</b>	Aucun moratoire
<b>Montréal-Nord</b>	Aucun moratoire
<b>Outremont</b>	Aucun moratoire
<b>Pierrefonds - Roxboro</b>	Aucun moratoire
<b>Plateau Mont-Royal</b>	Aucun moratoire

# Montréal@

<b>Rivière-des-Prairies - Pointe-aux-Trembles</b>	Le conseil d'arrondissement RDP-PAT n'a pas émis de résolution exprimant le souhait d'imposer un moratoire sur les demandes de lieux de culte. Actuellement, la division de l'urbanisme utilise une grille d'analyse qui permet de bien étudier les demandes liées à l'établissement d'un lieu de culte.
<b>Rosemont - Petite-Patrie</b>	Aucun moratoire sur les lieux de culte. Cependant, sur certaines artères commerciales, les usages « activité communautaire ou socioculturelle » ainsi que les « lieux de culte » ne peuvent pas occuper un local situé au rez-de-chaussée adjacent à une façade avant.
<b>Saint-Laurent</b>	Au cours des années 90, l'ancienne ville de Saint-Laurent avait instauré un moratoire relativement à l'implantation de nouveaux lieux de culte. Bien qu'il n'y ait pas implicitement de moratoire depuis la fusion, aucune nouvelle zone vouée au culte n'a été autorisée considérant les difficultés d'insertion aux milieux de vie existants. Un projet de règlement global visant l'ajout d'une dizaine de nouvelles zones autorisant les lieux de culte a été adopté en 2017 mais il a fait l'objet d'énormément de résistance de la part de la population et a finalement été abandonné suite à la signature des registres.
<b>Saint-Léonard</b>	Il n'y a pas de moratoire sur les nouveaux lieux de culte mais le zonage pouvant les autoriser est très restrictif.
<b>Sud-Ouest</b>	Aucun moratoire
<b>Verdun</b>	Aucun moratoire
<b>Ville-Marie</b>	Il n'y a pas de moratoire à ce sujet. Les lieux de cultes sont autorisés dans tous les secteurs de mixité à prédominance commerciale: ce type de secteur est prédominant dans un arrondissement qui comprend le centre-ville.
<b>Villeray -Saint-Michel - Parc-Extension</b>	Aucun moratoire

## **Question 2 - Les formations**

Combien de formations destinées aux employés de la Ville et aux organismes municipaux et paramunicipaux portant spécifiquement sur les discriminations (ne pas confondre avec les formations sur les relations interculturelles)? Ces formations sont-elles obligatoires? De quelle durée sont-elles? À quel intervalle se tiennent ces formations? Y a-t-il une évaluation formelle des acquis suite à ces formations?

### ***Réponse***

Bien que les formations ci-dessous ne puissent pas être considérées comme portant spécifiquement sur les discriminations, il est important de mentionner qu'elles abordent la question de la discrimination de façon sous-jacente, voire de façon plus spécifique à certains moments :

- La Formation sur la communication interculturelle en milieu de travail;
- La Formation sur l'accommodement raisonnable en milieu municipal.

# Montréal@

Ces formations sont offertes aux employés municipaux sur une base volontaire. Bien qu'elles ne soient pas obligatoires, il est important de mentionner qu'il arrive que des gestionnaires ou directeurs prennent la décision de faire suivre ces formations à leurs équipes de travail. La formation sur la communication interculturelle dure une journée et la formation sur l'accommodement raisonnable est d'une demi-journée à une journée. Ces formations sont généralement suivies une fois par chaque employé. Une évaluation de la satisfaction des participants est complétée par chaque participant à la fin de chaque formation. Une évaluation des effets de la formation sur la communication interculturelle est en cours de développement.

## II. CULTURE

**Question 3** - Quelle est la cible établie au chapitre de la représentativité de la diversité dans les programmes des arts de la scène du réseau Accès-culture?

### **Réponse**

La cible du Plan d'action en diversité du réseau Accès culture 2010-2014 était de 15%, cible qui a été atteinte. La cible du prochain Plan d'action qui devrait être lancé en 2020 est actuellement en révision avec la collaboration des arrondissements.

## III. EMPLOI

**Question 4** - Quelle est la représentativité de la diversité par corps d'emploi dans les arrondissements? Quelle est la représentativité de la diversité par statut d'emploi dans les arrondissements? (ex. temporaire ou permanent)

### **Réponse**

Vous trouverez ces informations dans les rapports ci-joints sur la représentation des groupes visés pour les arrondissements : **(Voir Annexe 1)**

**Question 5** - Pouvez-vous nous fournir une description des mécanismes d'embauche et de dotation des employés des arrondissements?

### **Réponse**

Les 19 arrondissements de la Ville de Montréal doivent respecter la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre et les articles des conventions collectives qui traitent de la dotation. Par ailleurs, le recrutement pour les arrondissements et services est centralisé au Service des ressources humaines sauf pour quelques emplois d'été ou à caractère exclusivement auxiliaire. **(Voir Annexe 2)**

Ces liens vous permettront de prendre connaissance des 9 conventions collectives en vigueur. Plusieurs pages encadrent le recrutement notamment chez les cols blancs (article 19), chez les professionnels (chapitre 6) et chez les cols bleus (article 4). **(Voir Annexe 3)**

# Montréal@

Les grandes lignes des processus d'embauche sont décrites sur la page de notre site *Carrières* avec quelques liens vers des outils de préparation. Cette page est en développement et de nouveaux outils seront ajoutés pour les candidats de l'externe en septembre. (**Voir Annexe3**)

**Question 6** - Quelle est la représentativité de - la diversité des administrateurs des organismes municipaux (ex. Centre d'histoire de Montréal (MEM)) et paramunicipaux (ex: Technoparc Mtl)?

## **Réponse**

Le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal ne gère pas de programme d'accès à l'égalité en emploi pour les administrateurs d'organismes. Ces personnes n'ont pas de lien d'emploi avec la Ville et leurs postes ne sont pas assujettis à la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

**Question 7** - Est-ce que le vérificateur général est interpellé par la représentativité des minorités visibles dans la fonction publique municipale? Si oui, est-ce qu'il y a eu des recommandations à la Ville? De quelle nature?

## **Réponse**

Le vérificateur général n'a pas été interpellé par ce sujet durant les dernières années.

## **IV. PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL**

**Question 8** - La Ville a entrepris la révision des règlements pouvant potentiellement causer du profilage racial ou social. Quel est l'échéancier de cette révision?

## **Réponse**

Une démarche de révision de la réglementation ayant un potentiel impact sur le profilage racial ou social est en cours. L'échéancier de travail pour les prochaines étapes est le suivant:

- Février à Septembre 2019 : collecte et synthèses d'information;
- Septembre à décembre 2019 : analyse et interprétations;
- Décembre 2019 : production d'un rapport de recommandations;
- Hiver 2020 : dépôt du rapport à l'administration municipale.

# Montréal@

**Question 9** - Le Document d'information générale de la Ville nous fournit des statistiques sur le nombre recensé en 2018 de crimes et d'incidents haineux.

a. Quelles sont les données de 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 ? (5 ans)

et

b. Quelle est la ventilation de ces crimes et incidents par motif recensé?

## Réponse

L'équipe du SPVM traitant les incidents et les crimes haineux a été créée en mai 2016. Un nouveau code de prise de rapport a été créé, soit celui d'un incident haineux (événement non criminel). Ainsi, avant 2016, seuls les crimes haineux étaient comptabilisés et non pas les incidents haineux. Les statistiques sont ventilées par année. La statistique de l'année 2016 pour les incidents haineux débute en mai, soit à la création de l'équipe.

Année	Crimes haineux	Incidents haineux
2013	87	
2014	91	
2015	113	
2016	137	60 (à partir de mai 2016)
2017	250	173
2018	226	94
2019 (jusqu'au 31 mai)	58	35

2013		2014	
CRIMES HAINEUX	DENONCIATIONS	CRIMES HAINEUX	DÉNONCIATIONS
Langue	3	Langue	0
Orientation sexuelle	10	Orientation sexuelle	9
Race ou origine ethnique	38	Race ou origine ethnique	35
Religion	24	Religion	41
Sexe	1	Sexe	1
Déficience / handicap	0	Déficience / handicap	0
Autre facteur	5	Autre facteur	3
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>TOTAL</b>	<b>89</b>

# Montréal@

2015		2016	
CRIMES HAINEUX	DENONCIATIONS	CRIMES HAINEUX	DENONCIATIONS
Langue	0	Langue	2
Orientation sexuelle	5	Orientation sexuelle	15
Race ou origine ethnique	41	Race ou origine ethnique	53
Religion	53	Religion	55
Sexe	1	Sexe	9
Déficience / handicap	2	Déficience / handicap	0
Autre facteur	10	Autre facteur	3
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>TOTAL</b>	<b>137</b>

2017		2018	
CRIMES HAINEUX	DENONCIATIONS	CRIMES HAINEUX	DENONCIATIONS
Langue	3	Langue	2
Orientation sexuelle	27	Orientation sexuelle	19
Race ou origine ethnique	75	Race ou origine ethnique	67
Religion	116	Religion	96
Sexe	3	Sexe	8
Déficience / handicap	0	Déficience / handicap	0
Autre facteur	26	Autre facteur	34
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>TOTAL</b>	<b>226</b>

2017		2018	
INCIDENT HAINEUX	DENONCIATIONS	INCIDENTS HAINEUX	DENONCIATIONS
Langue	0	Langue	2
Orientation sexuelle	3	Orientation sexuelle	3
Race ou origine ethnique	52	Race ou origine ethnique	29
Religion	108	Religion	48
Sexe	3	Sexe	2
Déficience / handicap	0	Déficience / handicap	0
Autre facteur	7	Autre facteur	10
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>TOTAL</b>	<b>94</b>

# Montréal@

c. Quelle est la ventilation de ces crimes et incidents par groupe visé?

## **Réponse**

Il n'y a pas de ventilation par groupe spécifique.

**Question 10** - Quel est le nombre de plaintes pour motif de discrimination reçues au cours des cinq dernières années :

a. Auprès de l'Ombudsman de la Ville?

## **Réponse**

L'Ombudsman de Montréal (OdM) est un bureau qui fonctionne de manière totalement indépendante de la Ville de Montréal. Ses dossiers sont confidentiels. Ils ne font pas partie du domaine public. Les questions relatives à l'OdM doivent lui être adressées directement. Toutefois, les données générales sur les plaintes reçues par l'OdM apparaissent dans ses *Rapports annuels* disponibles sur le site : <https://ombudsmandemontreal.com/>

Les plaintes alléguant discrimination raciale sont assez rares au bureau de l'OdM. Celui-ci ne classe une plainte dans une catégorie en lien avec la Charte montréalaise des droits et responsabilités (CMDR) que si la plainte fait l'objet d'une enquête par son bureau. Lorsqu'il n'y a pas d'enquête, l'OdM n'est pas en mesure de savoir si les faits allégués entrent vraiment dans une telle catégorie.

b. Auprès du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)?

## **Réponse**

Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) comptabilise les plaintes effectuées par un citoyen envers le SPVM, en matière de profilage racial et social, depuis le mois de février 2017. À cet effet, une case « profilage, discrimination » a été ajoutée sur le rapport du citoyen désirant dénoncer un événement qu'il considère comme étant du profilage racial et social. Ainsi, en 2017, 54 plaintes de citoyens et en 2018, 94 plaintes de citoyens, comportaient un aspect lié à un comportement associé à du profilage racial et social.

Notons que d'autres plaintes sont effectuées auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ainsi qu'auprès de la Déontologie policière.

# Montréal@

c. Après de la Société de transport de Montréal (STM)?

## Réponse

Vous trouverez, ci-après, le nombre et la nature des plaintes pour motif de discrimination reçues au cours des cinq dernières années par la Société de transport de Montréal (STM) :

MOTIF	2015	2016	2017	2018	2019*
Âgisme	7	12	-	4	2
Sexisme	2	5	1	1	-
Handicap	5	1	-	1	-
Langue	5	8	-	8	5
Profilage racial	16	7	1	21	3
Profilage social	6	12	5	9	8
Propos raciste	19	23	13	24	9
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>27</b>

\* jusqu'au 2 juillet 2019

d. Après d'autres organismes paramunicipaux?

## Réponse de l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)

Les plaintes reçues par l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) sont analysées et classées par type de problématique. Il n'existe pas de catégorie de plainte référant spécifiquement à la discrimination. Il a été constaté que lorsque le motif de discrimination est invoqué, ce dernier est toujours en lien avec une autre problématique. Par exemple :

un locataire refuse les traitements d'extermination contre les punaises prétextant ne pas en avoir et que les inspections et les traitements ne sont planifiés que dans le but de l'incommoder car il est musulman;

« le concierge avait un ton de défiance. Est-ce que c'est parce que je suis noir? »

Un contre-exemple non fondé: il est fréquent qu'on entende que les logements HLM sont d'abord attribués aux immigrants ce qui discrimine les « québécois de souche » qui attendent plus longtemps sur la liste d'attente.

Par ailleurs, l'OMHM est tout à fait ouvert à la possibilité de créer une nouvelle catégorie de plainte permettant de recenser toutes les plaintes reçues pour motif de discrimination, si cela permet de mieux cerner la problématique et d'agir en conséquence.

**Question 11** - Est-ce que la Ville est consultée lors de la nomination des membres du comité de déontologie policière? Si oui, est-ce que la diversité est un critère considéré pour les recommandations faites par la Ville? (ex. : femmes? minorités visibles?)

## Réponse

La déontologie policière, système encadré par la Loi sur la police, vise une meilleure protection des citoyens en veillant au respect de leurs droits et libertés. Deux autorités civiles indépendantes le composent : le Commissaire à la déontologie policière, qui reçoit et examine les plaintes, et le Comité de déontologie policière, un tribunal administratif.

# Montréal@

<https://deontologie-policiere.gouv.qc.ca/accueil.htm>

Le comité de déontologie policière est une institution totalement indépendante. Le SPVM n'est pas consulté lors de la nomination des membres de ce comité.

<https://deontologie-policiere.gouv.qc.ca/le-comite.htm>

**Question 12**-- À la page 30 du Document de consultation produit par la Ville dans le cadre de cette consultation, vous mentionnez que les policiers et policières suivent des sessions de formation et sensibilisation sur une panoplie de sujets :

- Est-ce que les séances de formation destinées aux recru(e)s au sujet du profilage et de l'itinérance sont obligatoires?

**Réponse**

Les séances de formations destinées aux recrues sont obligatoires.

- Combien d'heures sont allouées spécifiquement aux formations sur le profilage et l'itinérance?

**Réponse**

1h30 est allouée spécifiquement au profilage racial et social et 1h est allouée à l'itinérance.

- Y a-t-il une évaluation formelle des acquis suite à ces formations ?

**Réponse**

Il n'y a pas d'évaluation formelle des acquis suite aux formations des recrues. Cependant, leur comportement et leurs compétences sont évaluées durant leur année complète de probation.

- Est-ce que les séances pour les gestionnaires des postes de quartiers sur le profilage racial et social et les réalités autochtones sont obligatoires?

**Réponse**

Les gestionnaires et les superviseurs doivent obligatoirement suivre une séance de formation de 8h sur les réalités autochtones, le profilage racial et social. Les gestionnaires du SPVM sont invités également à suivre la nouvelle formation de la Ville de Montréal d'une durée de 8h portant également sur les réalités autochtones. Les commandants et les gestionnaires assistent aussi aux séances de sensibilisation en matière de diversité culturelle et sociale (autochtones, LGBTQ, itinérance) et ce, au sein des postes de quartier.

- Combien d'heures sont allouées spécifiquement aux formations sur le profilage racial et social et les réalités autochtones ?

**Réponse**

La formation est d'une durée de 8h. La formation de la ville est aussi d'une durée de 8h. Les séances de sensibilisation sont d'une durée d'une heure.

- Y a-t-il une évaluation formelle des acquis ?

**Réponse**

Il n'y a pas d'évaluation formelle des acquis.

# Montréal@

**Question 13** - Le plan stratégique du SPVM visant à contrer le profilage racial et social a été notamment conçu pour donner au personnel des outils permettant d'éviter des comportements associés au profilage racial et social de la part des policiers et des policières.

Au-delà de ces comportements le SPVM prévoit-il analyser l'incidence du schéma de mise en œuvre des services policiers sur certaines catégories de citoyens? (ex. les jeunes racisés).

## **Réponse**

La qualité des services offerts aux citoyens est une préoccupation constante et importante pour le SPVM. La répartition des effectifs est analysée afin d'offrir une réponse optimale aux appels. Par ailleurs, concernant les interpellations policières, trois chercheurs indépendants termineront leur analyse, qu'ils consigneront dans un rapport de recherche qui sera disponible d'ici la fin de l'année 2019.

## **V. AUTRES QUESTIONS**

La Commission de la sécurité publique a-t-elle émis des recommandations ou des commentaires en ce sens au SPVM et, plus particulièrement, sur :

- l'allocation des ressources (financières, matérielles et humaines) dans les centres opérationnels et les postes de quartier en fonction de la lutte contre la criminalité et la priorisation de certains quartiers?
- Est-ce que la Commission de la sécurité publique a déjà fait des recommandations concernant le profilage racial et social? Si oui, lesquelles?

