

le respect de la différence



Programme
d'accès à l'égalité



LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DU S.P.C.U.M.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
AVANT-PROPOS	2
MESSAGE DU DIRECTEUR	3
LA STRATÉGIE D'IMPLANTATION DU PROGRAMME	4
L'adoption d'un programme d'accès à l'égalité	4
La nature et l'ampleur d'un programme d'accès à l'égalité	4
Un engagement ferme de la Direction	5
Une équipe permanente pour la gestion du Programme	5
Un plan de communication sur mesure	5
Une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation	6
Un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes	7
LES OBJECTIFS QUANTITATIFS	8
Taux de présence des groupes cibles	8
Taux de disponibilité des groupes cibles	8
Sous-utilisation des groupes cibles	9
Objectifs prévisionnels d'embauche: 1991-2001	9
Évolution de la représentation chez les agents	9
LES OBJECTIFS QUALITATIFS	10
Système de recrutement et embauche	11
Système d'accueil et d'intégration	12
Système d'évaluation des recrues en probation	12
LE PLAN DE COMMUNICATION	13
CONCLUSION	14
GESTION DU PROGRAMME	15
ORGANIGRAMME	16



AVANT-PROPOS

2

En janvier 1970, le Gouvernement du Québec crée la Communauté urbaine de Montréal avec mission d'intégrer, puis de gérer d'importants services municipaux, notamment la police. Dès janvier 1972, l'intégration des corps policiers se réalise, c'est la création du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal.

La Communauté urbaine de Montréal forme alors un ensemble démographique cosmopolite, en pleine croissance, sous les effets conjugués de l'immigration et des migrations rurales. Avec les efforts successifs de l'immigration, la population change et se diversifie, englobant des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles plus nombreuses et plus importantes qui consacrent un pluralisme grandissant.

Les 29 municipalités de la Communauté urbaine de Montréal comptent aujourd'hui 1 750 000 citoyens se répartissant comme suit, selon l'origine ethnique: Canadiens français (52,89 %), Canadiens d'origine britannique (9,64 %), Autochtones (0,25 %), Canadiens d'autres origines (37,22 %). La Communauté urbaine de Montréal, depuis décembre 1990, implante un programme d'accès à l'égalité afin que son personnel d'employés civils représente équitablement la diversité démographique.

Depuis sa création, le Service de police a consolidé ses structures, il a rationalisé ses ressources humaines, financières et physiques, il s'est engagé résolument sur la voie d'une attention croissante à la communauté grâce à ses programmes de prévention communautaire, à sa politique de relations avec la communauté, à ses initiatives de police communautaire. Organisation importante, il compte 4 500 policiers et 1 200 employés civils répartis en 24 districts formant 4 régions administratives.

Depuis 1985, le Service de police planifie son recrutement en vue d'accroître dans les rangs policiers la représentation des femmes, des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles; ces efforts n'ont pas donné les résultats escomptés. Aujourd'hui, le Service de police inaugure une phase nouvelle, il concentre ses énergies dans un programme spécifique d'accès à l'égalité, il relève le défi de mieux représenter, puis de mieux servir, tous les groupes sociaux, culturels et raciaux qui forment la Communauté urbaine de Montréal.

Veuillez noter que l'emploi du masculin dans le présent document ne sert qu'à alléger le texte. Autant les hommes que les femmes sont concernés.

MESSAGE DU DIRECTEUR

Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal s'est engagé, depuis 2 ans, sur la voie nouvelle d'élaborer, puis d'implanter, un programme volontaire d'accès à l'égalité.

Depuis 10 ans, le visage démographique de la Communauté se modifie rapidement et le processus va s'accélérer au cours des prochaines années.

La mission principale du Service de police est d'assurer la sécurité de tous les citoyens de la Communauté; en tant que gestionnaires de cette entreprise, nous ne pouvions pas demeurer indifférents aux réalités démographiques actuelles; une telle indifférence pourrait compromettre, à plus ou moins long terme, notre efficacité ou même notre propre raison d'être.

Nous avons adopté une approche pro-active, afin de gérer efficacement le changement, nous voulons établir des objectifs, normes ou mesures de redressement qui tiennent compte de la culture et des priorités de notre entreprise.

