



PROGRAMME ÉGALITÉ 5

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Version officielle approuvée par
la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Décembre 2007

Comité d'accès à l'égalité en emploi

Le comité d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Québec regroupe des membres de l'administration municipale appartenant à divers groupes ciblés par les mesures d'égalité en emploi à mettre en place par la municipalité. Le mandat du comité est d'aviser le Service des ressources humaines et la Direction générale sur le contenu et la mise en oeuvre du nouveau programme *ÉGALITÉ 5*.

Les membres du comité d'accès à l'égalité sont :

- Christina Bucica, Service des communications
- Sylvie Brassard, Service des ressources humaines
- Christine Lainé, Commissariat aux relations internationales
- Louise Rizzo, Service de police
- Ronan Tennier, Service des ressources humaines

Coordonnateurs du comité

- Yves Dallaire, Service des ressources humaines
- Lina Sefrioui, Service des ressources humaines

Table des matières

COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	2
1. INTRODUCTION	4
2. ÉTAPES PRÉALABLES À LA MISE EN ŒUVRE DU <i>PROGRAMME ÉGALITÉ 5</i>	5
2.1 Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes	5
2.2 Programme de stages pour immigrants	6
2.3. Analyse des effectifs - 2004	6
2.4 Analyse des effectifs- personnes handicapées- 2006	7
2.5 Création du Comité d'accès à l'égalité en emploi	7
3. <i>PLACE OCCUPÉE PAR LES CLIENTÈLES CIBLES DANS LE PERSONNEL DE LA VILLE DE QUÉBEC</i>	8
4. OBJECTIFS DU PROGRAMME	9
4.1 Objectifs fixés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	9
4.2 Stratégies que se donne la municipalité pour atteindre les objectifs	11
4.2.1. Augmenter, à court terme, l'embauche des membres des groupes visés	12
4.2.2. Éliminer de son système d'emploi toute discrimination à l'encontre des groupes visés	12
4.2.3. Proposer des mesures de soutien pour le personnel membre des clientèles cibles	13
5. ENSEMBLE DES MESURES DE REDRESSEMENT, D'ÉGALITÉ DE CHANCES ET DE SOUTIEN	14
6. GESTION DU PROGRAMME	34
6.1. Rôles et responsabilités	34
6.2. Imputabilité	34
6.3. Évaluation du programme (incluant mise à jour des enquêtes et système d'entrée des données d'embauche)	35
7. IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME	36

Tableaux

Tableau 1 – Taux de sous-représentation globale par regroupement d'emplois 2006	10
Tableau 2 - Nombre de sous-représentation par groupe visé	11
Tableau 3 - Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien	14
Tableau 4 – Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien	22
Tableau 5 – Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien	32
Tableau 6 – Identification de la personne en autorité responsable	36

Annexe

Annexe 1 – (A) Sous-représentation et taux de nomination préférentielle (effectif général de la Ville de Québec - 2004)	39
Annexe 1 – (B) Tableau de sous-représentation par groupe visé (effectif général de la Ville de Québec - 2004)	40

1. Introduction

La loi sur «*l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*¹» a été adoptée par l'Assemblée nationale en décembre 2000 et est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Cette loi oblige l'ensemble des organismes publics, qui emploient 100 employés et plus, à mettre en place des programmes pour éliminer les règles et pratiques de leur système d'emplois susceptibles d'être discriminatoires envers des groupes visés.

Cette loi vise les personnes suivantes :

- Les femmes;
- Les autochtones : toute personne appartenant aux communautés indiennes, Inuits ou Métis du Canada;
- Les minorités visibles : toute personne autre qu'autochtone et qui n'est ni de race, ni de couleur blanche;
- Les minorités ethniques : toute personne dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais;
- Et les handicapés : toute personne «...ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes²».

¹ Assemblée nationale du Québec, «*Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*», Éditeur officiel du Québec, Québec 2000. Source : www.assnat.qc.ca

² Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. (L.R.Q.,c.E-20.1,a.1)

La Ville de Québec, en tant qu'organisme public visé par cette loi, s'engage à mettre en œuvre le *programme ÉGALITÉ 5* pour atteindre une représentation plus équitable des personnes appartenant aux groupes visés ainsi que pour corriger les facteurs de discrimination identifiés dans les règles et pratiques de gestion des ressources humaines.