## **Réponse**

Un examen public du Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012 - 2016 s'est déroulé sous la gouverne conjointe de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique en mai et juin 2017. Les objectifs de la consultation étaient de rendre publiquement compte des actions posées par la Ville de Montréal en matière de lutte contre les profilages. Il s'agit d'identifier les perspectives à envisager pour éliminer ces formes de profilage ainsi que la contribution de chacun pour atteindre cet objectif commun.

La Commission conjointe a reçu et analysé les commentaires d'une trentaine d'organismes publics et de la société civile. Elle a par la suite adopté 31 recommandations, regroupées sous 5 thématiques, le 12 septembre 2017 (ci-jointes): **(voir Annexe 4)**

## Montréal@

Ces recommandations n'abordent pas spécifiquement l'allocation des ressources dans les centres opérationnels et les postes de quartier mais traitent de la lutte au profilage racial et social.

Notons, par ailleurs, que l'Administration a produit une réponse à chacune desdites recommandations le 21 mars 2018 (CE18 0474).

Voici le document en question : **(Voir Annexe 5)**

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

## CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	5	100.0%
<b>Sous-total</b>							2	3			2	3	5	
<b>NBRE</b>							40.0%	60.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>							5				5			
<b>NBRE</b>							100.0%			0.0%	100.0%			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%				0.0%					

## CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	3	0	0	13	22	0	0	14	25	39	97.5%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		1	2.5%
<b>Sous-total</b>			1	3			14	22			15	25	40	
<b>NBRE</b>			2.5%	7.5%			35.0%	55.0%			37.5%	62.5%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>			4				36				40			
<b>NBRE</b>			10.0%		0.0%		90.0%		0.0%		100.0%			
<b>%</b>	0.0%													

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	6	7	4	0	49	19	0	0	59	26	85	41.7%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	9	21	5	2	48	33	1	0	63	56	119	58.3%
<b>Sous-total</b>			15	28	9	2	97	52	1		122	82		204
<b>%</b>			7.4%	13.7%	4.4%	1.0%	47.5%	25.5%	0.5%		59.8%	40.2%		100.0%
<b>TOTAL</b>			43		11		149		1		204			
<b>%</b>	0.0%		21.1%		5.4%		73.0%		0.5%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	5	27	0	4	31	97	0	2	36	130	166	79.4%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	5	0	2	5	28	2	1	7	36	43	20.6%
<b>Sous-total</b>			5	32		6	36	125	2	3	43	166		209
<b>%</b>			2.4%	15.3%		2.9%	17.2%	59.8%	1.0%	1.4%	20.6%	79.4%		100.0%
<b>TOTAL</b>			37		6		161		5		209			
<b>%</b>	0.0%		17.7%		2.9%		77.0%		2.4%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	2	1	0	20	8	1	0	22	10	32	78.0%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	1	0	1	0	5	2	0	0	7	2	9	22.0%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	2	2		25	10	1		29	12	41	
<b>Sous-total %</b>			2.4%	4.9%	4.9%		61.0%	24.4%	2.4%		70.7%	29.3%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			3		2		35		1		41			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		7.3%		4.9%		85.4%		2.4%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							1				1		1	
<b>Sous-total %</b>							100.0%				100.0%		100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							1				1			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	66.7%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	33.3%
<b>Sous-total</b>							1	2			1	2	3	
<b>NBRE</b>							33.3%	66.7%			33.3%	66.7%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>							3				3			
<b>NBRE</b>							100.0%				100.0%			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%				0.0%					

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>503</u>	286	56.86%	7	98.61%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	19	3.78%		
Femmes	213	42.35%		
M. Visibles	87	17.30%		
Autochtones	0	0.00%		
Hommes	290	57.65%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
25687	13127	51.10%	437	98.30%

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	9939	38.69%
<b>Hommes</b>	15748	61.31%
<b>Autochtones *</b>	83	0.32%
<b>Minorités Visibles *</b>	3544	13.80%
<b>Minorités Ethniques *</b>	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

56 - AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('56') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

79 - ANJOU

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3	75.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		1	25.0%
<b>Sous-total</b>						1	2	1			2	2		4
<b>%</b>						25.0%	50.0%	25.0%			50.0%	50.0%		100.0%
<b>TOTAL</b>					1		3				4			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		25.0%		75.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	1	2	6	11	0	0	7	13	20	95.2%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	4.8%
<b>Sous-total</b>					1	2	6	12			7	14		21
<b>%</b>					4.8%	9.5%	28.6%	57.1%			33.3%	66.7%		100.0%
<b>TOTAL</b>					3		18				21			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		14.3%		85.7%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

79 - ANJOU

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	2	4	1	31	10	1	0	36	13	49	44.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	9	6	3	2	27	13	1	1	40	22	62	55.9%
<b>Sous-total</b>			9	8	7	3	58	23	2	1	76	35	111	
<b>%</b>			8.1%	7.2%	6.3%	2.7%	52.3%	20.7%	1.8%	0.9%	68.5%	31.5%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			17		10		81		3		111			
<b>%</b>	0.0%		15.3%		9.0%		73.0%		2.7%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	3	0	3	5	47	0	1	5	54	59	66.3%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	3	0	4	2	20	0	0	3	27	30	33.7%
<b>Sous-total</b>			1	6		7	7	67		1	8	81	89	
<b>%</b>			1.1%	6.7%		7.9%	7.9%	75.3%		1.1%	9.0%	91.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			7		7		74		1		89			
<b>%</b>	0.0%		7.9%		7.9%		83.1%		1.1%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

79 - ANJOU

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	1	0	12	1	0	0	13	1	14	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>					1		12	1			13	1	14	
<b>%</b>					7.1%		85.7%	7.1%			92.9%	7.1%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>					1		13				14			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		7.1%		92.9%		0.0%		100.0%			

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>								1				1	1	
<b>%</b>								100.0%				100.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							1				1			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

79 - ANJOU

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>240</u>	133	55.42%	4	98.33%

**Groupes visés**

**Représentation**

	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	22	9.17%		
Femmes	106	44.17%		
M. Visibles	24	10.00%		
Autochtones	0	0.00%		
Hommes	134	55.83%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

79 - ANJOU

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
25687	13127	51.10%	437	98.30%

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	9939	38.69%
<b>Hommes</b>	15748	61.31%
<b>Autochtones *</b>	83	0.32%
<b>Minorités Visibles *</b>	3544	13.80%
<b>Minorités Ethniques *</b>	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

79 - ANJOU

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('79') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3	60.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	40.0%
<b>Sous-total</b>							3	2			3	2	5	
<b>%</b>							60.0%	40.0%			60.0%	40.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	3	1	1	3	12	23	1	1	17	28	45	93.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	1	3	6.3%
<b>Sous-total</b>			4	1	1	3	13	24	1	1	19	29	48	
<b>%</b>			8.3%	2.1%	2.1%	6.3%	27.1%	50.0%	2.1%	2.1%	39.6%	60.4%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			5		4		37		2		48			
<b>%</b>	0.0%		10.4%		8.3%		77.1%		4.2%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi  
59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	1	0	7	12	6	0	41	27	2	0	57	39	96	31.7%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	17	39	12	9	71	50	3	6	103	104	207	68.3%
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>		<b>24</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>112</b>	<b>77</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>160</b>	<b>143</b>	<b>303</b>	
<b>%</b>	<b>0.3%</b>		<b>7.9%</b>	<b>16.8%</b>	<b>5.9%</b>	<b>3.0%</b>	<b>37.0%</b>	<b>25.4%</b>	<b>1.7%</b>	<b>2.0%</b>	<b>52.8%</b>	<b>47.2%</b>	<b>100.0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>75</b>		<b>27</b>		<b>189</b>		<b>11</b>		<b>303</b>			
<b>%</b>	<b>0.3%</b>		<b>24.8%</b>		<b>8.9%</b>		<b>62.4%</b>		<b>3.6%</b>		<b>100.0%</b>			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	8	18	2	8	30	104	0	4	40	134	174	73.7%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	1	2	14	1	5	2	35	0	2	5	57	62	26.3%
<b>Sous-total</b>		<b>1</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>139</b>		<b>6</b>	<b>45</b>	<b>191</b>	<b>236</b>	
<b>%</b>		<b>0.4%</b>	<b>4.2%</b>	<b>13.6%</b>	<b>1.3%</b>	<b>5.5%</b>	<b>13.6%</b>	<b>58.9%</b>		<b>2.5%</b>	<b>19.1%</b>	<b>80.9%</b>	<b>100.0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>42</b>		<b>16</b>		<b>171</b>		<b>6</b>		<b>236</b>			
<b>%</b>	<b>0.4%</b>		<b>17.8%</b>		<b>6.8%</b>		<b>72.5%</b>		<b>2.5%</b>		<b>100.0%</b>			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi  
59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	4	0	1	2	17	10	0	0	22	12	34	69.4%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	0	1	0	12	2	0	0	13	2	15	30.6%
<b>Sous-total NBRE</b>			4		2	2	29	12			35	14		49
<b>Sous-total %</b>			8.2%		4.1%	4.1%	59.2%	24.5%			71.4%	28.6%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>			4		4		41				49			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		8.2%		8.2%		83.7%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>								1				1		1
<b>Sous-total %</b>							100.0%					100.0%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>							1				1			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi  
 59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:  
 20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0		3	3	60.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	40.0%
<b>Sous-total</b>				1			1	3			1	4		5
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>				20.0%			20.0%	60.0%			20.0%	80.0%		100.0%
<b>TOTAL</b>			1				4				5			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		20.0%		0.0%		80.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>647</u>	376	58.11%	19	97.06%

Groupes visés	Représentation	
	nombre	%
M. Ethniques	51	7.88%
Femmes	263	40.65%
M. Visibles	127	19.63%
Autochtones	2	0.31%
Hommes	384	59.35%

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

59 - COTE-DES-NEIGES - NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('59') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERs SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

88 - LACHINE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2		2	50.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0		2	2	50.0%
<b>Sous-total</b>							2	2			2	2	4	
<b>%</b>							50.0%	50.0%			50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							4				4			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	2	1	0	6	13	0	0	8	15	23	92.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	8.0%
<b>Sous-total</b>			1	2	1		7	14			9	16	25	
<b>%</b>			4.0%	8.0%	4.0%		28.0%	56.0%			36.0%	64.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			3		1		21				25			
<b>%</b>	0.0%		12.0%		4.0%		84.0%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

88 - LACHINE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	3	2	1	2	19	5	0	0	23	9	32	16.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	8	9	10	4	72	53	0	2	90	68	158	83.2%
<b>Sous-total</b>			11	11	11	6	91	58		2	113	77		190
<b>%</b>			5.8%	5.8%	5.8%	3.2%	47.9%	30.5%		1.1%	59.5%	40.5%		100.0%
<b>TOTAL</b>			22		17		149		2		190			
<b>%</b>	0.0%		11.6%		8.9%		78.4%		1.1%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	0	2	6	68	0	0	6	71	77	67.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	3	1	1	7	25	0	0	9	29	38	33.0%
<b>Sous-total</b>			1	4	1	3	13	93			15	100		115
<b>%</b>			0.9%	3.5%	0.9%	2.6%	11.3%	80.9%			13.0%	87.0%		100.0%
<b>TOTAL</b>			5		4		106				115			
<b>%</b>	0.0%		4.3%		3.5%		92.2%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

88 - LACHINE

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	3	0	1	0	9	4	0	0	13	4	17	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>			3		1		9	4			13	4	17	
<b>%</b>			17.6%		5.9%		52.9%	23.5%			76.5%	23.5%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			3		1		13				17			
<b>%</b>	0.0%		17.6%		5.9%		76.5%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2	3	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>				1			1	1			1	2	3	
<b>%</b>				33.3%			33.3%	33.3%			33.3%	66.7%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			1				2				3			
<b>%</b>	0.0%		33.3%		0.0%		66.7%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

88 - LACHINE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>354</u>	180	50.85%	2	99.44%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	23	6.50%		
Femmes	153	43.22%		
M. Visibles	34	9.60%		
Autochtones	0	0.00%		
Hommes	201	56.78%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

88 - LACHINE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
25687	13127	51.10%	437	98.30%

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	9939	38.69%
<b>Hommes</b>	15748	61.31%
<b>Autochtones *</b>	83	0.32%
<b>Minorités Visibles *</b>	3544	13.80%
<b>Minorités Ethniques *</b>	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

88 - LACHINE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('88') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

89 - LASALLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	4	80.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	20.0%
<b>Sous-total</b>							2	3			2	3	5	
<b>%</b>							40.0%	60.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	1	2	13	16	0	1	14	20	34	97.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	2.9%
<b>Sous-total</b>				1	1	2	13	17		1	14	21	35	
<b>%</b>				2.9%	2.9%	5.7%	37.1%	48.6%		2.9%	40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			1		3		30		1		35			
<b>%</b>	0.0%		2.9%		8.6%		85.7%		2.9%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

89 - LASALLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	5	4	2	0	36	10	0	1	43	15	58	45.7%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	7	2	5	2	38	15	0	0	50	19	69	54.3%
<b>Sous-total</b>			12	6	7	2	74	25		1	93	34		127
<b>%</b>			9.4%	4.7%	5.5%	1.6%	58.3%	19.7%		0.8%	73.2%	26.8%		100.0%
<b>TOTAL</b>			18		9		99		1		127			
<b>%</b>	0.0%		14.2%		7.1%		78.0%		0.8%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	8	0	10	5	54	1	10	6	82	88	80.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	7	0	0	1	13	0	1	1	21	22	20.0%
<b>Sous-total</b>				15		10	6	67	1	11	7	103		110
<b>%</b>				13.6%		9.1%	5.5%	60.9%	0.9%	10.0%	6.4%	93.6%		100.0%
<b>TOTAL</b>			15		10		73		12		110			
<b>%</b>	0.0%		13.6%		9.1%		66.4%		10.9%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

89 - LASALLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	3	1	0	1	12	2	0	0	15	4	19	82.6%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	4	17.4%
<b>Sous-total NBRE</b>			3	1		1	14	4			17	6	23	
<b>Sous-total %</b>			13.0%	4.3%		4.3%	60.9%	17.4%			73.9%	26.1%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			4		1		18				23			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		17.4%		4.3%		78.3%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		1	1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>				1								1	1	
<b>Sous-total %</b>				100.0%								100.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			1								1			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

89 - LASALLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>301</u>	172	57.14%	14	95.35%

**Groupes visés**

**Représentation**

	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	23	7.64%		
Femmes	133	44.19%		
M. Visibles	39	12.96%		
Autochtones	0	0.00%		
Hommes	168	55.81%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

89 - LASALLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

89 - LASALLE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('89') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	3	3	75.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	25.0%
<b>Sous-total</b>								4			4	4	4	
<b>NBRE</b>								100.0%			100.0%	100.0%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>							4				4			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	2	1	2	1	17	23	0	0	21	25	46	92.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	2	2	4	8.0%
<b>Sous-total</b>			2	2	2	1	19	24			23	27	50	
<b>NBRE</b>			4.0%	4.0%	4.0%	2.0%	38.0%	48.0%			46.0%	54.0%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>			4		3		43				50			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		8.0%		6.0%		86.0%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	7	3	4	1	62	24	1	1	74	29	103	43.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	1	14	7	4	3	46	57	0	4	64	72	136	56.9%
<b>Sous-total</b>		1	21	10	8	4	108	81	1	5	138	101	239	
<b>%</b>		0.4%	8.8%	4.2%	3.3%	1.7%	45.2%	33.9%	0.4%	2.1%	57.7%	42.3%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		31		12		189		6		239			
<b>%</b>	0.4%		13.0%		5.0%		79.1%		2.5%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	8	2	10	72	127	0	2	75	147	222	77.6%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	1	0	8	0	5	10	37	0	3	10	54	64	22.4%
<b>Sous-total</b>		1	1	16	2	15	82	164		5	85	201	286	
<b>%</b>		0.3%	0.3%	5.6%	0.7%	5.2%	28.7%	57.3%		1.7%	29.7%	70.3%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		17		17		246		5		286			
<b>%</b>	0.3%		5.9%		5.9%		86.0%		1.7%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	3	0	0	20	9	1	0	21	12	33	67.3%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	3	0	1	1	9	1	0	1	13	3	16	32.7%
<b>Sous-total</b>			3	3	1	1	29	10	1	1	34	15	49	
<b>%</b>			6.1%	6.1%	2.0%	2.0%	59.2%	20.4%	2.0%	2.0%	69.4%	30.6%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			6	2			39		2		49			
<b>%</b>	0.0%		12.2%		4.1%		79.6%		4.1%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		1	50.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	50.0%
<b>Sous-total</b>							1	1			1	1	2	
<b>%</b>							50.0%	50.0%			50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							2				2			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	66.7%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	33.3%
<b>Sous-total</b>			1				1			1		2	3	
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>			33.3%				33.3%			33.3%		66.7%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			1				1			1		3		
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		33.3%		0.0%		33.3%			33.3%		100.0%		

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>633</u>	336	53.08%	14	97.79%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	34	5.37%		
Femmes	282	44.55%		
M. Visibles	59	9.32%		
Autochtones	2	0.32%		
Hommes	351	55.45%		