Tout au long de l'expérience, nous avons privilégié, dans le Service, une approche de transparence et d'ouverture dans nos communications avec les individus et les groupes du personnel; notre intention fut de provoquer chez le plus grand nombre une sensibilité croissante et une adhésion plus consciente aux objectifs poursuivis.

A la lecture du présent document, vous pourrez constater que l'atteinte de nos objectifs quantitatifs repose sur un marketing ciblé de la carrière policière, réalisé par une équipe permanente de recrutement.

Nous croyons que les engagements du Service, en matière d'accès à l'égalité, démontrent une vision lucide et humaine pour relever le nouveau défi d'instaurer un contexte organisationnel représentatif de la communauté, et propice au maintien d'un climat social désirable.



Alain St-Germain
Directeur du Service de police

LA STRATÉGIE D'IMPLANTATION DU PROGRAMME

L'adoption d'un programme d'accès à l'égalité

Au début de l'année 1989, la Direction du Service de police décidait d'implanter un programme d'accès à l'égalité. L'élaboration et l'implantation d'un tel programme volontaire se ferait à l'endroit des groupes cibles représentés par les femmes, les minorités visibles, les minorités ethnoculturelles et les autochtones.

Il s'agissait donc, pour le Service, d'adopter une stratégie planifiée et globale permettant au cours des prochaines années:

1. d'assurer, au sein de ses effectifs, une représentation équitable des membres des groupes cibles;
2. d'assurer l'accueil, puis l'intégration harmonieuse de ces membres;
3. d'identifier et de supprimer, dans l'ensemble de son système d'emploi, toute règle ou pratique pouvant causer la discrimination.

La nature et l'ampleur d'un programme d'accès à l'égalité

La possibilité de mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité se fonde sur la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. L'article 86.1 de cette Charte mentionne ce qui suit:

Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

Dans cette perspective, nous travaillons à la mise en oeuvre d'un programme d'action qui intègre l'accès à l'égalité de façon irréversible dans les moindres facettes de la gestion des ressources humaines à travers toute l'organisation. Par contre, nous avons constaté qu'un tel programme s'apparente à tout autre programme de gestion du changement, mais il n'en constitue pas moins un défi particulier; contrairement, par exemple, aux programmes visant la gestion des changements technologiques ou opérationnels, le Programme d'accès à l'égalité a ceci de particulier qu'il confronte, pour tous les membres de l'organisation, certains préjugés, attitudes, valeurs et croyances, et qu'il bouleverse profondément la culture organisationnelle.

En conséquence, les stratégies d'action privilégiées dans le développement et l'implantation de ce Programme furent les suivantes:

- un engagement ferme de la Direction;
- une équipe permanente pour la gestion du Programme;
- un plan de communication sur mesure;
- une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation;
- un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes.

Un engagement ferme de la Direction

Un programme d'accès à l'égalité se caractérise essentiellement comme un processus de changement qui implique l'organisation dans son ensemble, et chacun de ses membres dans ses propres valeurs et croyances. Il s'agit donc d'une démarche de fond où l'atteinte des objectifs est directement liée à l'engagement réel et à l'implication personnelle des principaux décideurs. Au Service de police, depuis près de deux ans, l'implication de la haute Direction dans ce Programme s'est manifestée par des mesures concrètes, notamment:

- l'examen attentif et régulier du suivi des plans d'action, avec rétroaction, après la réalisation de chaque grande étape;
- l'implication personnelle du Directeur du Service et des membres du Comité de gestion, lors de journées d'étude avec le personnel de direction, lors de sessions de sensibilisation, ou encore lors du développement d'outils de promotion du Programme;
- l'utilisation par les membres de la Direction de toutes les occasions propices pour réaffirmer leur détermination et le caractère irréversible des orientations prises;
- l'allocation des ressources humaines et budgétaires requises, spécifiquement la création de postes permanents et temporaires, l'octroi d'un budget supplémentaire de l'ordre de 200 000\$, pour les 3 premières années du Programme, et la participation d'un grand nombre de policiers aux comités d'étude et aux groupes de consultation.