Ce *programme ÉGALITÉ 5* comprend un ensemble de mesures soit temporaires telles que les mesures de redressement, soit permanentes telles que les mesures d'égalité de chances et qui sont accompagnées, quand cela est nécessaire, de mesures de soutien.

De plus, il précise les rôles et responsabilités des différents intervenants qui auront à appliquer les mesures adoptées.

Ce programme prévoit également les divers moyens pour évaluer l'efficacité de ces mesures.

2. Étapes préalables à la mise en œuvre du *programme ÉGALITÉ 5*

La Ville de Québec a toujours été avant-gardiste en matière d'équité et d'égalité envers son personnel. À cet effet, plusieurs initiatives ont été mises en place.

2.1 *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes*

Durant les années 90, la Ville de Québec s'est dotée d'un *programme d'accès à l'égalité en emploi* pour les femmes ayant pour objectif d'atteindre une représentation équitable des femmes et des hommes. Ce programme, qui couvrait plusieurs catégories d'emploi³, a réussi à augmenter le nombre de femmes travaillant à la Ville de Québec. En effet, de 1992 à 2000, la proportion des femmes parmi le personnel policier est passée de 4,6 % à 11,28 %.

De plus, la Ville ne comptait aucune femme parmi son personnel pompier, alors que le nombre était de 9, soit 3,5 % en 2000. Au cours de cette même période, la proportion des femmes parmi le personnel cadre et professionnel a augmenté de 13 % à 20 %⁴.

³ Ce programme couvrait les catégories de personnel suivantes : les pompières, les policières, les professionnelles, le personnel technique et de bureau, les manuelles et les cadres.

⁴ Ville de Québec, *Le programme d'accès à l'égalité à la Ville de Québec*. Conclusions du Comité d'évaluation et de suivi concernant les résultats de la mise en place du programme. Québec, 2000.

2.2 Programme de stages pour immigrants

Depuis 1999, la Ville de Québec accueille à chaque année des stagiaires immigrants pour leur offrir une première expérience de travail dans les différents services municipaux. Ces stages sont d'une durée de six mois et sont rémunérés depuis 2005.

Par le biais de ce programme, la Ville a pu offrir plus d'une centaine de stages aux personnes immigrantes.

De plus, plusieurs stagiaires ont réussi, à la fin de leur stage, à obtenir un poste permanent ou temporaire à la Ville de Québec.

2.3. Analyse des effectifs - 2004

En 2004, la Ville de Québec a procédé à une enquête auprès de tout son personnel en vue d'identifier les employés et employées appartenant aux groupes des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des minorités ethniques. Cette opération visait à déterminer la représentation de ces groupes au sein des différents types d'emplois existants à la Ville de Québec.

Une fois les réponses aux questionnaires compilées, un rapport d'analyse des effectifs a été préparé et envoyé à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Ce rapport a été, par la suite, examiné par celle-ci afin de déterminer si le nombre des membres des groupes visés en emploi à la Ville de Québec était représentatif de leur disponibilité dans le marché du travail. Le 7 août 2006, la CDPDJ a fait parvenir à la Ville de Québec un avis déterminant les objectifs quantifiés précis à rencontrer par l'organisme.

2.4 Analyse des effectifs- personnes handicapées- 2006

Depuis le 17 décembre 2005, la Loi sur «*l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*» a été modifiée pour y intégrer les personnes handicapées comme un groupe visé par cette loi et ce, au même titre que les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. En application de ces changements à la loi, la Ville de Québec a procédé, durant le mois d'octobre 2006, à une analyse de ses effectifs concernant les personnes handicapées. Ainsi un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des employés et employées de la Ville de Québec afin de déterminer le nombre de personnes handicapées en emploi dans les différentes unités administratives.

La compilation a été transmise à la CDPDJ et les objectifs de celle-ci vont s'ajouter au courant de l'année 2007 à ceux des autres groupes cibles.