\* Inclus les femmes et les hommes

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

55 - MERCIER - HOHELAGA-MAISONNEUVE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('55') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	3	50.0%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2	3	50.0%
<b>Sous-total NBRE</b>				1			2	3			2	4		6
<b>Sous-total %</b>				16.7%			33.3%	50.0%			33.3%	66.7%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>			1				5				6			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		16.7%		0.0%		83.3%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	1	2	0	1	0	11	19	0	0	14	20	34	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>		1	2		1		11	19			14	20		34
<b>Sous-total %</b>		2.9%	5.9%		2.9%		32.4%	55.9%			41.2%	58.8%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>	1		2		1		30				34			
<b>TOTAL %</b>	2.9%		5.9%		2.9%		88.2%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	6	7	1	0	49	11	0	0	56	19	75	32.9%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	28	25	8	5	61	23	1	2	98	55	153	67.1%
<b>Sous-total</b>		1	34	32	9	5	110	34	1	2	154	74	228	
<b>%</b>		0.4%	14.9%	14.0%	3.9%	2.2%	48.2%	14.9%	0.4%	0.9%	67.5%	32.5%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		66		14		144		3		228			
<b>%</b>	0.4%		28.9%		6.1%		63.2%		1.3%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	4	24	1	2	7	69	0	0	12	96	108	70.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	3	19	0	5	6	11	2	0	11	35	46	29.9%
<b>Sous-total</b>		1	7	43	1	7	13	80	2		23	131	154	
<b>%</b>		0.6%	4.5%	27.9%	0.6%	4.5%	8.4%	51.9%	1.3%		14.9%	85.1%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		50		8		93		2		154			
<b>%</b>	0.6%		32.5%		5.2%		60.4%		1.3%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	2	0	14	7	1	0	17	8	25	89.3%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3	10.7%
<b>Sous-total</b>				1	2		16	8	1		19	9		28
<b>%</b>				3.6%	7.1%		57.1%	28.6%	3.6%		67.9%	32.1%		100.0%
<b>TOTAL</b>			1		2		24		1		28			
<b>%</b>	0.0%		3.6%		7.1%		85.7%		3.6%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		1	33.3%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	66.7%
<b>Sous-total</b>							2	1			2	1		3
<b>%</b>							66.7%	33.3%			66.7%	33.3%		100.0%
<b>TOTAL</b>							3				3			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>			1				1				1	1	2	
<b>%</b>			50.0%				50.0%				50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			1				1				2			
<b>%</b>	0.0%		50.0%		0.0%		50.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>455</u>	307	67.47%	6	98.68%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	25	5.49%		
Femmes	215	47.25%		
M. Visibles	121	26.59%		
Autochtones	3	0.66%		
Hommes	240	52.75%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

87 - MONTREAL-NORD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('87') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

75 - OUTREMONT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<a href="#">PERMANENT</a>	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3	75.0%
<a href="#">TEMPORAIRE</a>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	25.0%
<b>Sous-total</b>							2	2			2	2	4	
<b>%</b>							50.0%	50.0%			50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							4				4			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<a href="#">PERMANENT</a>	0	0	0	0	0	0	7	5	0	0	7	5	12	85.7%
<a href="#">TEMPORAIRE</a>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	14.3%
<b>Sous-total</b>							8	6			8	6	14	
<b>%</b>							57.1%	42.9%			57.1%	42.9%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							14				14			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

75 - OUTREMONT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	3	1	0	0	11	11	0	0	14	12	26	48.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	2	1	1	1	12	9	0	2	15	13	28	51.9%
<b>Sous-total</b>			5	2	1	1	23	20		2	29	25		54
<b>%</b>			9.3%	3.7%	1.9%	1.9%	42.6%	37.0%		3.7%	53.7%	46.3%		100.0%
<b>TOTAL</b>			7		2		43		2		54			
<b>%</b>	0.0%		13.0%		3.7%		79.6%		3.7%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	0	1	3	18	0	1	3	21	24	53.3%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	3	0	0	3	15	0	0	3	18	21	46.7%
<b>Sous-total</b>				4		1	6	33		1	6	39		45
<b>%</b>				8.9%		2.2%	13.3%	73.3%		2.2%	13.3%	86.7%		100.0%
<b>TOTAL</b>			4		1		39		1		45			
<b>%</b>	0.0%		8.9%		2.2%		86.7%		2.2%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

75 - OUTREMONT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	3	4	7	70.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3	30.0%
<b>Sous-total</b>							5	5			5	5	10	
<b>%</b>							50.0%	50.0%			50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							10				10			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1		1	50.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		1	50.0%
<b>Sous-total</b>								1		1	2		2	
<b>%</b>								50.0%		50.0%	100.0%		100.0%	
<b>TOTAL</b>							1		1		2			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		50.0%		50.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

75 - OUTREMONT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>129</u>	58	44.96%	4	96.90%

**Groupes visés**

**Représentation**

	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	3	2.33%		
Femmes	50	38.76%		
M. Visibles	11	8.53%		
Autochtones	0	0.00%		
Hommes	79	61.24%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

**75 - OUTREMONT**

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
25687	13127	51.10%	437	98.30%

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	9939	38.69%
<b>Hommes</b>	15748	61.31%
<b>Autochtones *</b>	83	0.32%
<b>Minorités Visibles *</b>	3544	13.80%
<b>Minorités Ethniques *</b>	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

75 - OUTREMONT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('75') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

82 - PIERREFONDS - ROXBORO

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3	60.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	40.0%
<b>Sous-total</b>							3	2			3	2	5	
<b>%</b>							60.0%	40.0%			60.0%	40.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	3	1	0	10	16	0	1	11	20	31	91.2%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0		3	3	8.8%
<b>Sous-total</b>				3	1		10	19		1	11	23	34	
<b>%</b>				8.8%	2.9%		29.4%	55.9%		2.9%	32.4%	67.6%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			3		1		29		1		34			
<b>%</b>	0.0%		8.8%		2.9%		85.3%		2.9%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

82 - PIERREFONDS - ROXBORO

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	5	2	5	2	25	16	1	1	36	21	57	56.4%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	3	3	3	0	20	13	0	2	26	18	44	43.6%
<b>Sous-total</b>			8	5	8	2	45	29	1	3	62	39	101	
<b>%</b>			7.9%	5.0%	7.9%	2.0%	44.6%	28.7%	1.0%	3.0%	61.4%	38.6%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			13		10		74		4		101			
<b>%</b>	0.0%		12.9%		9.9%		73.3%		4.0%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	0	2	0	5	16	81	0	2	16	91	107	68.6%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	1	2	8	0	4	3	31	0	0	5	44	49	31.4%
<b>Sous-total</b>		2	2	10		9	19	112		2	21	135	156	
<b>%</b>		1.3%	1.3%	6.4%		5.8%	12.2%	71.8%		1.3%	13.5%	86.5%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	2		12		9		131		2		156			
<b>%</b>	1.3%		7.7%		5.8%		84.0%		1.3%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

82 - PIERREFONDS - ROXBORO

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	0	2	1	6	1	0	1	9	3	12	57.1%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	2	0	2	0	3	2	0	0	7	2	9	42.9%
<b>Sous-total NBRE</b>			3		4	1	9	3		1	16	5		21
<b>Sous-total %</b>			14.3%		19.0%	4.8%	42.9%	14.3%		4.8%	76.2%	23.8%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>			3		5		12			1		21		
<b>TOTAL %</b>	0.0%		14.3%		23.8%		57.1%			4.8%		100.0%		

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1		1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							1				1			1
<b>Sous-total %</b>							100.0%				100.0%			100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>							1				1			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%			0.0%		100.0%		

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

82 - PIERREFONDS - ROXBORO

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>318</u>	146	45.91%	8	97.48%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	25	7.86%		
Femmes	114	35.85%		
M. Visibles	31	9.75%		
Autochtones	2	0.63%		
Hommes	204	64.15%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

82 - PIERREFONDS - ROXBORO

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

82 - PIERREFONDS - ROXBORO

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('82') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**CADRES DE DIRECTION**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	3	4	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							1	3			1	3	4	
<b>%</b>							25.0%	75.0%			25.0%	75.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							4				4			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

**CADRES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	2	3	1	0	17	22	0	1	20	26	46	93.9%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3		3	6.1%
<b>Sous-total NBRE</b>			3	3	1		19	22		1	23	26	49	
<b>%</b>			6.1%	6.1%	2.0%		38.8%	44.9%		2.0%	46.9%	53.1%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			6		1		41		1		49			
<b>%</b>	0.0%		12.2%		2.0%		83.7%		2.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	6	7	4	3	43	17	1	0	54	27	81	39.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	1	0	10	8	5	2	50	47	2	1	68	58	126	60.9%
<b>Sous-total</b>	1		16	15	9	5	93	64	3	1	122	85	207	
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.5%		7.7%	7.2%	4.3%	2.4%	44.9%	30.9%	1.4%	0.5%	58.9%	41.1%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		31		14		157		4		207			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.5%		15.0%		6.8%		75.8%		1.9%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	16	0	15	37	110	0	1	37	142	179	79.6%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	1	0	3	0	1	4	35	1	1	5	41	46	20.4%
<b>Sous-total</b>		1		19		16	41	145	1	2	42	183	225	
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>		0.4%		8.4%		7.1%	18.2%	64.4%	0.4%	0.9%	18.7%	81.3%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		19		16		186		3		225			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.4%		8.4%		7.1%		82.7%		1.3%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	0	0	0	14	14	1	1	16	15	31	81.6%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	1	1	0	4	1	0	0	5	2	7	18.4%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	1	1		18	15	1	1	21	17		38
<b>Sous-total %</b>			2.6%	2.6%	2.6%		47.4%	39.5%	2.6%	2.6%	55.3%	44.7%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>			2		1		33		2		38			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		5.3%		2.6%		86.8%		5.3%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0		2	2	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>								2				2		2
<b>Sous-total %</b>							100.0%					100.0%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>							2				2			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	3	3	6	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	2			2	1			3	3	6	
<b>%</b>			16.7%	33.3%			33.3%	16.7%			50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			3				3				6			
<b>%</b>	0.0%		50.0%		0.0%		50.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>531</u>	274	51.60%	10	98.12%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	32	6.03%		
Femmes	212	39.92%		
M. Visibles	61	11.49%		
Autochtones	2	0.38%		
Hommes	319	60.08%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

54 - PLATEAU-MONT-ROYAL

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('54') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

51 - RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	3	4	80.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	20.0%
<b>Sous-total</b>							2	3			2	3	5	
<b>%</b>							40.0%	60.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	0	2	2	1	14	29	0	0	16	33	49	98.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2.0%
<b>Sous-total</b>		1		2	2	1	15	29			17	33	50	
<b>%</b>		2.0%		4.0%	4.0%	2.0%	30.0%	58.0%			34.0%	66.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		2		3		44				50			
<b>%</b>	2.0%		4.0%		6.0%		88.0%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

51 - RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	5	3	2	0	58	12	1	0	66	15	81	30.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	1	1	17	10	5	5	75	64	4	0	102	80	182	69.2%
<b>Sous-total</b>	1	1	22	13	7	5	133	76	5		168	95	263	
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.4%	0.4%	8.4%	4.9%	2.7%	1.9%	50.6%	28.9%	1.9%		63.9%	36.1%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	2		35		12		209		5		263			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.8%		13.3%		4.6%		79.5%		1.9%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	3	12	2	7	38	84	0	2	43	105	148	75.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	2	8	0	2	5	32	0	0	7	42	49	24.9%
<b>Sous-total</b>			5	20	2	9	43	116		2	50	147	197	
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>			2.5%	10.2%	1.0%	4.6%	21.8%	58.9%		1.0%	25.4%	74.6%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			25		11		159		2		197			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		12.7%		5.6%		80.7%		1.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

51 - RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	2	3	0	16	9	0	0	20	11	31	93.9%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2		2	6.1%
<b>Sous-total</b>			2	2	3		17	9			22	11	33	
<b>%</b>			6.1%	6.1%	9.1%		51.5%	27.3%			66.7%	33.3%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			4		3		26				33			
<b>%</b>	0.0%		12.1%		9.1%		78.8%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0		4	4	80.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1		1	20.0%
<b>Sous-total</b>		1	1	1		1		1			1	4	5	
<b>%</b>		20.0%	20.0%	20.0%		20.0%		20.0%			20.0%	80.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		2		1		1				5			
<b>%</b>	20.0%		40.0%		20.0%		20.0%		0.0%		100.0%			

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

51 - RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>553</u>	317	57.32%	7	98.73%

**Groupes visés**

**Représentation**

	Représentation	
	nombre	%
M. Ethniques	30	5.42%
Femmes	260	47.02%
M. Visibles	68	12.30%
Autochtones	4	0.72%
Hommes	293	52.98%

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

51 - RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
25687	13127	51.10%	437	98.30%

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	9939	38.69%
<b>Hommes</b>	15748	61.31%
<b>Autochtones *</b>	83	0.32%
<b>Minorités Visibles *</b>	3544	13.80%
<b>Minorités Ethniques *</b>	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

51 - RIVIÈRE-DES-PRAIRIES - POINTE-AUX-TREMBLES

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('51') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

57 - ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	4	80.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1		1	20.0%
<b>Sous-total</b>							2	2	1		3	2	5	
<b>NBRE</b>							40.0%	40.0%	20.0%		60.0%	40.0%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>							4		1		5			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		80.0%		20.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	3	0	1	22	31	0	1	23	36	59	90.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	0	0	0	2	3	0	0	3	3	6	9.2%
<b>Sous-total</b>			2	3		1	24	34		1	26	39	65	
<b>NBRE</b>			3.1%	4.6%		1.5%	36.9%	52.3%		1.5%	40.0%	60.0%	100.0%	
<b>%</b>														
<b>TOTAL</b>			5		1		58		1		65			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		7.7%		1.5%		89.2%		1.5%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

57 - ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	2	0	4	5	4	1	49	24	3	0	62	30	92	36.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	14	9	2	3	79	52	4	0	99	64	163	63.9%
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>		<b>18</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>128</b>	<b>76</b>	<b>7</b>		<b>161</b>	<b>94</b>	<b>255</b>	
<b>%</b>	<b>0.8%</b>		<b>7.1%</b>	<b>5.5%</b>	<b>2.4%</b>	<b>1.6%</b>	<b>50.2%</b>	<b>29.8%</b>	<b>2.7%</b>		<b>63.1%</b>	<b>36.9%</b>	<b>100.0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>32</b>		<b>10</b>		<b>204</b>		<b>7</b>		<b>255</b>			
<b>%</b>	<b>0.8%</b>		<b>12.5%</b>		<b>3.9%</b>		<b>80.0%</b>		<b>2.7%</b>		<b>100.0%</b>			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	0	25	4	17	60	184	0	3	64	230	294	79.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	13	1	6	4	53	0	1	5	73	78	21.0%
<b>Sous-total</b>		<b>1</b>		<b>38</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>237</b>		<b>4</b>	<b>69</b>	<b>303</b>	<b>372</b>	
<b>%</b>		<b>0.3%</b>		<b>10.2%</b>	<b>1.3%</b>	<b>6.2%</b>	<b>17.2%</b>	<b>63.7%</b>		<b>1.1%</b>	<b>18.5%</b>	<b>81.5%</b>	<b>100.0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>38</b>		<b>28</b>		<b>301</b>		<b>4</b>		<b>372</b>			
<b>%</b>	<b>0.3%</b>		<b>10.2%</b>		<b>7.5%</b>		<b>80.9%</b>		<b>1.1%</b>		<b>100.0%</b>			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

57 - ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	2	0	0	0	14	10	3	1	19	12	31	62.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	0	0	0	12	6	0	0	13	6	19	38.0%
<b>Sous-total</b>		1	3				26	16	3	1	32	18	50	
<b>%</b>		2.0%	6.0%				52.0%	32.0%	6.0%	2.0%	64.0%	36.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		3				42		4		50			
<b>%</b>	2.0%		6.0%		0.0%		84.0%		8.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	2	2	50.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	50.0%
<b>Sous-total</b>						1		3			4	4	4	
<b>%</b>						25.0%		75.0%			100.0%	100.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>					1		3				4			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		25.0%		75.0%		0.0%		100.0%			

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

57 - ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>751</u>	377	50.20%	17	97.74%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	40	5.33%		
Femmes	291	38.75%		
M. Visibles	78	10.39%		
Autochtones	4	0.53%		
Hommes	460	61.25%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

57 - ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

57 - ROSEMONT - LA PETITE-PATRIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('57') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

86 - ST-LAURENT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	4	5	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							1	4			1	4	5	
<b>%</b>							20.0%	80.0%			20.0%	80.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	6	0	1	16	30	0	0	17	37	54	98.2%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		1	1	1.8%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	7		1	16	30			17	38	55	
<b>%</b>			1.8%	12.7%		1.8%	29.1%	54.5%			30.9%	69.1%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			8		1		46				55			
<b>%</b>	0.0%		14.5%		1.8%		83.6%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

86 - ST-LAURENT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	17	15	14	5	58	28	0	0	89	48	137	48.9%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	27	28	6	10	42	28	1	1	76	67	143	51.1%
<b>Sous-total</b>			44	43	20	15	100	56	1	1	165	115		280
<b>%</b>			15.7%	15.4%	7.1%	5.4%	35.7%	20.0%	0.4%	0.4%	58.9%	41.1%		100.0%
<b>TOTAL</b>			87		35		156		2		280			
<b>%</b>	0.0%		31.1%		12.5%		55.7%		0.7%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	2	0	0	12	0	19	11	99	0	0	13	130	143	66.2%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	2	15	0	9	10	37	0	0	12	61	73	33.8%
<b>Sous-total</b>	2		2	27		28	21	136			25	191		216
<b>%</b>	0.9%		0.9%	12.5%		13.0%	9.7%	63.0%			11.6%	88.4%		100.0%
<b>TOTAL</b>	2		29		28		157				216			
<b>%</b>	0.9%		13.4%		13.0%		72.7%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