Une équipe permanente pour la gestion du Programme

Dès le début, il est apparu impératif d'assurer la stabilité et la continuité de l'action par la mise en place d'une équipe pouvant représenter l'ensemble de l'organisation: un "comité des travaux" fut ainsi formé, relevant directement du Comité de gestion du Service.

Le comité des travaux, composé de quatre officiers de direction, de l'administrateur de la section Gestion du personnel et du coordonnateur du Programme, (voir organigramme) est chargé d'orienter, encadrer et suivre toutes les activités relevant du Programme. Au besoin, le comité des travaux s'est adjoint des ressources professionnelles spécialisées, soit un conseiller technique de la Commission des droits de la personne du Québec, des spécialistes de l'éducation interculturelle et des communications, ainsi que divers responsables des unités de gestion des ressources humaines.

Un plan de communication sur mesure

Un programme de gestion, voulant associer tous les membres de l'organisation à une nouvelle orientation, doit être servi par une solide stratégie de communication: tous les paliers internes doivent connaître et prendre à coeur les objectifs poursuivis, les efforts déployés et les résultats obtenus.

Dès nos premières démarches de planification et de consultation, il nous est apparu essentiel de façonner nos communications en fonction de la culture organisationnelle et de la nature spécifique du Programme.

Il nous est apparu qu'une volonté réelle de changement exigeait un travail de sensibilisation et d'information auprès de tous les membres du Service avant même de donner un rayonnement public à notre initiative.

De plus, nous avons décidé d'associer à notre plan de diffusion interne les représentants de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal. Enfin, nous avons articulé la stratégie de communication autour de certains thèmes précis et nous avons développé les outils de promotion utiles.

Une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation

Bien qu'il soit très important de rendre certains gestionnaires imputables de la coordination et du suivi des activités relatives au Programme d'accès à l'égalité, le succès du Programme repose largement sur une véritable responsabilité, partagée entre tous les membres de l'organisation. Le réel défi est de réaliser une vaste opération de mobilisation de tous les intervenants du Service de police. Les changements profonds recherchés nécessitent une approche de transparence et d'ouverture, permettant à chaque membre du personnel et à chaque groupe de l'organisation de se sentir respectés et de pouvoir ouvertement s'exprimer.

Au Service de police, tous les membres et tous les groupes de l'organisation ont été impliqués: gestionnaires policiers et civils, dirigeants de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal, délégués syndicaux, employés policiers et civils ainsi que les recrues policières.

A l'extérieur du Service, les nombreuses consultations ont mis à contribution la Commission des droits de la personne du Québec, le Comité consultatif en relations interculturelles et interraciales de la Communauté urbaine de Montréal (C.C.R.I.I.) et des groupes de représentants de diverses communautés ethnoculturelles.

A l'intérieur du Service, neuf comités d'analyse des systèmes de gestion des ressources humaines ont été formés, impliquant des directeurs de district, des gestionnaires civils et des représentants de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal. Ces comités ont complété, ou vont compléter, leurs travaux d'analyse par des séances de consultation auprès de groupes représentatifs réunissant policiers, officiers et membres des groupes cibles.

Dès le début de 1990, douze journées de sensibilisation et d'information ont permis successivement à tous les officiers de direction, puis aux membres de l'exécutif de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal de rencontrer le comité des travaux et d'échanger ouvertement sur tous les aspects du Programme.

D'ici la fin de l'année, l'ensemble des policiers: officiers, constables, délégués syndicaux et recrues auront participé à des sessions de sensibilisation sur le Programme. De plus, tous les officiers du Service auront reçu une formation sur la gestion des ressources humaines dans un contexte pluraliste.

Cette approche d'ouverture a déjà porté ses fruits. Elle a permis, notamment, de:

- augmenter la compréhension du Programme;
- démystifier le contenu du Programme auprès des intervenants;
- bien identifier certains points de résistance et certaines clientèles exigeant une attention appropriée;
- mieux orienter le plan de communication et les outils de formation en voie d'élaboration;
- rallier des intervenants de tous les niveaux hiérarchiques grâce à leur implication personnelle dans les activités du Programme.

Un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes

La mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité suppose une analyse serrée touchant la sous-utilisation des groupes cibles et les différents sous-systèmes d'emploi, afin d'élaborer et d'implanter les mesures correctives qui s'imposent.