2.5 Création du Comité d'accès à l'égalité en emploi

Dans le but de lancer une consultation sur les mesures qui vont constituer le *programme ÉGALITÉ 5*, un comité consultatif a été mis en place. Les membres du comité ont pour mandat de proposer les mesures contenues dans le présent programme et de conseiller le Service des ressources humaines et la Direction générale sur son évolution.

Puisque ce comité veille à élaborer un programme qui touche les personnes des groupes visés, il a semblé important qu'ils y soient représentés. Ainsi, le comité d'accès à l'égalité est constitué de représentants des groupes cibles et de conseillers en ressources humaines (Division de la dotation et Division des conditions de travail). Ce comité est coordonné par la Division de la formation et du développement organisationnel du Service des ressources humaines.

3. Place occupée par les clientèles cibles dans le personnel de la Ville de Québec

À la suite de l'enquête qui a été menée en 2004 auprès de tout le personnel de la Ville de Québec, il en ressort que sur un total d'effectif de 6 138 employés et employées, il y avait 2 239 femmes, 22 autochtones, 30 personnes de minorité visible et 24 personnes de minorité ethnique. Ces chiffres représentent le personnel appartenant aux groupes visés et ce, dans tous les regroupements d'emplois.

Cette enquête de 2004 nous a révélé également que la représentativité des groupes visés au sein du personnel de la Ville diffère d'un regroupement d'emplois à l'autre. En effet, les femmes sont présentes dans une proportion plus élevée dans les emplois de niveau professionnel (151 femmes pour les 367 emplois professionnels), technique (256 femmes pour les 648 emplois techniques) ainsi que les postes de soutien administratif (995 femmes pour les 1 175 postes dans ce domaine). Les brigadières scolaires sont aussi en nombre élevé (237 femmes pour les 317 postes de brigadiers scolaires). Par contre, les femmes sont moins représentées dans les emplois manuels et de métiers (82 femmes seulement pour les 1 304 emplois manuels et de métiers) ainsi que dans le personnel policier (157 femmes pour les 734 emplois dans ce domaine).

Quant à la proportion des autochtones, celle-ci est très peu élevée, voire inexistante dans certains regroupements d'emplois (cadres, professionnels, personnel de loisirs, etc.). Leur présence est notée dans les emplois de niveau technique (3 autochtones pour les 648 emplois techniques), dans le personnel au Service de protection contre l'incendie (6 autochtones pour les 428 emplois dans ce service), dans le personnel policier (4 autochtones pour les 734 emplois dans ce domaine) ou encore pour les emplois manuels ou de métiers (6 autochtones pour les 1 304 emplois manuels et de métiers).

Les minorités visibles et ethniques sont également en faible proportion; nous retrouvons au total quinze professionnels, six techniciens et neuf employés manuels pour ces deux catégories.

Toutefois, l'enquête de 2004 a révélé que les femmes de minorité visible ou ethnique occupent surtout les emplois de niveau professionnel ou technique, qu'ils soient en sciences sociales, en informatique ou en sciences et génie (12 femmes). Quant aux hommes de ces groupes cibles et contrairement aux femmes, ils occupent surtout des emplois de niveau professionnel ou technique dans les domaines informatique, sciences et génie (9 hommes). De plus, ils sont également représentés dans les emplois de manuels et de métiers (9 hommes), ce qui n'est pas le cas des femmes où elles ne sont nullement présentes.

Concernant les personnes handicapées, l'enquête préliminaire d'octobre 2006 fait état de 76 personnes se déclarant handicapées au sein de l'effectif de la Ville. Leur faible présence est surtout notée dans les emplois manuels. Les personnes handicapées sont également présentes dans les emplois de soutien administratif où se retrouvent onze personnes de cette clientèle cible. Toutefois, ces personnes ne sont nullement représentées dans les secteurs policiers et pompiers en raison des exigences physiques reliées à ces emplois.

4. Objectifs du programme

4.1 Objectifs fixés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, chargée d'encadrer l'élaboration et l'implantation des *programmes d'accès à l'égalité en emploi*, a fixé dans son avis remis à la Ville de Québec des objectifs précis que cette dernière doit atteindre.