86 - ST-LAURENT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	2	3	4	1	20	4	0	0	26	8	34	77.3%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	0	1	1	5	3	0	0	6	4	10	22.7%
<b>Sous-total NBRE</b>			2	3	5	2	25	7			32	12		44
<b>Sous-total %</b>			4.5%	6.8%	11.4%	4.5%	56.8%	15.9%			72.7%	27.3%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>			5		7		32				44			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		11.4%		15.9%		72.7%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>								1				1		1
<b>Sous-total %</b>							100.0%					100.0%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>							1				1			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

86 - ST-LAURENT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	1	2	4	0	0	2	5	7	70.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0		3	3	30.0%
<b>Sous-total</b>				2		1	2	5			2	8		10
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>				20.0%		10.0%	20.0%	50.0%			20.0%	80.0%		100.0%
<b>TOTAL</b>			2		1		7				10			
<b>NBRE</b>														
<b>%</b>	0.0%		20.0%		10.0%		70.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

86 - ST-LAURENT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>611</u>	371	60.72%	2	99.67%

**Groupes visés**

**Représentation**

	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	72	11.78%		
Femmes	242	39.61%		
M. Visibles	131	21.44%		
Autochtones	2	0.33%		
Hommes	369	60.39%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

**86 - ST-LAURENT**

Données en date du:

**20-DÉC. -18**

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
<b>25687</b>	<b>13127</b>	<b>51.10%</b>	<b>437</b>	<b>98.30%</b>

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	<b>9939</b>	<b>38.69%</b>
<b>Hommes</b>	<b>15748</b>	<b>61.31%</b>
<b>Autochtones *</b>	<b>83</b>	<b>0.32%</b>
<b>Minorités Visibles *</b>	<b>3544</b>	<b>13.80%</b>
<b>Minorités Ethniques *</b>	<b>1559</b>	<b>6.07%</b>

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

86 - ST-LAURENT

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('86') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

85 - SAINT-LÉONARD

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**CADRES DE DIRECTION**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	6	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							3	3			3	3	6	
<b>%</b>							50.0%	50.0%			50.0%	50.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							6				6			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

**CADRES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	1	0	0	0	0	6	9	8	0	0	10	14	24	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>	1					6	9	8			10	14	24	
<b>%</b>	4.2%					25.0%	37.5%	33.3%			41.7%	58.3%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>	1				6		17				24			
<b>%</b>	4.2%		0.0%		25.0%		70.8%		0.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

85 - SAINT-LÉONARD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	5	4	6	5	30	9	0	0	41	18	59	41.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	1	13	7	7	1	32	19	2	0	54	28	82	58.2%
<b>Sous-total</b>		1	18	11	13	6	62	28	2		95	46		141
<b>%</b>		0.7%	12.8%	7.8%	9.2%	4.3%	44.0%	19.9%	1.4%		67.4%	32.6%		100.0%
<b>TOTAL</b>	1		29		19		90		2		141			
<b>%</b>	0.7%		20.6%		13.5%		63.8%		1.4%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	9	0	31	4	39	0	0	4	79	83	76.9%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	5	0	2	4	13	1	0	5	20	25	23.1%
<b>Sous-total</b>				14		33	8	52	1		9	99		108
<b>%</b>				13.0%		30.6%	7.4%	48.1%	0.9%		8.3%	91.7%		100.0%
<b>TOTAL</b>			14		33		60		1		108			
<b>%</b>	0.0%		13.0%		30.6%		55.6%		0.9%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

85 - SAINT-LÉONARD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	0	0	0	9	5	0	0	10	5	15	83.3%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	3	16.7%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	2			10	5			11	7		18
<b>Sous-total %</b>			5.6%	11.1%			55.6%	27.8%			61.1%	38.9%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>			3				15				18			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		16.7%		0.0%		83.3%		0.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	3	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							1	2			1	2		3
<b>Sous-total %</b>							33.3%	66.7%			33.3%	66.7%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>							3				3			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

85 - SAINT-LÉONARD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

Total Unité administrative				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>300</u>	202	67.33%	3	99.00%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	58	19.33%		
Femmes	129	43.00%		
M. Visibles	46	15.33%		
Autochtones	2	0.67%		
Hommes	171	57%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

85 - SAINT-LÉONARD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

85 - SAINT-LÉONARD

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('85') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	1	3	4	80.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	20.0%
<b>Sous-total</b>				1	1		1	2			2	3	5	
<b>%</b>				20.0%	20.0%		20.0%	40.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			1		1		3				5			
<b>%</b>	0.0%		20.0%		20.0%		60.0%			0.0%		100.0%		

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	2	6	0	3	20	15	0	0	22	24	46	86.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	3	4	7	13.2%
<b>Sous-total</b>			2	6		3	23	19			25	28	53	
<b>%</b>			3.8%	11.3%		5.7%	43.4%	35.8%			47.2%	52.8%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			8		3		42				53			
<b>%</b>	0.0%		15.1%		5.7%		79.2%			0.0%		100.0%		

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	12	7	3	41	19	1	1	50	35	85	39.2%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	16	11	8	6	61	30	0	0	85	47	132	60.8%
<b>Sous-total</b>			17	23	15	9	102	49	1	1	135	82	217	
<b>%</b>			7.8%	10.6%	6.9%	4.1%	47.0%	22.6%	0.5%	0.5%	62.2%	37.8%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			40		24		151		2		217			
<b>%</b>	0.0%		18.4%		11.1%		69.6%		0.9%		100.0%			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	0	20	1	9	32	99	0	0	33	129	162	81.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	5	0	5	6	20	0	1	7	31	38	19.0%
<b>Sous-total</b>		1	1	25	1	14	38	119		1	40	160	200	
<b>%</b>		0.5%	0.5%	12.5%	0.5%	7.0%	19.0%	59.5%		0.5%	20.0%	80.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	1		26		15		157		1		200			
<b>%</b>	0.5%		13.0%		7.5%		78.5%		0.5%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	1	1	1	2	15	8	1	0	18	11	29	78.4%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	1	1	0	0	4	1	1	0	6	2	8	21.6%
<b>Sous-total</b>			2	2	1	2	19	9	2		24	13	37	
<b>%</b>			5.4%	5.4%	2.7%	5.4%	51.4%	24.3%	5.4%		64.9%	35.1%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			4		3		28		2		37			
<b>%</b>	0.0%		10.8%		8.1%		75.7%		5.4%		100.0%			

**PROFESSIONNELS ARCHITECTES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		1	1	100.0%
<b>Sous-total</b>								1				1	1	
<b>%</b>							100.0%					100.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							1				1			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:  
20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1	3	4	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	2				1			1	3	4	
<b>%</b>			25.0%	50.0%				25.0%			25.0%	75.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			3				1				4			
<b>%</b>	0.0%		75.0%		0.0%		25.0%		0.0%		100.0%			

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>517</u>	315	60.93%	5	99.03%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	46	8.90%		
Femmes	227	43.91%		
M. Visibles	82	15.86%		
Autochtones	1	0.19%		
Hommes	290	56.09%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
<b>Total employés</b>	<b>Total * employés groupes visés</b>	<b>% de représentation groupes visés</b>	<b>Total employés inconnus/refus</b>	<b>Taux d'identification</b>
25687	13127	51.10%	437	98.30%

<b>Groupes visés</b>	<b>Total employés par groupe</b>	<b>Représentation %</b>
<b>Femmes</b>	9939	38.69%
<b>Hommes</b>	15748	61.31%
<b>Autochtones *</b>	83	0.32%
<b>Minorités Visibles *</b>	3544	13.80%
<b>Minorités Ethniques *</b>	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

53 - SUD-OUEST

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('53') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### CADRES DE DIRECTION

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	40.0%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	3	60.0%
<b>Sous-total</b>							2	3			2	3	5	
<b>%</b>							40.0%	60.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

### CADRES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	0	1	1	0	9	18	0	0	10	19	29	90.6%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3	9.4%
<b>Sous-total</b>				1	1		11	19			12	20	32	
<b>%</b>				3.1%	3.1%		34.4%	59.4%			37.5%	62.5%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			1		1		30				32			
<b>%</b>	0.0%		3.1%		3.1%		93.8%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**COLS BLANCS**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	0	6	1	2	1	37	17	0	0	45	19	64	31.1%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	12	6	5	6	60	50	2	1	79	63	142	68.9%
<b>Sous-total</b>			18	7	7	7	97	67	2	1	124	82	206	
<b>%</b>			8.7%	3.4%	3.4%	3.4%	47.1%	32.5%	1.0%	0.5%	60.2%	39.8%	100.0%	
<b>TOTAL</b>			25		14		164		3		206			
<b>%</b>	0.0%		12.1%		6.8%		79.6%		1.5%		100.0%			

**COLS BLEUS**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	1	0	5	0	0	7	92	0	2	7	100	107	73.8%
<u>TEMPORAIRE</u>	1	0	2	2	1	3	2	27	0	0	6	32	38	26.2%
<b>Sous-total</b>	1	1	2	7	1	3	9	119		2	13	132	145	
<b>%</b>	0.7%	0.7%	1.4%	4.8%	0.7%	2.1%	6.2%	82.1%		1.4%	9.0%	91.0%	100.0%	
<b>TOTAL</b>	2		9		4		128		2		145			
<b>%</b>	1.4%		6.2%		2.8%		88.3%		1.4%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	2	0	7	5	2	0	11	5	16	66.7%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	0	0	0	5	3	0	0	5	3	8	33.3%
<b>Sous-total NBRE</b>					2		12	8	2		16	8	24	
<b>Sous-total %</b>					8.3%		50.0%	33.3%	8.3%		66.7%	33.3%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>					2		20		2		24			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		8.3%		83.3%		8.3%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		1	1	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>						1						1	1	
<b>Sous-total %</b>						100.0%						100.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>					1						1			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1	4	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							3	1			3	1	4	
<b>%</b>							75.0%	25.0%			75.0%	25.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							4				4			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>417</u>	197	47.24%	7	98.32%

**Groupes visés**

**Représentation**

	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	22	5.28%		
Femmes	170	40.77%		
M. Visibles	35	8.39%		
Autochtones	2	0.48%		
Hommes	247	59.23%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

83 - ARRONDISSEMENT DE VERDUN

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('83') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**CADRES DE DIRECTION**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	5	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							2	3			2	3	5	
<b>%</b>							40.0%	60.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>							5				5			
<b>%</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

**CADRES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	5	0	3	21	31	1	1	22	40	62	93.9%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	2	2	4	6.1%
<b>Sous-total NBRE</b>			1	5		3	22	33	1	1	24	42	66	
<b>%</b>			1.5%	7.6%		4.5%	33.3%	50.0%	1.5%	1.5%	36.4%	63.6%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			6		3		55		2		66			
<b>%</b>	0.0%		9.1%		4.5%		83.3%		3.0%		100.0%			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### COLS BLANCS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	1	0	14	8	2	6	50	33	0	1	67	48	115	54.2%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	6	11	6	4	38	31	1	0	51	46	97	45.8%
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>88</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>118</b>	<b>94</b>	<b>212</b>	
<b>%</b>	<b>0.5%</b>		<b>9.4%</b>	<b>9.0%</b>	<b>3.8%</b>	<b>4.7%</b>	<b>41.5%</b>	<b>30.2%</b>	<b>0.5%</b>	<b>0.5%</b>	<b>55.7%</b>	<b>44.3%</b>	<b>100.0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>39</b>		<b>18</b>		<b>152</b>		<b>2</b>		<b>212</b>			
<b>%</b>	<b>0.5%</b>		<b>18.4%</b>		<b>8.5%</b>		<b>71.7%</b>		<b>0.9%</b>		<b>100.0%</b>			

### COLS BLEUS

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<u>PERMANENT</u>	0	2	3	19	2	8	72	156	4	13	81	198	279	87.2%
<u>TEMPORAIRE</u>	0	0	0	10	0	3	1	26	0	1	1	40	41	12.8%
<b>Sous-total</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>73</b>	<b>182</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>82</b>	<b>238</b>	<b>320</b>	
<b>%</b>		<b>0.6%</b>	<b>0.9%</b>	<b>9.1%</b>	<b>0.6%</b>	<b>3.4%</b>	<b>22.8%</b>	<b>56.9%</b>	<b>1.3%</b>	<b>4.4%</b>	<b>25.6%</b>	<b>74.4%</b>	<b>100.0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>32</b>		<b>13</b>		<b>255</b>		<b>18</b>		<b>320</b>			
<b>%</b>	<b>0.6%</b>		<b>10.0%</b>		<b>4.1%</b>		<b>79.7%</b>		<b>5.6%</b>		<b>100.0%</b>			

## PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

### PROFESSIONNELS GÉNÉRAUX

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	1	4	2	1	0	22	9	0	1	27	13	40	81.6%
<b>TEMPORAIRE</b>	0	0	0	1	1	0	6	1	0	0	7	2	9	18.4%
<b>Sous-total NBRE</b>		1	4	3	2		28	10		1	34	15		49
<b>Sous-total %</b>		2.0%	8.2%	6.1%	4.1%		57.1%	20.4%		2.0%	69.4%	30.6%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>	1		7		2		38		1		49			
<b>TOTAL %</b>	2.0%		14.3%		4.1%		77.6%		2.0%		100.0%			

### PROFESSIONNELS ARCHITECTES

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	3	4	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>							1	3			1	3		4
<b>Sous-total %</b>							25.0%	75.0%			25.0%	75.0%		100.0%
<b>TOTAL NBRE</b>							4				4			
<b>TOTAL %</b>	0.0%		0.0%		0.0%		100.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES**

	Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Autres groupes		Inconnus/refus		Sous-total		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	NBRE	%
<b>PERMANENT</b>	0	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	3	5	100.0%
<b>Sous-total NBRE</b>				1			2	2			2	3	5	
<b>%</b>				20.0%			40.0%	40.0%			40.0%	60.0%	100.0%	
<b>TOTAL NBRE</b>			1				4				5			
<b>%</b>	0.0%		20.0%		0.0%		80.0%		0.0%		100.0%			

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

**Total Unité administrative**

Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
<u>661</u>	347	52.50%	23	96.52%

Groupes visés	Représentation			
	nombre	%		
M. Ethniques	36	5.45%		
Femmes	263	39.79%		
M. Visibles	85	12.86%		
Autochtones	4	0.61%		
Hommes	398	60.21%		

\* Inclus les femmes et les hommes

**PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION**

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable _____	Date _____
-------------------	------------

<b>Grand Total</b>				
Total employés	Total * employés groupes visés	% de représentation groupes visés	Total employés inconnus/refus	Taux d'identification
25687	13127	51.10%	437	98.30%

Groupes visés	Total employés par groupe	Représentation %
Femmes	9939	38.69%
Hommes	15748	61.31%
Autochtones *	83	0.32%
Minorités Visibles *	3544	13.80%
Minorités Ethniques *	1559	6.07%

\* Inclus les femmes et les hommes

**EXCLUSIONS:** Les emplois '761370', '761360', '200710', '761310', '761420', '761390', '761350', '700260' sont exclus des calculs de ce rapport.

PORTRAIT DES EFFECTIFS PAR ACCRÉDITATION

Programme d'accès à l'égalité en emploi

52 - VILLE-MARIE

Données en date du:

20-DÉC. -18

Responsable \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

**Critères de la recherche :**

NUMÉRO Service/Arrondissement DANS ('52') TYPE\_EMPLOYE N'EST PAS VIDE

Date de sélection = '2018-12-20'

LES TAUX DE DISPONIBILITÉ DU MARCHÉ CORRESPONDENT AUX DONNÉES FOURNIES PAR LA CDPDJ.

SONT INCLUS LES POLICIERS, AINSI QUE LES BRIGADIERS SCOLAIRES (si SPVM ou TOUTE LA VILLE).

SONT EXCLUS LES EMPLOIS-ÉTUDIANTS, LES CADETS POLICIERS, LES CONTREMAITRES SYNDIQUÉS, LES MISES À PIED TEMPORAIRES, LES PDDS, LES DEFUS AINSI QUE LES GROUPES D'ACCRÉDITATION DDOC ET DDOV.

Service du  
capital humain

## Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal

La Ville de Montréal  
c'est tout un monde



Service du capital humain

**Approuvée par le comité exécutif  
le 28 septembre 2011 – Résolution CE11 1565**

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Énoncé</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Objectifs</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Application</b> .....	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Références</b> .....	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>Valeurs</b> .....	<b>4</b>
<b>6.</b>	<b>Responsabilités</b> .....	<b>4</b>
<b>7.</b>	<b>Établissement des besoins et gestion des postes</b> .....	<b>5</b>
<b>8.</b>	<b>Employés permanents en disponibilité</b> .....	<b>5</b>
<b>9.</b>	<b>Nomination préférentielle (AÉE)</b> .....	<b>6</b>
<b>10.</b>	<b>Processus de dotation</b> .....	<b>6</b>
10.1	Postes syndiqués .....	6
10.2	Postes cadres.....	6
10.2.1	Nominations possibles sans appel de candidatures .....	6
10.2.2	Processus de dotation avec appel de candidatures.....	7
10.2.3	Nomination .....	8
<b>11.</b>	<b>Vérification préemploi</b> .....	<b>9</b>
<b>12.</b>	<b>Transfert d'expertise et développement de la relève</b> .....	<b>9</b>
12.1	Transfert d'expertise.....	9
12.2	Développement de la relève.....	9
<b>13.</b>	<b>Réemploi de retraités</b> .....	<b>10</b>

# ***POLITIQUE DE DOTATION ET DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA VILLE DE MONTRÉAL***

## **1. ÉNONCÉ**

---

La Ville de Montréal reconnaît l'importance des processus de dotation pour se doter d'une main-d'œuvre compétente, performante et motivée permettant de rendre aux citoyens des services de qualité au meilleur coût possible. Par ailleurs, pour relever les principaux défis qui consistent à attirer, retenir et motiver les meilleurs talents et afin que ceux-ci reflètent la diversité de la population active, la Ville de Montréal s'engage à :

- promouvoir la Ville comme employeur de choix;
- intensifier son recrutement des membres des communautés d'origines diverses et des autres groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi;
- contribuer au développement professionnel des employés en favorisant le mouvement latéral et la promotion interne;
- préparer une relève pour les postes stratégiques ou à haute vulnérabilité.