Qu'il s'agisse d'objectifs quantitatifs d'embauche, de mesures de redressement, de mesures d'égalité des chances ou encore de mesures de soutien, toutes nos décisions doivent répondre à des critères de raison et d'objectivité: la crédibilité même du Programme en dépend.

Nous avons déterminé avec soin les plages d'embauche, réservées aux groupes cibles, selon des taux de disponibilité réalistes qui nous permettront de rencontrer nos engagements. Ces plages furent planifiées de façon à garder un équilibre acceptable entre l'acquisition de personnel au sein du groupe majoritaire et des groupes cibles, et de façon à garantir une représentation équitable à moyen terme.

Notre stratégie est centrée sur l'élargissement des bassins de recrutement. Nous atteindrons les objectifs fixés, croyons-nous, en intensifiant nos efforts pour développer un marketing ciblé de la carrière policière et en assurant la continuité de cette action par la mise sur pied d'une équipe permanente de recrutement.

Le Service de police s'est fixé les paramètres suivants en matière de mesures correctives:

- maintien des normes et exigences d'embauche existantes;
- fixation des objectifs à atteindre sans aucun quota;
- échelonnement sur dix ans des prévisions d'embauche touchant les groupes cibles.

Concernant la révision de l'ensemble des systèmes d'emploi, toutes les mesures proposées et acceptées, jusqu'à présent, visent l'établissement ou la modification de politiques, procédures, règles et pratiques s'adressant à l'ensemble du personnel de l'organisation. Ce faisant, nous évitons de renforcer le particularisme du personnel des groupes cibles; de plus, le Programme d'accès à l'égalité devient un outil de bonification de la gestion globale du Service de police.

LES OBJECTIFS QUANTITATIFS

Le Programme d'accès à l'égalité assume la mission primordiale d'instaurer une représentation équitable des groupes cibles au sein des effectifs d'une entreprise. Le principe directeur est celui-ci: il faut obtenir que les groupes cibles soient présents au sein des effectifs et ce, suivant la même proportion qu'ils ont au sein de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail.

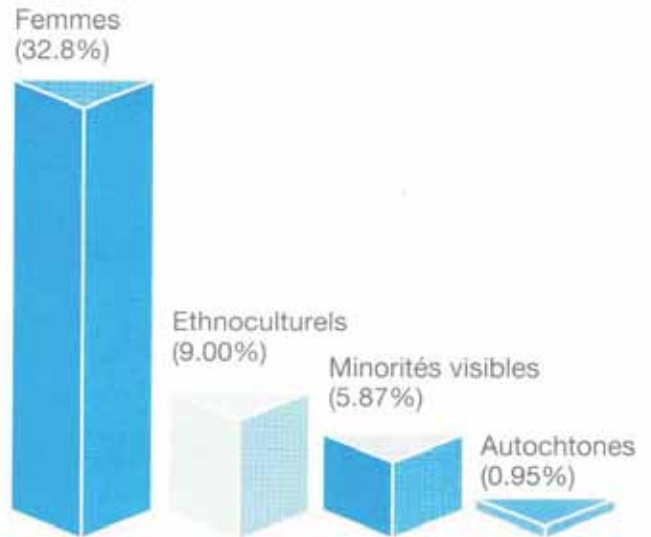
L'ANALYSE DES EFFECTIFS de l'entreprise permet d'établir la proportion des employés émanant des groupes cibles. L'ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE permet d'établir la proportion des travailleurs disponibles émanant des groupes cibles, soit le TAUX DE DISPONIBILITÉ de ces travailleurs sur le marché. Dans les effectifs de l'entreprise, si les groupes cibles ont un taux de présence inférieur au taux de leur disponibilité sur le marché, c'est une situation de sous-utilisation réelle qui appelle des mesures de redressement temporaires dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité.

L'analyse des effectifs policiers au Service de police considère la fonction policière de base: agent de police, et les quatre groupes cibles suivants: femmes, minorités visibles, communautés ethnoculturelles et autochtones. Selon ces deux paramètres, les effectifs se répartissent ainsi dans le groupe des 3 170 agents, selon les statistiques du Service au 1^{er} janvier 1991.