La présente politique et les processus de dotation contribuent au maintien d'une saine administration des fonds publics et à des nominations fondées sur la compétence, exemptes de toute influence.

## **2. OBJECTIFS**

---

Les objectifs poursuivis par la Politique sont les suivants :

- faire connaître à l'ensemble des employés ainsi qu'à toute personne offrant ses services à la Ville de Montréal, les valeurs qui sous-tendent la dotation et la gestion de la main-d'œuvre;
- définir les responsabilités des différents intervenants concernés par la gestion de la main-d'œuvre et la dotation;
- déterminer les règles et paramètres qui orientent les activités de dotation des postes, notamment en ce qui concerne l'embauche, les mutations et les promotions internes, afin d'assurer la cohérence et l'uniformité des pratiques;
- déterminer les règles et paramètres qui régissent d'autres volets de la gestion de la main-d'œuvre, tels les employés en disponibilité, la relève, le transfert d'expertise et le réemploi de retraités.

## **3. APPLICATION**

---

- La présente Politique s'applique à l'ensemble des fonctionnaires de la Ville de Montréal et à toute personne offrant ses services pour y travailler. Les règles édictées dans la Politique s'appliquent à tous les postes à pourvoir, qu'ils soient permanents ou temporaires, à l'exception des postes exemptés par la Charte de la Ville de Montréal.

## 4. RÉFÉRENCES

---

La gestion de la main-d'œuvre et les processus de dotation sont réalisés en respect des différentes conventions collectives en vigueur, des conditions de travail des cadres et des différentes législations applicables.

## 5. VALEURS

---

Dans la gestion de sa main-d'œuvre et dans la réalisation de ses activités de dotation, la Ville de Montréal adhère aux valeurs suivantes :

- **Compétence** : en nommant des employés ayant pu démontrer le savoir, le savoir-faire et le savoir-être contribuant à la performance dans un emploi ou un poste donné
- **Équité** : en déployant des processus de dotation dont les étapes et décisions témoignent d'objectivité et d'intégrité
- **Transparence** : en s'assurant que les règles et les processus de dotation ainsi que les exigences des postes à combler soient clairs, conformes et connus des candidats internes et externes
- **Efficienc**e : en déployant des pratiques de gestion de la main-d'œuvre et de dotation qui sont alignées sur les objectifs d'affaires de la Ville et qui contribuent à son efficience.

## 6. RESPONSABILITÉS

---

Les responsabilités relatives à la Politique sont réparties de la façon suivante :

- **Le comité exécutif** adopte la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre et délègue au directeur général la responsabilité d'approuver les modifications, le cas échéant.
- **Le Service du capital humain** est le responsable corporatif de son application et de l'établissement de l'ensemble des règles et mécanismes régissant les processus de dotation. Il réalise également les processus de dotation pour soutenir les gestionnaires des unités d'affaires dans le comblement des postes.
- **Les gestionnaires des unités d'affaires** de la Ville sont responsables de l'application de la politique pour la gestion de la main-d'œuvre et le comblement des postes de leur unité administrative. Ils déterminent leurs besoins en main-d'œuvre et les postes à combler. Ils s'assurent que les exigences des postes à combler soient conformes aux emplois et à leur application. Enfin, ils sont responsables de sélectionner, parmi les candidats qualifiés, le personnel pour combler leurs postes et de voir à l'évaluation de leur période probatoire. Les gestionnaires ont également la responsabilité de favoriser la diversité au sein de leurs équipes de travail en fonction des orientations de la Ville et des paramètres établis en matière d'accès à l'égalité en emploi.
- **L'employé** est responsable de son cheminement de carrière et de manifester ses intérêts lorsque des postes correspondant à ses compétences sont disponibles.

- **La Commission de la fonction publique (CFPM)** vérifie le caractère équitable et impartial de l'application de la présente politique et formule ses avis et recommandations aux responsables de son application ainsi qu'au conseil municipal.

## **7. ÉTABLISSEMENT DES BESOINS ET GESTION DES POSTES**

---

- La planification de main-d'œuvre, qui a pour but d'identifier les besoins en ressources humaines pour assurer la réalisation des objectifs d'affaires, doit se faire de façon intégrée à la préparation annuelle du budget de la Ville. Cette planification tient compte notamment des départs à la retraite, des possibilités d'abolition de postes permanents, lorsqu'il est possible de le faire et des besoins de remplacements de ressources.
- Lorsqu'il y a création de postes, ceux-ci doivent être conformes aux emplois et à leur utilisation. Les paramètres organisationnels en matière de structures et de ratios d'encadrement doivent également être respectés. À ces fins, avant d'autoriser la création d'un poste de professionnel ou d'un poste cadre, le titulaire de l'autorité décisionnelle concerné devra obtenir au préalable, un avis favorable :
  - du directeur principal du SCH pour un poste de directeur général adjoint, directeur principal, directeur général associé, directeur d'arrondissement, directeur, directeur adjoint ou directeur associé;
  - du directeur – dotation, développement organisationnel et rémunération des cadres, pour un poste visé au deuxième ou troisième alinéa de l'article 71 de la Loi sur les cités et villes (L.R.Q., chapitre C-19) et qui n'est pas visé au paragraphe 1;
  - du directeur – rémunération globale et systèmes d'information ressources humaines, pour un poste de professionnel.
- Un poste « permanent vacant » est comblé sur une base permanente. Le comblement d'un poste permanent par affectation temporaire s'effectue lors d'un remplacement temporaire du titulaire pendant la période d'absence prévue ou lorsque d'autres situations l'exigent sans toutefois, dans ces cas, excéder le délai prévu aux différentes conventions collectives ou 12 mois pour les postes cadres.
- Un poste « temporaire » est normalement créé pour un mandat spécifique ou pour pallier une charge additionnelle de travail pendant une période donnée.

## **8. EMPLOYÉS PERMANENTS EN DISPONIBILITÉ**

---

- Toute abolition de poste qui entraîne la mise en disponibilité d'un employé permanent doit être coordonnée au préalable avec le Service du capital humain afin d'identifier les possibilités de réaffectation et de prévoir, s'il y a lieu, les autres actions appropriées.
- L'unité d'affaires doit prendre toutes les mesures pour faciliter la réaffectation d'un employé en disponibilité dans sa structure de postes vacants ou dans une autre unité d'affaires. L'employé en disponibilité demeure sous la responsabilité du gestionnaire de son unité d'origine jusqu'à sa réaffectation dans un poste permanent.
- L'employé en disponibilité a la responsabilité d'être actif dans la recherche d'un emploi et de signaler son intérêt, notamment lors de l'affichage d'un poste correspondant à ses compétences.

- Le Service du capital humain assure un soutien auprès des employés en disponibilité notamment dans la mise à jour du curriculum vitae, l'exploration des intérêts de carrière, la réalisation d'un bilan de compétences et l'identification d'activités de développement. Le Service du capital humain rend compte également à l'Administration de la situation des employés en disponibilité et intervient au besoin pour résoudre des situations particulières.
- Dans les processus de dotation, les employés en disponibilité sont considérés en priorité pour des postes du même groupe de traitement ou du groupe inférieur. Advenant une décision par une unité d'affaires de ne pas offrir le poste à combler à un employé en disponibilité qui répond aux exigences ou pourrait y répondre après une formation d'appoint, celle-ci devra justifier au préalable par écrit les motifs du refus au Service du capital humain.
- Un cadre en disponibilité peut être tenu d'accepter un poste permanent correspondant à ses compétences notamment lorsque les possibilités de réaffectation sont restreintes ou lorsque ce dernier est en disponibilité depuis une longue période. Dans ce cas, les conditions de rémunération sont celles décrites à la politique de rémunération des cadres.

## **9. NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE (AÉE)**

---

- Pour le comblement des postes dans toutes les catégories d'emplois, le taux de nomination préférentielle prévu au plan d'action en accès à l'égalité en emploi est appliqué pour les groupes visés sous-représentés, particulièrement lors du recrutement externe.

## **10. PROCESSUS DE DOTATION**

---

### ***10.1 Postes syndiqués***

Les conventions collectives des divers groupes d'employés concernés définissent les processus de dotation qui leur sont spécifiques. Dans le cas de volets de dotation non définis par les conventions collectives ou de mouvements inter-accréditations, la présente Politique prévaut.

### ***10.2 Postes cadres***

Le processus de dotation par appel de candidatures demeure la méthode privilégiée par la Ville de Montréal pour combler les postes cadres vacants. Par ailleurs, dans les circonstances spécifiquement mentionnées ci-après, elle peut avoir recours à un processus sans appel de candidatures sur avis du Service du capital humain.

#### ***10.2.1 Nominations possibles sans appel de candidatures***

- Le poste est comblé par une personne qui est sur la liste des candidats qualifiés pour le même emploi.
- Le poste est comblé de façon prioritaire par un employé en disponibilité ou devant être réaffecté suite à un accident du travail, une réaffectation médicale ou un autre motif.

- Le poste est comblé par un candidat qualifié dans le cadre d'un programme structuré de relève ou de gestion de talent élaboré ou autorisé par le Service du capital humain et la nomination s'effectue sous réserve des modalités prévues au point 12.2.
- Le poste est comblé par un gestionnaire de l'unité administrative, notamment suite à une réorganisation, qui occupait un poste de la même famille d'emplois ou d'un domaine connexe. Si le poste est d'un niveau de gestion plus élevé (cadre intermédiaire ou de direction), la maîtrise des compétences de gestion rattachées à ce niveau est confirmée par des outils d'évaluation.
- Le poste de cadre de direction de « niveau A » est comblé par un candidat interne dont les compétences sont confirmées par des réalisations structurantes démontrées et des outils d'évaluation des compétences de gestion rattachées à ce niveau.
- Le poste est comblé temporairement pour une durée inférieure à 12 mois, par un employé de la Ville qui répond aux exigences de l'emploi ou du poste.

### **10.2.2 Processus de dotation avec appel de candidatures**

#### **a) Affichage des postes à combler**

- Les postes à combler font l'objet d'un affichage interne, dans l'ensemble de la Ville, pour une période généralement de cinq (5) à dix (10) jours ouvrables.
- L'appel de candidature doit :
  - refléter les fonctions et les responsabilités clés du poste;
  - identifier les exigences requises pour occuper l'emploi de même que les atouts et, selon le cas, les particularités en lien avec le poste ou les besoins de l'organisation.
- Dans les cas de pénurie de main-d'œuvre confirmée par le Service du capital humain, des compensations, équivalences ou des exigences réajustées peuvent être appliquées. Cette information est mentionnée sur l'avis d'affichage.
- Dans les cas où le bassin de candidats internes peut être insuffisant, le poste est simultanément affiché à l'interne et à l'externe.
- L'appel de candidature peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un processus prévisionnel de qualification d'employés rattaché à un emploi donné pour combler d'éventuels postes vacants.

#### **b) Analyse des candidatures**

- Les candidats de l'interne qui satisfont aux exigences sont considérés « admissibles » aux autres étapes de l'évaluation. Dans le cas d'un affichage à l'externe, si le nombre de candidats admissibles est élevé, une priorisation des candidats à évaluer peut être effectuée sur la base d'une adéquation entre le profil des candidats et le profil recherché ou par une autre méthode objective reconnue.
- Les employés qui se sont qualifiés pour l'emploi dans un processus antérieur sont exemptés de l'évaluation.

- Advenant qu'un employé en disponibilité ait posé sa candidature, celle-ci est traitée prioritairement avant la tenue du processus d'évaluation des compétences.

### **c) Évaluation des candidats**

- Les outils d'évaluation retenus (examens écrits, entrevues, etc.) permettent de mesurer le niveau de maîtrise des compétences recherchées pour exercer les tâches du poste ou de l'emploi. Ces outils d'évaluation sont exempts de tout biais systémique fondés sur le sexe, les différences culturelles et sont adaptés pour les personnes handicapées, s'il y a lieu.
- Les mêmes outils d'évaluation sont administrés à tous les candidats à l'intérieur d'un même processus de dotation.
- Les candidats sont tenus à la confidentialité quant au contenu des outils d'évaluation.
- La réussite à un processus d'évaluation des compétences qualifie un candidat pour un poste du même emploi ou, selon le cas, pour la maîtrise de compétences génériques. Dans un cas d'échec, un délai d'un an est requis pour avoir droit à une réévaluation.

### **d) Formation du comité d'évaluation**

- Un comité d'évaluation formé d'au moins trois (3) personnes assure, sous la responsabilité d'un intervenant du Service du capital humain, la réalisation de l'évaluation des candidats. Il est composé du gestionnaire, d'un intervenant en dotation et d'une autre personne dont le choix a été convenu par ces derniers.
- Dans tous les cas, la présence d'une personne d'un groupe cible prévu à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi est privilégiée.
- Chacun des membres du comité d'évaluation doit s'assurer de la confidentialité de l'information et signifier tout conflit d'intérêts, s'il y a lieu, et prend les mesures correctrices appropriées.

### **10.2.3 Nomination**

- Le choix du candidat se fait parmi les candidats qualifiés qui rencontrent le mieux les besoins du gestionnaire recruteur.
- Toute nomination dans un poste permanent est confirmée par le gestionnaire concerné au terme d'une période d'essai de douze (12) mois et selon un processus d'évaluation rigoureux.
- L'employé promu qui échoue sa période d'essai est à la charge de son unité d'origine.

## **11. VÉRIFICATION PRÉ - EMPLOI**

---

- Aucun candidat ne peut être embauché ou nommé avant d'avoir satisfait, lorsque requis, aux enquêtes et vérifications nécessaires, conformément aux directives concernant les règles pré-emploi et les examens médicaux de pré-emploi émises par le Service du capital humain.

## **12. TRANSFERT D'EXPERTISE ET DÉVELOPPEMENT DE LA RELÈVE**

---

### ***12.1 Transfert d'expertise***

- Dans certains cas, un transfert important d'expertise peut être requis lors du départ d'un employé afin d'assurer le maintien d'activités importantes ou stratégiques. Pour ce faire, la dotation du poste peut être devancée de façon à nommer un candidat qualifié comme remplaçant et par la suite procéder par jumelage au transfert d'expertise avec le titulaire du poste. La dotation du poste est réalisée selon les modalités prévues au point 10.
- Le jumelage pour transfert d'expertise est d'une durée variable pouvant aller jusqu'à trois (3) mois. Selon les besoins et la nature de l'emploi, cette période peut être prolongée après entente avec le Service du capital humain.
- L'affectation de la personne nommée se fait « en collision » avec le titulaire responsable du transfert d'expertise, plutôt que sur un autre poste, pour la durée de la période de jumelage. La collision peut inclure également la période d'écoulement des banques de congés du titulaire.

### ***12.2 Développement de la relève***

- Lorsque les bassins de main-d'œuvre internes et externes ne permettent pas de combler les postes vacants par les processus de dotation réguliers, un programme de relève peut être mis en place en coordination avec le Service du capital humain.
- Tout programme de relève, individuel ou collectif, doit faire l'objet d'un appel d'intérêt dans l'ensemble des unités de la Ville, ou selon le cas, dans l'unité d'affaires dans laquelle le programme de relève est déployé.
- Le choix s'effectue à partir de moyens d'évaluation permettant de bien évaluer chez les candidats le niveau de maîtrise des compétences requises par l'emploi ainsi que leur potentiel de développement, et ce, dans le but de sélectionner celui ou ceux dont les écarts sont les moins grands.
- Tout candidat à la relève est assujéti à un plan de développement au terme duquel on confirme la maîtrise des compétences et, selon le cas, la qualification pour un emploi selon des mécanismes établis par le Service du capital humain.

- Le plan de développement peut comprendre diverses activités individuelles et/ou collectives selon les objectifs de développement établis, c'est-à-dire :
  - une formation académique complémentaire ou ciblée sur des cours spécifiques;
  - des activités de perfectionnement, telles que des cours ou des séminaires;
  - des activités d'auto-développement structurées (lecture, e-learning, etc.);
  - des assignations temporaires (stage, mandat, fonction intérimaire, emploi spécifique);
  - l'assistance d'un coach ou d'un parrain lors d'une assignation temporaire ou d'un mandat.
  
- Le comblement des postes dans un cadre d'un programme de relève doit être conforme aux règles prévues au point 10.

### **13. RÉEMPLOI DE RETRAITÉS**

---

- Le réemploi des retraités est une mesure exceptionnelle qui doit être considérée comme une solution de dépannage ou de dernier recours pour une période donnée.
  
- Les gestionnaires doivent s'engager à mettre en place des mesures en vue de préparer la relève ou de transférer l'expertise pendant la période de réemploi du retraité.

Ces liens vous permettront de prendre connaissance des 9 conventions collectives en vigueur. Plusieurs pages encadrent le recrutement notamment chez les cols blancs (article 19), chez les professionnels (chapitre 6) et chez les cols bleus (article 4).

[http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=9837,141133631&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=9837,141133631&_dad=portal&_schema=PORTAL)

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/intra\\_fr/media/documents/cc\\_cols\\_bleus\\_2013-2017.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/intra_fr/media/documents/cc_cols_bleus_2013-2017.pdf)

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/intra\\_fr/media/documents/cc\\_pompiers\\_2010\\_2017.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/intra_fr/media/documents/cc_pompiers_2010_2017.pdf)

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/INTRA\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CC\\_JURISTES\\_2012-2017.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/INTRA_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CC_JURISTES_2012-2017.PDF)

Les grandes lignes des processus d'embauche sont décrites sur la page de notre site *Carrières* avec quelques liens vers des outils de préparation. Cette page est en développement et de nouveaux outils seront ajoutés pour les candidats de l'externe en septembre.

[http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=7257,73610432&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=7257,73610432&_dad=portal&_schema=PORTAL)

**Service du greffe**

Division des élections, du soutien aux commissions et de la réglementation  
275, rue Notre-Dame Est, bureau R-134  
Montréal (Québec) H2Y 1C6

COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE  
ET  
COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

**Examen public du *Bilan général des actions  
de l'agglomération de Montréal pour lutter contre  
le profilage racial et le profilage social 2012-2016***

### Mise en contexte

Les recommandations qui suivent découlent d'une consultation publique menée par la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission de la sécurité publique (ci-après la Commission conjointe), en mai et juin 2017.

Cette consultation portait sur le *Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012-2016*. Les objectifs de la consultation étaient de rendre publiquement compte des actions posées par Montréal en matière de lutte contre les profilages et d'identifier les perspectives à envisager pour éliminer ces formes de profilage ainsi que la contribution de chacun pour atteindre cet objectif commun.

À la suite de la consultation publique, la Commission conjointe remercie les représentants du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), de l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), de la Société de transport de Montréal (STM) et du Service de la diversité sociale et des sports (SDSS) de la Ville de Montréal pour leur collaboration dans la préparation du bilan. La Commission conjointe remercie également les participants pour leur éclairage sur les questions abordées.

La Commission conjointe a reçu et analysé les commentaires d'une trentaine d'organismes publics et de la société civile et elle fait siens les considérants suivants, mis de l'avant par les participants. De ces considérants découlent 31 recommandations.

Ces recommandations sont organisées selon cinq thématiques qui visent à éliminer le profilage social et le profilage racial à Montréal, et ce, dans une optique de rétablir la confiance entre les institutions municipales et les Montréalais et Montréalaises :

- 1 - Reconnaître la persistance des comportements de profilages social et racial au sein de l'administration publique montréalaise;
- 2 - Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial;
- 3 - Prévenir les comportements de profilages social et racial;
- 4 - Faciliter la dénonciation des comportements problématiques;
- 5 - Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l'égard des institutions municipales.

## **Définitions**

### **Profilage racial**

« (...) toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, telles la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motifs réels ou soupçons raisonnables, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. (...) toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. »<sup>1</sup>

### **Profilage social**

« (...) toute action prise par une ou des personnes en autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des éléments de discrimination autres que racial et tels qu'énoncés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec – telle la condition sociale –, et qui a pour effet d'exposer l'individu à un examen ou à un traitement différentiel, alors qu'il n'y a pas de motifs réels ou de soupçons raisonnables ».<sup>2</sup>

- 
1. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Document de consultation sur le profilage racial », mars 2010, p.3.
  2. Cette définition s'inspire de celle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et est partagée par le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et le Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM).

---

*Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et Commission de la sécurité publique*

---

Examen public « *Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012 – 2016* » – Adoption des recommandations | Assemblée du 12 septembre 2017, à 17h

## **Recommandations**

### **1. Reconnaître la persistance de comportements de profilages social et racial au sein de l'administration publique montréalaise**

**CONSIDÉRANT** le profilage racial tel que défini par la Commission sur les droits de la personne et les droits de la jeunesse (CDPDJ) et le profilage social inspiré d'une définition proposée par la CDPDJ et bonifiée conjointement par le Service de police de la Ville de Montréal (ci-après le SPVM) et le Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (ci-après le RAPSIM);

**CONSIDÉRANT** la publication de nombreux rapports<sup>3</sup> et études<sup>4</sup> démontrant l'existence de profilages social et racial au sein de la fonction publique montréalaise;

**CONSIDÉRANT** les témoignages relatant des comportements de profilages racial et social de la part d'employés municipaux montréalais dont ont fait état la trentaine d'organismes et groupes de la société civile qui ont participé à cette consultation publique;

**CONSIDÉRANT** les impacts négatifs qu'ont les comportements de profilage social et racial pour les personnes ciblées et pour la société tout entière, notamment sur le lien de confiance envers les institutions municipales;

**CONSIDÉRANT** que plusieurs des organismes venus témoigner devant la Commission conjointe ont relaté l'importance de la validation du vécu des victimes de profilage, comme premier pas pour entamer leur guérison à l'égard des impacts subis;

**CONSIDÉRANT** que, comme l'a rappelé la CDPDJ, les profilages racial et social sont contraires au respect des libertés et droits fondamentaux garantis par les Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés, notamment la liberté de mouvement et d'expression, les droits à l'égalité, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique et à la vie privée;

**CONSIDÉRANT** que, pour lutter efficacement contre les profilages racial et social, il faut d'abord admettre que le problème existe;

**CONSIDÉRANT** que la Ville de Montréal reconnaît l'existence du profilage social et du profilage racial et s'est engagée à lutter contre ce problème, comme en font foi l'adoption et la mise en œuvre du *Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)* du SPVM, la création d'un poste de Protecteur des personnes en situation d'itinérance, les actions des autres services municipaux et des sociétés paramunicipales présentées dans le bilan 2012-2016 et les excuses publiques présentées par le maire de Montréal et le directeur du SPVM à la communauté LGBTQ+, le 18 août 2017;

**CONSIDÉRANT** les nombreuses déclarations de Montréal en faveur de l'inclusion, de la lutte contre le racisme et contre toute forme de discrimination, notamment :

- La Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale (1989);
- La Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion (2004);
- La Charte montréalaise des droits et responsabilités (2005);
- L'élaboration du *Plan stratégique en matière de profilage social et racial : Des valeurs partagées, un intérêt mutuel (2012-2014)* en collaboration avec des organismes communautaires;
- La tenue du Sommet sur le Vivre ensemble (2015);

---

3. Notamment : la Commission d'enquête sur allégations de racisme dans l'industrie du taxi à Montréal (1982), le Rapport Bellemare en 1988, le Rapport Yarosky (1991), le Rapport Corbo (1992), le Rapport du coroner Perreault (2013), le rapport de la CDPDJ : *La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal* (2009) et le rapport de la CDPDJ : *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés* (2011).

4. Carmichael, J.T. & Kent, S.L. (2015), « Structural determinants of municipal police force size in large cities across Canada: Assessing the applicability of ethnic threat theories in the Canadian context », *International Criminal Justice Review*, September 2015, vol.25, no3, pp.263-280. Neil R. & Carmichael, J.T (2015), « The use of Incarceration in Canada: A test of political and social threat explanations on the variation in prison admissions across canadian provinces, 2001-2010 », *Sociological Inquiry*, vol. 85, no2, May 2015, pp.309-332. Léonard Bernard et Christopher McAll, «La mauvaise conseillère », (2010) 3:1 *Revue du CREMIS*. pp, 12-13.

- la *Déclaration visant à faire la promotion de candidatures reflétant la diversité montréalaise au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissement de Montréal* (CM16 0172) (2016)<sup>5</sup>;
- L'annonce d'une démarche conjointe vers la réconciliation entre la Ville de Montréal et les peuples autochtones (2017);

**La Commission conjointe recommande à l'Administration de :**

- R-1. Reconnaître que le problème posé par les profilages racial et social persiste;**
- R-2. Réitérer son attachement au vivre ensemble et aux valeurs contenues dans les déclarations ainsi que son engagement à poursuivre sa lutte contre les profilages racial et social, car ces comportements ne sont ni normaux ni tolérés au sein de sa fonction publique.**

\*\*\*

## **2. Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l'administration montréalaise**

**CONSIDÉRANT** que, lors des auditions publiques des mémoires, un consensus quasi unanime s'est dégagé au sein de la trentaine d'organismes rencontrés selon lequel la collecte de données est essentielle pour permettre de détecter les profilages et pour mesurer l'ampleur du phénomène;

**CONSIDÉRANT** que l'élaboration d'indicateurs est incontournable pour documenter l'efficacité des politiques publiques et des plans d'action destinés à la lutte contre les profilages social et racial;

**CONSIDÉRANT** que la CDPDJ recommande dans son rapport *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences* (2011) que les services de police municipaux recueillent et publient systématiquement des données concernant l'appartenance raciale présumée des individus dans le cas des actions policières afin de documenter le phénomène et de prendre les mesures appropriées et que ces mêmes mécanismes soient établis par les sociétés de transport en commun au regard des actions de leurs préposés;

**CONSIDÉRANT** les recommandations contenues dans les rapports du criminologue Mathieu Charest (2009) et du coroner Perreault (2013) à l'effet qu'il est indispensable que le SPVM se dote d'indicateurs permettant de suivre l'évolution des pratiques policières à l'endroit des communautés culturelles et de mesurer les impacts des directives à venir;

**CONSIDÉRANT** que, bien que le SPVM reconnaisse la nécessité de recueillir des données, il a émis certaines réserves, dont les difficultés d'application de cette collecte et la validité de l'interprétation des données<sup>6</sup>;

**CONSIDÉRANT** cependant que, depuis plusieurs années, d'autres forces policières en Amérique du Nord collectent des données raciales et les analysent;

**CONSIDÉRANT** que l'Ontario encadre<sup>7</sup> depuis janvier 2017 la collecte de données relatives à la race présumée et perçue des personnes interpellées et exige dorénavant

5. Ville de Montréal. CM16 0172. *Déclaration visant à faire la promotion de candidatures reflétant la diversité montréalaise au conseil municipal et dans les conseils d'arrondissements de Montréal*.

6. Le SPVM pointe notamment dans son *Plan stratégique en matière de lutte au profilage social et racial* (2012-2014) : le besoin d'un encadrement législatif délimitant clairement les paramètres de la collecte de données (types d'interventions où la collecte peut se faire, informations à recueillir, compilation des données, etc.); le maintien du lien de confiance avec la population quant à l'utilisation des données recueillies par la police; les difficultés d'application de la collecte; la validité et l'interprétation des données; le débat de société soulevé par la collecte de données, alors que les chartes canadienne et québécoise des droits de la personne préconisent le principe de l'égalité de tous devant la loi; les doutes soulevés par les partenaires du SPVM sur la pertinence d'instaurer la collecte systématique de données, principalement par souci du respect des droits garantis par les chartes.

7. Voir la *Loi prévoyant des mesures contre le racisme*, L.O. 2017, c-15, et le *Règlement de l'Ontario 58/16 – Collecte de renseignements identificatoires dans certaines circonstances – interdictions et obligations*

que ses policiers remettent un billet d'interpellation, lors des contrôles de routine et tiennent un registre détaillé de chaque interaction policière avec les citoyens;

**CONSIDÉRANT** aussi que la Ville d'Ottawa a obtenu l'appui d'une équipe de chercheurs indépendants de l'Université York afin de mettre sur pied un système de collecte de données adéquat et d'indicateurs de performance pertinents de son service de police en matière de lutte contre les profilages racial et social;

**CONSIDÉRANT** que le SPVM a annoncé son intention de se doter d'indicateurs afin de mesurer en continu l'avancement du *Plan stratégique en matière de profilage social et racial* présentement en élaboration;

**CONSIDÉRANT** que, bien que l'acuité du problème n'ait pas été mise de l'avant par les participants à la consultation, il semble également important de s'outiller pour mesurer l'ampleur de la problématique des comportements de profilages social et racial dans les services municipaux et les organismes paramunicipaux où des employés sont en situation d'autorité;

**CONSIDÉRANT** les conclusions du rapport d'évaluation du *Plan stratégique 2012-2014 en matière de profilage social et racial* du SPVM, indiquant que :

- « Le SPVM doit améliorer ses pratiques en matière de mémoire organisationnelle et bonifier le suivi des projets pour être en mesure de dégager les meilleures pratiques;
- La communication entre les échelons supérieurs et ceux qui se doivent de mettre en œuvre les politiques doit être améliorée »<sup>8</sup>;

**La Commission conjointe recommande à l'Administration de :**

**À l'égard du SPVM :**

**R-3. Mandater le SPVM pour développer et mettre en place un système de collecte de données concernant l'appartenance raciale et sociale perçue et présumée des individus qui font l'objet d'une interpellation policière :**

- avec une équipe de recherche indépendante;
- au plus tard en 2018;
- validé par la CDPDJ afin de veiller à respecter les droits et libertés garantis par les Chartes;
- en s'inspirant des meilleures pratiques, notamment du modèle ontarien qui combine la distribution de billets d'interpellation et la tenue d'un registre des interventions policières.

**R-4. Mandater le SPVM pour développer de concert avec cette même équipe de recherche indépendante des indicateurs de performance dans la mise en œuvre de la deuxième mouture de son *Plan stratégique en matière de profilage social et racial*;**

**R-5. Rendre publiques les données recueillies et anonymisées sur l'appartenance sociale et raciale présumée ainsi que les indicateurs permettant de réaliser le *Plan stratégique en matière de profilages social et racial* du SPVM :**

- en collaboration avec une équipe de recherche indépendante;
- sur le portail de données ouvertes de la Ville de Montréal.

**À l'égard des autres services et sociétés paramunicipales de Montréal :**

**R-6. Mandater une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs pour détecter les comportements de profilages social et racial dans les autres entités administratives de Montréal, notamment : l'OMHM, le Service des ressources humaines, la STM, la cour municipale, etc.**

\*\*\*

8. Lashley, Myrna. *Évaluation du plan stratégique 2012-2014 en matière de profilage social et racial*, Université McGill, juin 2015, 82 p.

### **3. Prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial**

#### **3.1 Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire dont l'application a pour effet d'induire des comportements de profilages social et racial**

**CONSIDÉRANT** l'avis de la CDPDJ qui a conclu à la suite d'une analyse approfondie que l'application de certains plans d'action et stratégies d'intervention du SPVM et de la STM et l'application de certains règlements municipaux montréalais<sup>9</sup> ont eu pour effet de cibler et de stigmatiser les personnes itinérantes<sup>10</sup>, les travailleuses et travailleurs du sexe et les groupes racisés;

**CONSIDÉRANT** que cette situation est incompatible avec les engagements de la Ville en matière de défense des droits des citoyens vulnérables et de promotion du vivre ensemble;

**CONSIDÉRANT** que les agents du SPVM et de la STM disposent d'un certain pouvoir discrétionnaire dans l'application des règlements, notamment ceux en matière de lutte contre les incivilités et les nuisances;

**La Commission conjointe recommande à l'Administration de :**

**R-7. Procéder à la révision de toutes les dispositions réglementaires et directives du SPVM et de la STM afin d'identifier si leur application concrète a pour effet d'induire des comportements de profilage;**

**R-8. Solliciter l'avis de la CDPDJ dans le cadre de cette révision;**

**R-9. Rappeler sur une base régulière aux policiers et agents de la STM que tous les citoyens ont droit à un traitement égal.**

\*\*\*

#### **3.2 Sensibiliser les citoyens et les fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et développer leurs connaissances interculturelles et psychosociales**

**CONSIDÉRANT** l'importance accordée au vivre ensemble à Montréal, comme en fait foi la *Déclaration de Montréal sur le Vivre ensemble*, adoptée à l'unanimité le 11 juin 2015 par les maires des villes du monde participant au premier Sommet sur le Vivre ensemble;

**CONSIDÉRANT** qu'un citoyen montréalais sur deux est né ou a un parent né à l'étranger et que le territoire montréalais accueille plus de 200 communautés culturelles;

**CONSIDÉRANT** qu'environ 30% des Montréalais appartiennent à des groupes racisés;

**CONSIDÉRANT** toutes les personnes susceptibles de faire l'objet de profilage social ou racial du simple fait de leur particularité<sup>11</sup> ;

**CONSIDÉRANT** les effets graves et néfastes pour la santé mentale et physique et la compromission des perspectives d'avenir des populations ciblées par les profilages social et racial<sup>12</sup>;

9. La Commission identifie dans son rapport l'ordonnance de l'arrondissement Ville-Marie prévoyant la fermeture de 15 places publiques et la décision de l'arrondissement Ville-Marie d'interdire les chiens dans le parc Émilie-Gamelin et le Square Viger, La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011) « Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences », pp.119 et 146.

10. Eid, P. et Campbell, C. (2009). « La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal : un profilage social, avis, Montréal », Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, cat. 2.120-8.61, novembre, 202 p.

11. Notamment : les personnes en situation d'itinérance sur le territoire montréalais, les travailleurs et travailleuses du sexe, les jeunes de moins de 35 ans; les personnes âgées, Les personnes handicapées, les membres des peuples autochtones, les membres de la communauté LGBTQ+, les minorités religieuses, les personnes issues des communautés ethnoculturelles, etc.