L'analyse de la main-d'œuvre disponible sur le marché a été effectuée par la Commission des droits de la personne du Québec pour la fonction d'agent de police et les quatre groupes cibles désignés; l'analyse utilise les données de Statistiques Canada, elle tient compte des normes d'âge et de scolarité fixées par la Loi de police du Québec. Le taux de disponibilité s'établit comme suit:

TABLEAU II

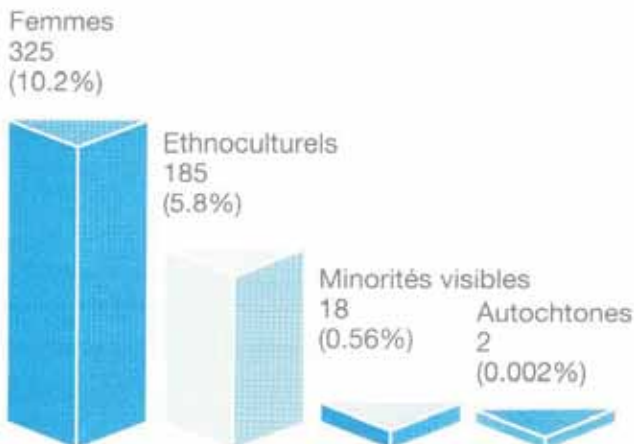
Taux de disponibilité des groupes cibles



Source: Commission des droits de la personne selon Statistiques Canada 1986.

TABLEAU I

Taux de présence des groupes cibles



Source: Statistiques du SPCUM (01-01-91)

La sous-utilisation des groupes cibles s'exprime ainsi en termes de pourcentage et de postes à combler.

TABLEAU III
Sous-utilisation des groupes cibles

Groupes	Sous-utilisation des groupes cibles			
	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation	Postes à combler
Femmes	32,80 %	10,20 %	22,60 %	720
Minorités visibles	05,87 %	00,56 %	05,31 %	171
Communautés ethnoculturelles	09,00 %	05,80 %	03,20 %	102
Autochtones	00,95 %	0,002 %	00,95 %	30

N.B.: Taux de disponibilité révisé à tous les 5 ans par la CDPO. L'objectif d'embauche révisé à tous les ans.

Suite à ce diagnostic, le Service a recherché les mesures correctives qui s'imposent, il s'est fixé un programme d'embauche pour une période de 10 ans, il s'est efforcé de concilier les exigences de l'équité et du réalisme.

Le programme d'embauche respecte les règles suivantes:

- maintien du nombre actuel des postes de travail;

- respect des normes actuelles d'embauche et des exigences touchant la compétence requise dans l'embauche de tout candidat émanant des groupes cibles;
- recrutement d'une moyenne annuelle de 250 policiers pour les 10 années à venir.

Voici les prévisions d'embauche pour les 10 prochaines années.

TABLEAU IV
Les objectifs prévisionnels d'embauche sur une période de dix ans: 1991-2001.

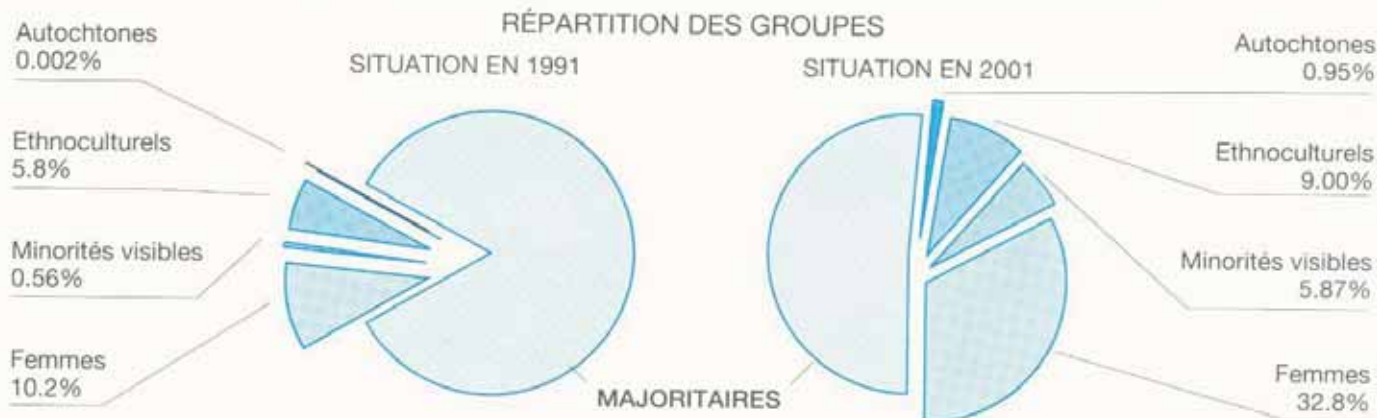
Groupes	1 ^e	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	10 ^e	TOTAL
Femmes	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	720
Minorités visibles	8	11	15	17	20	20	20	20	20	20	171
Communautés ethnoculturelles	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10	102
Autochtones	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	30

N.B.: Prévion d'embauche basée sur 250 postes à combler chaque année.

Les données statistiques sur les effectifs du Service et sur la main-d'œuvre disponible sur le marché, de même que les prévisions d'embauche, font l'objet

d'une révision périodique afin d'opérer les rajustements qui s'imposent et de garantir la pertinence des mesures adoptées.

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION CHEZ LES AGENTS





LES OBJECTIFS QUALITATIFS

10

Le Programme d'accès à l'égalité assume aussi la mission primordiale d'éliminer la discrimination dans les systèmes de gestion encadrant les emplois de l'entreprise. Le principe directeur est celui-ci: il faut identifier et éliminer les règles et pratiques de gestion générant des effets discriminatoires à l'égard des employés émanant des groupes cibles.

Il s'agit bien d'analyser les systèmes de gestion des ressources humaines; en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, une règle ou une pratique de gestion génère des effets discriminatoires, dès que:

- elle crée une distinction, exclusion ou préférence,
- elle est fondée sur un motif ou critère illicite, selon l'article 10 de la Charte,
- elle détruit ou compromet le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne,
- elle n'est pas fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

La constatation d'effets discriminatoires exige des mesures correctives immédiates. Elle peut justifier des mesures de redressement comportant des avantages préférentiels pour les employés des groupes cibles.

Au Service de police, neuf systèmes de gestion doivent faire l'objet d'une analyse pertinente, soit:

- recrutement et embauche;
- accueil et intégration;
- évaluation des recrues en probation;
- description des fonctions et mouvements de personnel;
- promotion;
- évaluation du rendement;
- rémunération;
- formation et développement;
- relations de travail et conditions de travail.

Neuf comités de travail ont été formés pour effectuer l'analyse de chaque système. Le comité de travail fait un examen minutieux des règles et pratiques en vigueur, il mène une consultation sur les problèmes de discrimination pouvant affecter un système de gestion, lors de journées d'étude réunissant un nombre représentatif d'employés émanant des groupes cibles, du groupe majoritaire et des gestionnaires. Le comité de travail doit soumettre un rapport global faisant état de ses constatations et proposant les mesures correctives appropriées.

Présentement, trois comités ont terminé leurs travaux, ils ont soumis des rapports qui ont déjà provoqué l'adoption et la mise en oeuvre d'importantes mesures de redressement. Voici un aperçu des réalisations les plus marquantes.

Système de recrutement et embauche

- Organisation d'un stage d'initiation à la vie policière à l'intention d'étudiants du milieu secondaire issus de minorités visibles et communautés ethnoculturelles; le stage a regroupé quinze étudiants pendant deux mois au cours de l'été 1990; un rapport élaboré de ce stage, puis une vidéocassette illustrant cette expérience sont devenus, par la suite, des outils précieux de communication.
- Création d'une équipe permanente de recrutement chargée de mener des campagnes de recrutement et de sensibilisation auprès des étudiants émanant des groupes cibles, et d'exercer une présence constante auprès des institutions scolaires, des organismes publics, para-publics et communautaires; l'équipe est en place, au sein de l'unité Embauche, depuis septembre 1990. Elle comprend un cadre civil féminin, une policière et un policier.
- Vaste campagne de recrutement, dès l'automne 1990, en milieu scolaire de la région montréalaise pour rejoindre les étudiants émanant des groupes cibles dans les écoles secondaires et les cégeps où ils sont le plus concentrés; conférences, kiosques d'information et entrevues personnelles sur la carrière policière ont marqué cette expérience.
- Publication dans les journaux ethniques d'annonces professionnelles sur la carrière policière.
- Corrections apportées à nos formulaires d'embauche: demande d'emploi, questionnaire du postulant, puis adoption d'un questionnaire uniforme pour les enquêtes d'embauche afin d'éliminer toute possibilité de discrimination dans ces processus administratifs.