12. Les participants et les mémoires font référence notamment à : des cas de stress post-traumatiques, de l'anxiété, de la dépression, des psychoses et de stress, lesquels sont générés par des sentiments d'impuissance, de vulnérabilité, de culpabilité, d'humiliation, de frustration, de révolte, de peur et d'indignation.

**CONSIDÉRANT** que les populations ciblées par les profilages social et racial ont témoigné devoir être sur le qui-vive et prendre des précautions, ce qui est contraire à tout sentiment de sécurité et d'appartenance;

**CONSIDÉRANT** les résultats de la mise en œuvre du *Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)*, lesquels n'ont pas encore permis d'atteindre une juste représentativité des minorités dans l'administration publique (environ 30%);

**CONSIDÉRANT** un sondage mené par la firme Léger en 2015 pour le compte de TVA, dans lequel 18% des répondants montréalais s'estiment un peu ou plutôt racistes<sup>13</sup>;

**CONSIDÉRANT** les initiatives de partenariat réussies entre le SPVM et les acteurs communautaires pour concevoir des modes de prévention et de contrôle de la criminalité adaptés aux milieux de vie, notamment dans les arrondissements Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles et Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension<sup>14</sup>;

**CONSIDÉRANT** que les initiatives de partenariats réussies entre le SPVM et le milieu communautaire peuvent servir de modèle pour la conception d'autres modes de prévention et de contrôle de la criminalité, dans le respect des droits des citoyens, et accompagnés des budgets adéquats;

**CONSIDÉRANT** que la CDPDJ a recommandé que les villes et les services de police au Québec prennent des mesures afin de s'assurer que les pratiques de recrutement, de promotion et d'évaluation des policiers tiennent compte des compétences en matière interculturelle<sup>15</sup>;

**La Commission conjointe recommande à l'Administration de :**

**Sensibiliser les citoyens aux impacts des profilages social et racial :**

**R-10. Développer une campagne de sensibilisation qui met en valeur l'apport de la diversité et le vivre ensemble, destinée à l'ensemble de la population montréalaise, et ce, notamment en collaboration avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM);**

**Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique :**

**R-11. Poursuivre la mise en œuvre du *Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019* et accroître les efforts pour atteindre plus rapidement les cibles de représentativité dans la fonction publique montréalaise convenues avec le Gouvernement du Québec;**

**R-12. Multiplier les efforts auprès des services où la diversité est sous-représentée, tel le Service des incendies de Montréal (SIM) et le SPVM;**

**R-13. Assurer une juste représentation de la diversité montréalaise dans les outils de communication de la Ville de Montréal et de ses sociétés paramunicipales;**

**R-14. Nommer des personnes représentant la diversité montréalaise sur tous les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination;**

**Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés :**

**R-15. Intensifier les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés;**

**R-16. Consulter des personnes en situation d'itinérance lorsque des projets d'aménagement urbain affectent les lieux fréquentés depuis longtemps par ces personnes, en collaboration avec le Protecteur des personnes en situation d'itinérance;**

13. <http://www.tvanouvelles.ca/2015/02/25/les-quebecois-sont-ils-racistes>

14. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans son rapport de 2011 « *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences* », pp. 39-40, fait référence au succès du modèle de la police communautaire dans ces territoires.

15. *Idem*, pp.114-117.

**R-17. En collaboration avec les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, proposer aux jeunes des stratégies efficaces d'affirmation de leurs droits tout en les sensibilisant au travail des policiers et à leurs responsabilités citoyennes;**

**Former les employés municipaux à la diversité :**

**R-18. Exiger une formation en continu de tous les employés municipaux en matière de diversité ethnoculturelle et l'acquisition de connaissances approfondies des quartiers du point de vue de leur composition ethnoculturelle et de leurs enjeux spécifiques;**

**R-19. Développer et rendre obligatoire une formation en continu pour améliorer les connaissances des policiers sur la réalité des travailleuses et travailleurs du sexe, des personnes itinérantes et des personnes vivant avec des problématiques de santé mentale ou une dépendance, à l'instar des efforts déployés pour améliorer les connaissances interculturelles;**

**R-20. Évaluer périodiquement l'impact de ces formations sur l'évolution des perceptions des employés municipaux;**

**R-21. Rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelles à ces formations;**

**R-22. Profiter des rencontres d'accueil organisées par le directeur général de la Ville de Montréal pour les nouveaux employés municipaux pour souligner l'apport des employés issus de la diversité;**

\*\*\*

**3.3 Revoir les méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages social et racial**

**CONSIDÉRANT** que, selon certaines études<sup>16</sup>, une personne noire est plus susceptible d'être interpellée qu'une personne de race blanche, dans certains quartiers montréalais bien que les profilages racial et social ne soient pas efficaces pour diminuer la criminalité<sup>17</sup>;

**CONSIDÉRANT** que les profilages racial et social compromettent l'efficacité des services policiers, car il mine la confiance essentielle aux relations harmonieuses entre les policiers et les citoyens;

**CONSIDÉRANT** que le profilage affecte le sentiment de sécurité des personnes qui en sont la cible et leurs rapports avec les agents des services de l'ordre;

**CONSIDÉRANT** les attentes des citoyens à l'effet de voir leurs droits reconnus et d'être traités de façon respectueuse par les employés municipaux en situation d'autorité, et celles des employés municipaux d'être également traités avec respect dans le cadre de leur fonction;

**CONSIDÉRANT** que le SPVM a développé une expertise en intervention psychosociale auprès des clientèles vulnérables par le biais de l'Équipe de soutien aux urgences psychosociales (ESUP), l'Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance (EMRII) et la formation RIC (réponses en intervention de crise);

**CONSIDÉRANT** le projet pilote de caméra corporelle en cours qui permet de filmer les interventions policières;

16. Charest, Mathieu. « Mécontentement populaire et pratiques d'interpellations du SPVM depuis 2005 - Doit-on garder le cap après la tempête », Section Recherche et Planification. Direction stratégique – Service du développement stratégique. Mars 2009, p. 3 et 5. Bernard, Léonel et McAll Christopher. « La surreprésentation des jeunes noirs montréalais », Revue du CREMIS. Vol.1, No.3, Automne 2008.

17. Commission ontarienne des droits de la personne. 2003. « Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial - Rapport d'enquête », p.19 et 20.

**La Commission conjointe recommande à l'Administration de :**

- R-23. Mandater le SPVM pour évaluer la pertinence d'étendre les initiatives et formations menées par l'ESUP, l'EMRII et la RIC dans les arrondissements ou les villes liées où des besoins se font sentir;**
- R-24. Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin que le SPVM puisse compter sur les ressources nécessaires du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS) pour assurer ces services spécialisés;**
- R-25. Mener à terme le projet pilote de caméra corporelle et statuer sur la pertinence et sur les conditions pour généraliser le recours à cet outil pour tous les policiers.**

\*\*\*

#### **4. Faciliter la dénonciation des comportements de profilages social et racial des employés municipaux**

**CONSIDÉRANT** les coûts monétaires et sociaux pour les populations ciblées par les profilages social et racial, mais également pour la communauté dans son ensemble<sup>18</sup>;

**CONSIDÉRANT** que les données disponibles et les témoignages des participants à la consultation n'ont pas permis d'identifier l'existence et de documenter l'ampleur du profilage au sein des services municipaux autres que le SPVM;

**CONSIDÉRANT** que les témoignages lors de la consultation ont porté essentiellement sur les cas de profilage au sein du SPVM;

**CONSIDÉRANT** que le SPVM emploie des policiers qui, sous serment, s'engagent à servir et à protéger la population, et qu'en conséquence, les cas de profilage sont inacceptables;

**CONSIDÉRANT** que les participants à la consultation ont exprimé de façon quasi unanime une position selon laquelle l'actuel processus de traitement des plaintes visant les institutions et le SPVM ne leur inspire pas confiance et que ce processus n'est ni accessible, ni impartial et il ne permet pas non plus de résoudre le problème de façon rapide et durable;

**CONSIDÉRANT** que depuis 2008, le SPVM s'est doté d'un mécanisme de détection et de suivi interne en amont des mesures disciplinaires formelles, et que celui-ci a été resserré en 2015;

**CONSIDÉRANT** que plusieurs participants à la consultation sont d'avis que les sanctions à l'égard des agents de la paix fautifs ne sont pas suffisamment dissuasives et proportionnelles à la gravité des conséquences des profilages social et racial pour les personnes qui en sont victimes;

**CONSIDÉRANT** que la CDPDJ, dans son rapport *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés (2011)*, en appelle à une modification, par le gouvernement du Québec, de la Loi sur la police et du Code de déontologie des policiers afin notamment de garantir les droits des personnes interpellées, d'assurer une représentativité des groupes minoritaires au sein du système de déontologie policière et de garantir une surveillance civile effective et transparente de la police au Québec;

---

18. Les participants et les mémoires font référence notamment à : la méfiance à l'égard des institutions, l'érosion du sentiment d'appartenance, la dégradation du niveau de participation à la collectivité, la diminution de la cohésion sociale, la perte de confiance dans le système de police et de justice, les poursuites perdues par la Ville, l'absentéisme, les difficultés à effectuer son travail, la précarité d'emploi, etc.

La Commission conjointe recommande à l'Administration de :

- R-26. Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin qu'il procède à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la CDPDJ afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes;
- R-27. Évaluer, avec les intervenants qui accompagnent les citoyens dans le processus de plainte pour motif de profilage, la possibilité d'offrir un tel service sur l'ensemble du territoire;
- R-28. Créer un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, qui peut répondre aux questions de policiers témoins de profilage social ou racial par un collègue, et ce en toute confidentialité.

\*\*\*

**5. Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l'égard des institutions municipales**

**CONSIDÉRANT** les rapports Courcy et Charest, lesquels font un lien entre les interpellations répétitives des jeunes racisés dans ces quartiers et l'intensification des tensions entre les groupes racisés et les policiers du SPVM;

**CONSIDÉRANT** les préjudices commis à l'égard des victimes de profilages social et racial;

**CONSIDÉRANT** que les profilages racial et social compromettent l'efficacité des services policiers, car il mine la confiance essentielle aux relations harmonieuses entre les policiers et les citoyens;

**CONSIDÉRANT** la volonté de Montréal d'être un lieu inclusif;

La Commission conjointe recommande à l'Administration de :

- R-29. Modifier le Code d'éthique des élués et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial;
- R-30. Exiger un rapport annuel concernant la mise en œuvre du *Plan stratégique en matière de profilage social et racial* du SPVM et présenter ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique (CSP);
- R-31. Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour :
  - Rendre compte de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial de la STM, du SDSS, du Service des ressources humaines et de l'OMHM;
  - Documenter l'état d'avancement du *Plan d'accès pour la diversité en emploi 2016-2019*.

## **Conclusion :**

Les membres des deux commissions sont très fiers du travail accompli en toute collégialité dans le cadre de ce mandat. Cette commission conjointe, mise en place pour traiter de profilages social et racial, constitue une heureuse première expérience qui a permis de réunir des élus, des représentants d'organismes, des citoyens et des services municipaux détenant des expériences, des expertises et des points de vue divers, lesquels ont été essentiels pour appréhender la complexité de cette question.

Dès lors, les commissaires souhaitent ardemment que la nouvelle administration mette en œuvre de façon diligente les recommandations contenues au présent rapport, car elles reflètent le fruit des discussions et mémoires déposés lors de cette consultation. Elles constituent un tout cohérent visant toutes les facettes du système qui engendre malheureusement encore des comportements de profilage social et racial à Montréal.

Il en va de la confiance des Montréalais et Montréalaises à l'égard de leurs institutions municipales.

\*\*\*\*\*

**Sur une proposition de M. Benoit Dorais, appuyée par M. Alex Norris, les recommandations ont été adoptées à l'unanimité des membres lors de l'assemblée publique du 12 septembre 2017.**

**RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016**

---

L'examen public du Bilan général des actions de l'agglomération de Montréal pour lutter contre le profilage racial et le profilage social 2012 – 2016 s'est déroulé sous la gouverne conjointe de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et la Commission sur la sécurité publique. Les travaux ont débuté par une séance d'information le 27 mai 2017, suivie de trois rencontres publiques d'audition des mémoires en juin 2017. Les objectifs de la consultation étaient de rendre publiquement compte des actions posées par la Ville de Montréal en matière de lutte contre les profilages et d'identifier les perspectives à envisager pour éliminer ces formes de profilage ainsi que la contribution de chacun pour atteindre cet objectif commun.

Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), le Service de la diversité sociale et des sports (SDSS), le Service des ressources humaines, l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) et la Société de transport de Montréal (STM) ont collaboré au bilan.

La Commission conjointe a reçu et analysé les commentaires d'une trentaine d'organismes publics et de la société civile. Elle a par la suite adopté 31 recommandations, regroupées sous 5 thématiques, le 12 septembre 2017. Le rapport a été déposé au conseil municipal le 25 septembre 2017 et au conseil d'agglomération le 28 septembre 2017. Le présent document présente les réponses du comité exécutif aux recommandations de la commission conjointe.

**1. Reconnaître la persistance de comportements de profilages social et racial au sein de l'administration publique montréalaise**

**R-1.** Reconnaître que le problème posé par les profilages racial et social persiste.

**Réponse à R-1**

Le comité exécutif reconnaît le problème et rappelle que les profilages racial et social sont des formes de discrimination inacceptables qui appellent des réponses appropriées ainsi qu'une vigilance constante de l'ensemble des services concernés, particulièrement ceux en position d'autorité.

**R-2.** Réitérer son attachement au vivre ensemble et aux valeurs contenues dans les déclarations ainsi que son engagement à poursuivre sa lutte contre les profilages racial et social, car ces comportements ne sont ni normaux ni tolérés au sein de sa fonction publique.

**Réponse à R-2**

Le comité exécutif réitère son attachement au vivre-ensemble et rappelle que la discrimination fondée sur la race ou la condition sociale est contraire à la Charte québécoise des droits et libertés ainsi qu'à la Charte montréalaise des droits et responsabilités. Le CE signifie sa volonté de produire une déclaration de Montréal contre les profilages racial et social en mandatant le Service de la diversité sociale et des sports (SDSS) à cet effet, en cohérence avec les principes d'inclusion, de non-discrimination et d'égalité. Le SPVM sera mis a contribution afin de réitérer son engagement à l'égard du droit de tous les citoyens de vivre dans un environnement exempt de toutes formes de discriminations, de racisme et de profilages racial et social.

Le SPVM rédige présentement son plan stratégique en matière de profilage racial et social 2018-2020 et il accordera une importance significative aux principes d'inclusion et d'égalité de traitement ainsi qu'à la mise en place de stratégies de rapprochement auprès des communautés culturelles favorisant la confiance et le sentiment de sécurité.

## **2. Mesurer l'ampleur de la problématique des profilages social et racial au sein de l'administration montréalaise**

**R-3.** Mandater le SPVM pour développer et mettre en place un système de collecte de données concernant l'appartenance raciale et sociale perçue et présumée des individus qui font l'objet d'une interpellation policière :

- avec une équipe de recherche indépendante;
- au plus tard en 2018;
- validé par la CDPDJ afin de veiller à respecter les droits et libertés garantis par les Chartes;
- en s'inspirant des meilleures pratiques, notamment du modèle ontarien qui combine la distribution de billets d'interpellation et la tenue d'un registre des interventions policières.

### **Réponse à R-3**

Le comité exécutif demande au SPVM de mesurer l'ampleur du phénomène des profilages social et racial et de mettre en place, dès l'année 2018, un système de collecte de données concernant l'appartenance raciale et sociale perçue et présumée des individus qui font l'objet d'une interpellation policière. Ce système devra s'inspirer de ce qui se fait le mieux dans le domaine et respecter la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ c. A-2.1. Le comité exécutif souligne que le SPVM a déjà créé un comité interne pour effectuer les travaux en vue de la mise en application de cette recommandation et a mandaté sa section Recherche afin d'être conseillé. Le tout se fera en collaboration avec une équipe de chercheurs indépendants.

**R-4.** Mandater le SPVM pour développer de concert avec cette même équipe de recherche indépendante des indicateurs de performance dans la mise en œuvre de la deuxième mouture de son Plan stratégique en matière de profilage social et racial.

### **Réponse à R-4**

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et demande au SPVM de développer des indicateurs de performance dans son Plan stratégique en matière de profilage racial et social à venir, notamment en ce qui a trait aux plaintes en matière de profilage racial et social, aux comportements à risque de profilage racial et social. Le SPVM pourra prendre avis auprès de chercheurs indépendants avant leur mise en application.

**R-5.** Rendre publiques les données recueillies et anonymisées sur l'appartenance sociale et raciale présumée ainsi que les indicateurs permettant de réaliser le Plan stratégique en matière de profilages social et racial du SPVM:

- en collaboration avec une équipe de recherche indépendante;
- sur le portail de données ouvertes de la Ville de Montréal.

### **Réponse à R-5**

Le comité exécutif demande au SPVM de divulguer les données anonymisées et les indicateurs de suivi dans le cadre de son nouveau plan stratégique en matière de profilage racial et social. Le SPVM pourra prendre avis auprès des chercheurs indépendants. Au besoin, le bureau de la ville intelligente pourra être mis à contribution.