Pour les mois à venir, les efforts de recrutement et de sensibilisation vont comporter, notamment, un programme de relations avec les organismes publics, para-publics et communautaires les plus concernés par les groupes cibles, des journées de sensibilisation en milieu étudiant de cégeps et d'universités, et toutes sortes d'initiatives de présence et d'information auprès des milieux concernés par les minorités visibles et les communautés ethnoculturelles. A l'été 1991, un autre stage d'initiation à la vie policière aura lieu pour des étudiants émanant de ces minorités et communautés.

Système d'accueil et d'intégration

- Rétention des services d'un consultant spécialisé pour concevoir et administrer les programmes de formation en matière d'accès à l'égalité.
- Préparation et diffusion d'une session d'information et de sensibilisation à tout le personnel policier sur les réalités d'accueil et d'intégration; les enjeux du Programme d'accès à l'égalité ont été expliqués aux 1 208 officiers du Service et à près de la moitié des constables, jusqu'à présent.
- Préparation et diffusion d'une session de formation à l'intention des cadres et gestionnaires sur la gestion de la différence dans un contexte multiculturel et multiracial; à ce jour, tous les cadres policiers et civils et tous les officiers policiers ont pris part à cette session.
- Production et distribution, à tous les cadres et gestionnaires, d'un document résumant les informations de base sur le Programme d'accès à l'égalité, tel que prévu par le Service.
- Sessions spécifiquement réalisées à l'intention des délégués syndicaux sur le Programme d'accès à l'égalité et sur la gestion de la différence.
- Mise en vigueur de la politique officielle du Service sur le harcèlement sexuel; cette politique institue un mécanisme de recours et désigne un protecteur des droits de la personne pour les fins mêmes de cette politique.

Au cours des mois à venir, différentes mesures seront mises en œuvre touchant le parrainage et l'assignation des recrues ou touchant l'ouverture d'esprit des candidats au pluralisme ethnique et culturel, dans le cadre des examens de promotion. Lors des journées initiales d'accueil des recrues, à leur arrivée dans le Service, un exposé sera ajouté expliquant le Programme d'accès à l'égalité et les difficultés éprouvées par les membres des groupes cibles.

Système d'évaluation des recrues en probation

Les mesures correctives, recommandées par le comité de travail, ont fait ressortir la nécessité de réviser le système en vigueur afin que l'évaluation des recrues puisse reposer sur une description et un profil d'emploi pertinents, et que les risques d'effets discriminatoires soient réduits. Les réalisations dépendent nécessairement d'un programme de descriptions et profils d'emploi: un tel programme vient d'être lancé pour l'ensemble des fonctions policières avec l'assistance d'une firme spécialisée.

Dès que les fonctions de base auront fait l'objet des descriptions et profils nécessaires, les activités suivantes seront entreprises:

- révision du guide et du formulaire existants;
- émission d'une procédure administrative claire et détaillée;
- dispensation aux évaluateurs d'une formation pertinente;
- mise en place d'un mécanisme de contrôle en vue d'une application uniforme et équitable du système d'évaluation.

LE PLAN DE COMMUNICATION

Le Programme d'accès à l'égalité assume une mission stratégique dans le développement de l'entreprise; en tout temps, dans tous ses aspects essentiels, le Programme doit faire l'objet d'une présentation rigoureuse, pertinente et appropriée au personnel de l'entreprise et à sa clientèle extérieure; le plan de communication doit révéler clairement à quiconque les intentions de l'entreprise, les objectifs et les réalisations du Programme.