**R-6.** Mandater une équipe de recherche indépendante pour développer des indicateurs pour détecter les comportements de profilages social et racial dans les autres entités administratives de Montréal, notamment : l'OMHM, le Service des ressources humaines, la STM, la cour municipale, etc.

### **Réponse à R-6**

Le comité exécutif reçoit positivement cette recommandation et mandate la direction générale pour explorer les pistes de sa mise en œuvre. Dans un souci de cohérence, les travaux réalisés suite à la mise en œuvre des recommandations 3 et 4 pourront servir d'inspiration.

## **3. Prévenir les comportements de profilage social et de profilage racial**

### ***3.1 Revoir les politiques publiques et le cadre réglementaire dont l'application a pour effet d'induire des comportements de profilages social et racial***

**R-7.** Procéder à la révision de toutes les dispositions réglementaires et directives du SPVM et de la STM afin d'identifier si leur application concrète a pour effet d'induire des comportements de profilage.

### **Réponse à R-7**

Le comité exécutif est en accord et mandate la direction générale pour que les services concernés analysent les règlements ayant un potentiel impact sur les profilages racial et social, notamment ceux soumis à son attention par les parties intéressées lors de la consultation et fassent les recommandations appropriées. La révision des directives des instances concernées devra se faire à la lumière de cet exercice. Dans le cas où des articles de lois provinciales poseraient problème sur le plan des profilages, le CE demande au Bureau des relations gouvernementales et municipales (BRGM) de faire les représentations nécessaires auprès du gouvernement du Québec pour que ceux-ci soient examinés.

Le CE rappelle que la STM a entrepris un travail en ce sens avec le retrait, en mars 2015, de l'interdiction de flâner du Règlement concernant les normes de sécurité et de comportement des personnes, et la création d'un comité ad hoc en 2018 pour mettre en œuvre la recommandation 7.

**R-8.** Solliciter l'avis de la CDPDJ dans le cadre de cette révision.

### **Réponse à R-8**

Le comité exécutif mandate le Service des affaires juridiques pour faire le suivi approprié auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le cadre de cette révision.

**R-9.** Rappeler sur une base régulière aux policiers et agents de la STM que tous les citoyens ont droit à un traitement égal.

### **Réponse à R-9**

Le comité exécutif prend acte de cette recommandation et demande au SPVM de mettre en place des séances d'information, de formation et des outils visant à rappeler annuellement les principes d'égalité et de neutralité dans l'application de la loi et des règlements et l'utilisation de diverses tribunes pour réitérer l'importance accordée au traitement indifférencié. Le CE invite également la STM à faire des rappels réguliers auprès de ses inspecteurs. De plus, le comité exécutif mandate le BRGM pour s'assurer auprès du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Sécurité publique que les étudiants en techniques policières et de l'École nationale de police du Québec soient formés sur la question des profilages racial et social et que cela fasse partie des compétences de base à acquérir.

### ***3.2 Sensibiliser les citoyens et les fonctionnaires municipaux aux impacts des profilages social et racial et développer leurs connaissances interculturelles et psychosociales***

#### **Sensibiliser les citoyens aux impacts des profilages social et racial**

**R-10.** Développer une campagne de sensibilisation qui met en valeur l'apport de la diversité et le vivre ensemble, destinée à l'ensemble de la population montréalaise, et ce, notamment en collaboration avec le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM).

#### **Réponse à R-10**

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et demande au SDSS et au Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), de mettre en place une campagne de valorisation de la diversité et ainsi contrer les préjugés et rumeurs pouvant affecter les citoyens d'origines diverses dans leur intégration économique et sociale. La campagne anti-rumeurs, développée à Barcelone, pourra être une source d'inspiration.

#### **Refléter davantage la diversité montréalaise dans sa fonction publique**

**R-11.** Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019 et accroître les efforts pour atteindre plus rapidement les cibles de représentativité dans la fonction publique montréalaise convenues avec le Gouvernement du Québec.

#### **Réponse à R-11**

Le comité exécutif est en accord et demande au Service des ressources humaines de poursuivre les efforts en ce sens. Des partenariats avec différents organismes communautaires et l'implication des employés de la Ville seront requis alors que de nouvelles actions sont nécessaires, notamment pour la diversification du recrutement du personnel et pour communiquer sur les processus de dotation avec les différents publics cibles. Le soutien et la collaboration régulière de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pourront contribuer à atteindre les résultats visés.

**R-12.** Multiplier les efforts auprès des services où la diversité est sous représentée, tel le Service des incendies de Montréal (SIM) et le SPVM.

#### **Réponse à R-12**

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation et précise que le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) poursuivra son programme de recrutement des policiers conventionnels. Des mesures de communication supplémentaires seront mises en place par le Service des ressources humaines pour faire connaître ce programme et favoriser un recrutement inclusif. Diverses activités sont aussi prévues pour faire connaître l'emploi de pompier auprès des groupes sous-représentés dans le but d'augmenter les inscriptions dans les écoles. De plus, une attention particulière sera portée aux emplois non traditionnels pour les femmes ainsi qu'à la progression de la carrière pour les membres des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi. Des actions de concertation avec des organismes partenaires seront réalisées pour favoriser l'embauche des personnes autochtones, des personnes handicapées, des personnes issues de minorités visibles ou ethniques et des femmes (SRH).

**R-13.** Assurer une juste représentation de la diversité montréalaise dans les outils de communication de la Ville de Montréal et de ses sociétés paramunicipales.

**Réponse à R-13**

Le comité exécutif est en accord et demande au Service des communications de s'assurer en tout temps d'une juste représentation de la diversité montréalaise dans les productions de photos ou de vidéos et dans la création d'illustrations. De plus, le CE demande au Service d'utiliser des canaux de communication tels que les réseaux sociaux, les affichages publicitaires ou télévisuels pour garantir la diffusion auprès d'un large public diversifié.

**R-14.** Nommer des personnes représentant la diversité montréalaise sur tous les conseils d'administration des instances et organismes où elle détient un pouvoir de nomination.

**Réponse à R-14**

Le comité exécutif s'assurera que les nominations aux conseils d'administration et sur les instances où la Ville a un pouvoir de nomination, proviennent d'une banque de candidatures de personnes issues de la diversité, et que le tiers de ces nominations en soit issu. Cette banque de candidatures sera actualisée aux trois ans et diffusée aux sociétés paramunicipales.

**Sensibiliser les employés municipaux à la réalité des groupes profilés**

**R-15.** Intensifier les activités de rapprochement entre le SPVM, les organismes communautaires et les communautés.

**Réponse à R-15**

Le comité exécutif demande au SPVM de poursuivre les efforts en ce sens, notamment la collaboration entre les postes de quartier et les organismes du milieu, et que soient privilégiées les initiatives axées sur l'inclusion et l'égalité de traitement. Le CE demande que l'implantation du Réseau de la sécurité soit consolidé et que chaque Poste de quartier (PDQ) participe à un comité local composé de partenaires, dont des organismes communautaires, afin de favoriser une cohésion sociale entre les diverses communautés du quartier. Le SPVM devra également s'assurer qu'au niveau corporatif, un comité stratégique est mis en place pour conseiller et soutenir la direction dans ses orientations, en lien avec les meilleures pratiques en prévention, en sécurité urbaine et en relation avec les citoyens. Le comité exécutif tient à souligner l'existence au SPVM d'un comité expert en matière de profilage racial et social composé notamment de membres externes.

**R-16.** Consulter des personnes en situation d'itinérance lorsque des projets d'aménagement urbain affectent les lieux fréquentés depuis longtemps par ces personnes, en collaboration avec le Commissaire des personnes en situation d'itinérance.

**Réponse à R-16**

Le comité exécutif demande à la direction générale de s'assurer de la collaboration des services concernés et du Commissaire aux personnes en situation d'itinérance afin de développer un cadre de référence pour la mise en œuvre de cette recommandation, notamment dans le centre-ville et le Vieux-Montréal.

**R-17.** En collaboration avec les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme, proposer aux jeunes des stratégies efficaces d'affirmation de leurs droits tout en les sensibilisant au travail des policiers et à leurs responsabilités citoyennes.

**Réponse à R-17**

Le comité exécutif reçoit favorablement cette recommandation et souligne que de nombreuses initiatives locales, tant par les arrondissements que les PDQ, se

**RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016**

---

font dans cette perspective. Par ailleurs, cette recommandation devra être intégrée aux travaux de renouvellement du plan d'action de la Politique de l'enfant et du plan d'action Jeunesse 2018-2020 du SDSS ainsi que dans les programmes s'adressant aux jeunes lorsqu'il y a lieu.

**Former les employés municipaux à la diversité**

**R-18.** Exiger une formation en continu de tous les employés municipaux en matière de diversité ethnoculturelle et l'acquisition de connaissances approfondies des quartiers du point de vue de leur composition ethnoculturelle et de leurs enjeux spécifiques.

**Réponse à R-18**

Le comité exécutif accueille favorablement cette initiative et demande au Service des ressources humaines et au Service de la diversité sociale et des sports de poursuivre les efforts en ce sens. Le CE rappelle que des sessions de formations sur la communication interculturelle sont offertes et que le centre de leadership de l'ENAP propose une formation d'une durée de 3 jours en gestion de la diversité aux gestionnaires de la Ville de Montréal. Le CE demande que le contenu de ces formations soit revu pour y inclure des éléments sur la diversité dans les quartiers et sur les profilages racial et social.

**R-19** Développer et rendre obligatoire une formation en continu pour améliorer les connaissances des policiers sur la réalité des travailleuses et travailleurs du sexe, des personnes itinérantes et des personnes vivant avec des problématiques de santé mentale ou une dépendance, à l'instar des efforts déployés pour améliorer les connaissances interculturelles.

**Réponse à R-19**

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et prend acte des efforts du SPVM d'intégrer ces éléments de contenu dans les formations en cours et à venir. Le SPVM s'engage au cours des prochaines années à offrir et adapter au besoin, les programmes suivants :

- Programme de formation des recrues : Dans le cadre de leurs semaines de formation et d'intégration au SPVM, une formation sur les profilages racial et social sera dispensée aux recrues du SPVM.
- Formation adaptée aux personnels des PDQ : Une formation aux réalités locales afin de susciter des interactions et des réflexions sur les relations policiers/citoyens dans les PDQ, selon les caractéristiques de leurs territoires, sera donnée.
- Séances de sensibilisation sur les réalités autochtones : Des séances de sensibilisation du personnel policier sur les réalités montréalaises et le profilage auprès des autochtones seront offertes.  
Sensibilisation d'étudiants du programme de techniques policières : Le SPVM procédera annuellement à diverses séances d'informations sur les thématiques du profilage racial et social à des étudiants en techniques policières dans les cégeps qui dispensent le programme.
- Séance de sensibilisation en itinérance : Tous les agents de première ligne recevront une mise à jour des enjeux de l'intervention policière auprès de personnes itinérantes.

**R-20.** Évaluer périodiquement l'impact de ces formations sur l'évolution des perceptions des employés municipaux.

**Réponse à R-20**

Le comité exécutif est en accord et demande aux services offrant les formations de prévoir, en sus des appréciations actuelles de contenu, un mécanisme d'évaluation d'impact sur l'évolution des perceptions. Cette évaluation permettra

**RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉALAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016**

---

d'ajuster au besoin les formations pour atteindre les objectifs visés d'une meilleure connaissance de la diversité et des impacts des profilages racial et social, et de l'amélioration des savoir-faire.

**R-21.** Rendre les nominations des gestionnaires municipaux occupant des fonctions les plaçant en position d'autorité conditionnelle à ces formations.

**Réponse à R-21**

Le comité exécutif prend note de cette recommandation et demande à la direction générale d'évaluer la mise en place de cette mesure pour les postes en position d'autorité, notamment en termes de nombre de gestionnaires concernés, de formations à pourvoir et du processus de dotation.

**R-22.** Profiter des rencontres d'accueil organisées par le directeur général de la Ville de Montréal pour les nouveaux employés municipaux pour souligner l'apport des employés issus de la diversité.

**Réponse à R-22**

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation et demande que dorénavant, une brève présentation qui met en valeur l'apport de la diversité dans la fonction publique soit faite dans le cadre des rencontres d'accueil des nouveaux employés et que des initiatives soient citées en exemple.

**3.3 Revoir les méthodes d'interpellation policière susceptibles d'induire des comportements de profilages social et racial**

**R-23.** Mandater le SPVM pour évaluer la pertinence d'étendre les initiatives et formations menées par l'ESUP, l'EMRII et la RIC dans les arrondissements ou les villes liées où des besoins se font sentir.

**Réponse à R-23**

Le comité exécutif est en accord avec cette recommandation et demande au SPVM d'analyser la possibilité d'étendre ce type d'initiatives, en fonction des règles applicables à ces équipes. Le CE rappelle que l'Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance (EMRII) a été mise en place en 2009 et que l'Équipe de soutien aux urgences psychosociales (ESUP) ainsi que les policiers RIC (Réponses en intervention de crise) l'ont été en 2014, le tout avec succès.

**R-24.** Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin que le SPVM puisse compter sur les ressources nécessaires du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS) pour assurer ces services spécialisés.

**Réponse à R-24**

Le CE est favorable à ce que des représentations aient lieu par le BRGM auprès du Gouvernement du Québec et demande au SPVM de poursuivre ses discussions à cet effet.

**R-25.** Mener à terme le projet pilote de caméra corporelle et statuer sur la pertinence et sur les conditions pour généraliser le recours à cet outil pour tous les policiers.

**Réponse à R-25**

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation. Le SPVM complète actuellement les analyses en lien avec le projet pilote des caméras portatives. La Commission de la sécurité publique prévoit en examiner les résultats en 2018.

#### **4. Faciliter la dénonciation des comportements de profilages social et racial des employés municipaux**

**R.26** Faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin qu'il procède à un examen public des mécanismes de traitement des plaintes du Commissaire à la déontologie policière et de la CDPDJ afin de hausser le niveau de performance de ces deux organismes.

##### **Réponse à R-26**

Le comité exécutif est en accord et demande au BRGM de faire les représentations requises auprès du gouvernement du Québec.

**R-27.** Évaluer, avec les intervenants qui accompagnent les citoyens dans le processus de plainte pour motif de profilage, la possibilité d'offrir un tel service sur l'ensemble du territoire.

##### **Réponse à R-27**

Le comité exécutif est favorable à cette recommandation et mandate le SDSS pour faire les démarches afin d'évaluer dans quelles mesures les intervenants concernés peuvent étendre leurs actions, dans les limites des ressources disponibles, pour élargir l'offre de service sur l'ensemble du territoire.

**R-28.** Créer un poste de conseiller à l'éthique policière, indépendant du SPVM, qui peut répondre aux questions de policiers témoins de profilage social ou racial par un collègue, et ce en toute confidentialité.

##### **Réponse à R-28**

Le comité exécutif est sensible au fait que certaines dispositions de la Loi de la police devront être revues afin de pouvoir mettre en œuvre cette recommandation. Le CE mandate le Service des affaires juridiques pour produire un avis relatif à cette recommandation et demande au BRGM de sensibiliser le ministère de la Sécurité publique à ce besoin.

#### **5. Viser la réconciliation et le rétablissement de la confiance et du respect des Montréalais et Montréalaises à l'égard des institutions municipales**

**R-29.** Modifier le Code d'éthique des élués et élus municipaux pour inclure des balises sur les profilages social et racial.

##### **Réponse à R-29**

Le comité exécutif est en accord et souligne qu'il entend proposer à la Commission de la présidence du conseil de revoir le code d'éthique des élués et élus municipaux en ce sens. Des balises sur les profilages social et racial pourront être intégrées et le CE mandate le Service du greffe pour accompagner la commission dans cette démarche.

**R-30.** Exiger un rapport annuel concernant la mise en œuvre du Plan stratégique en matière de profilage social et racial du SPVM et présenter ce rapport en séance publique à la Commission de la sécurité publique (CSP).

##### **Réponse à R-30**

Le comité exécutif mandate le SPVM pour produire un rapport annuel et demande à la Commission sur la sécurité publique d'inclure la présentation de ce rapport dans son calendrier de travail.

**R-31.** Exiger que soient présentés annuellement en séance publique de la CSP des tableaux de suivi des indicateurs pour :

**RÉPONSE DU COMITÉ EXÉCUTIF AU RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE ET DE LA COMMISSION SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À LA SUITE DE L'EXAMEN PUBLIC SUR LE BILAN DES ACTIONS DE L'AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL POUR LUTTER CONTRE LE PROFILAGE RACIAL ET LE PROFILAGE SOCIAL 2012-2016**

---

- Rendre compte de la mise en œuvre des actions visant la lutte contre les profilages social et racial de la STM, du SDSS, du Service des ressources humaines et de l'OMHM;
- Documenter l'état d'avancement du Plan d'accès pour la diversité en emploi 2016-2019.

**Réponse à R-31**

Le comité exécutif mandate le directeur général afin d'assurer le suivi annuel du dossier des profilages racial et social. Les services municipaux concernés ainsi que la STM et l'OMHM seront mis à contribution. Les indicateurs qui seront développés par l'équipe de recherche indépendante pourront être considérés dans cette reddition de compte.

**En conclusion**

Les recommandations ont été étudiées avec grand intérêt et leur mise en œuvre sera suivie avec toute l'attention, la rigueur et la transparence requises afin de mettre fin aux profilages racial et social. Le comité exécutif remercie les membres de la Commission sur la sécurité publique et de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise pour la pertinence des recommandations découlant de leurs travaux.