Le Service de police a privilégié la diffusion interne du Programme avant toute publication vers l'extérieur. Il était primordial de mobiliser d'abord les membres du personnel, vu que tout employé dûment informé et dûment consulté peut devenir un précieux agent de changement dans son milieu de travail. Voici les principales réalisations de la diffusion interne jusqu'ici:

- rétention d'une firme de consultants en communication pour élaborer un plan stratégique de communication;
- choix d'un thème pour identifier le Programme;
- production d'un document à l'intention des gestionnaires du Service afin de mettre à leur disposition une information de base sur le Programme;
- production et diffusion d'affiches et dépliants afin de sensibiliser le personnel du Service aux enjeux du Programme;
- réalisation de douze journées d'information et de sensibilisation à l'intention des cadres policiers et civils du Service, ainsi que de l'Exécutif de la Fraternité, sur les raisons, les objectifs et les activités du Programme.

La diffusion externe du Programme débutera par d'importantes initiatives de lancement:

- présentation d'un rapport global sur les réalisations du Programme auprès de la Commission des droits de la personne, puis du Comité consultatif en relations interculturelles et interraciales de la Communauté urbaine de Montréal;
- rencontres personnalisées du Directeur du Service, monsieur Alain St-Germain, avec les représentants des différents groupes ethno-culturels;
- conférence de presse pour dévoiler les objectifs et les réalisations du Programme.

Ultérieurement, la diffusion externe se prolongera auprès des groupes cibles, des organismes publics et des ressources communautaires.



CONCLUSION

14

Les objectifs fixés par le Programme d'accès à l'égalité représentent un important défi pour le Service de police. En moins de deux ans, un travail considérable a été accompli; nous sommes fiers de nos réalisations et nous croyons que nos choix d'action se sont avérés judicieux et efficaces.

Présentement, nous mettons en place les mécanismes de suivi qui permettront la révision systématique des objectifs quantitatifs d'embauche, ainsi que le contrôle de l'application des diverses mesures de redressement.

En matière de sensibilisation et d'information aux réalités multiculturelles, les efforts se poursuivront et divers mécanismes d'accueil et d'intégration devront être développés.

Nous allons intensifier nos efforts de concertation auprès des ressources intéressées pour instituer dans notre milieu un véritable partenariat à la mesure des objectifs que nous poursuivons.

Forts d'une attention lucide et constante aux réalités de la communauté, forts d'une action énergique et concertée au sein de notre organisation et de notre milieu, forts d'un message empreint de détermination, de conviction et de respect, nous réussirons progressivement à créer un contexte organisationnel reflétant la communauté et propice au maintien d'un climat social désirable.

Avril 1991.

POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE,
VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC:

Monsieur Hoanh Van Dam
Coordonnateur du Programme
Service de police de la Communauté urbaine de Montréal
750, rue Bonsecours
Montréal, Qc
H2Y 3C7
Tél.: (514) 280-3203

GESTION DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Comité de gestion du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal

Monsieur Alain St-Germain,
Directeur

Monsieur Pierre Cyr,
Directeur du Conseil et de la Coordination

Monsieur Marcel Auger,
Directeur des opérations, Région Centre

Monsieur Jean Dagenais,
Directeur du Soutien opérationnel

Monsieur John Dalzell,
Directeur des Communications

Monsieur Jacques Duchesneau,
Directeur des opérations, Région Ouest

Monsieur John Kousik,
Directeur des opérations, Région Est

Monsieur Jacques Lessard,
Directeur des opérations, Région Centre
"Par intérim"

Monsieur Yvon Michaud,
Directeur des opérations, Région Nord

Monsieur Jean Riopel,
Directeur des Affaires internes

Monsieur Jean-Yves St-Laurent,
Directeur des Enquêtes spécialisées

Madame Éliane Tousignant,
Directeur des Services administratifs

Comité des travaux

Responsable

Monsieur Jacques-Errol Guérin,
Administrateur, Gestion du personnel

Membres

Monsieur Michel Beaudin,
Directeur du district 43

Monsieur John Dalzell,
Directeur des Communications

Monsieur John Kousik,
Directeur des opérations, Région Est

Monsieur Michel Sarrazin,
Directeur du district 52

Monsieur Hoanh Van Dam,
Coordonnateur du Programme

NOTRE
DISTINCTION:
LE
RESPECT
DE LA
DIFFÉRENCE