L'objectif principal est de combler la sous-représentation⁵ des groupes visés dans les regroupements d'emplois suivants :

⁵ Le taux de sous-représentation est établi par la CDPDJ à partir du taux de disponibilité, dans le marché de l'emploi local ou national, de chacun des groupes visés pour chacun des regroupements d'emplois. Ainsi, ce taux est le résultat d'une soustraction entre le taux de disponibilité des groupes cibles et le taux de leur représentation dans les effectifs de la Ville de Québec. (Le taux de sous-représentation est une donnée fournie par la Commission).

TABLEAU 1

Programme *ÉGALITÉ 5* Ville de Québec

Taux de sous-représentation globale⁶ par regroupement d'emplois

2006

Regroupement d'emplois	Effectif total	Sous-représentation globale en nombre de personnes	Taux de sous-représentation globale
Cadres	189	73	38,6 %
Personnel de surintendance et de contremaîtrise	137	16	11,7 %
Cadres policiers	33	0	0,0 %
Cadres du Service de protection contre l'incendie	24	3	12,5 %
Professionnels	367	75	20,4 %
Niveau technique	648	28	4,3 %
Lieutenants de police	21	1	4,8 %
Personnel policier	734	125	17,0 %
Personnel du Service de protection contre l'incendie	428	8	1,9 %
Emplois de soutien administratif	1175	14	1,2 %
Emplois de métier	305	6	2,0 %
Personnel des transports	123	4	3,3 %
Emplois manuels	876	334	38,1 %
Brigadiers scolaires	317	6	1,9 %
Personnel des loisirs	761	61	8,0 %
Grand Total	6138	754	

⁶ Les données de ce tableau sont basées sur l'effectif de la Ville de Québec en date de 2004. Ce taux de sous-représentation globale regroupe tous les membres des groupes cibles. Le tableau 1 B en annexe fait état de la situation pour chacun des groupes cibles.

Ce nombre de sous-représentations est réparti comme suit selon le groupe visé :

TABLEAU 2
Programme ÉGALITÉ 5
Ville de Québec

Nombre de sous-représentations par groupe visé

Effectif total de la Ville de Québec - 2004	SS-R des femmes	SS-R des autochtones	SS-R des minorités visibles	SS-R des minorités ethniques	Sous-représentation globale
6 138	581	38	68	67	754

À la lumière des tableaux précédents, il en ressort que la Ville de Québec doit mettre en place un *programme d'accès à l'égalité en emploi* proposant des mesures pour combler la sous-représentation d'environ 754 représentants des groupes visés.

Dans certains regroupements d'emplois, la sous-représentation est plus élevée telle que pour les emplois manuels avec un taux de sous-représentation de 38,1 %, pour le personnel cadre avec un taux de 38,6%, pour les professionnels avec un taux de 20,4 % ou encore pour le personnel policier avec 17 %. Le défi de la Ville de Québec est de pouvoir combler cette sous-représentation par des personnes des groupes cibles compétentes et manifestant un intérêt pour l'emploi en question et ce, tout en respectant les règles contenues dans les conventions collectives.

4.2 Stratégies que se donne la municipalité pour atteindre les objectifs

L'article 13 de la loi sur «*l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*» est ainsi libellé «*Un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi*».

Par le biais de son programme *ÉGALITÉ 5* et au regard des objectifs fixés par la Commission, la Ville de Québec s'engage à prendre des mesures pour :

4.2.1. Augmenter, à court terme, l'embauche des membres des groupes visés

Pour ce faire, la Ville prévoit dans le présent programme «des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement, de formation et de promotion⁷».

Ces mesures visent à accorder une préférence ou un avantage temporaire aux personnes des groupes visés jusqu'à l'atteinte de l'objectif quantitatif.

Comme annoncé dans la loi, ces mesures sont temporaires et doivent cesser une fois que l'objectif de correction de la sous-représentation est atteint. Toutefois «*tout organisme doit, après l'atteinte des objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, veiller au maintien de cette égalité*» (art.21).

Il est important de mentionner que «*les mesures de redressement ne doivent pas porter atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas aux groupes visés. L'organisme ne peut accorder une préférence absolue aux membres des groupes visés pour tous les postes à combler ou prévoir des concours destinés aux seuls membres des groupes visés*⁸».

De plus, ces mesures s'appliquent par regroupement d'emploi où il y a une sous-représentation à combler en tenant compte de l'ampleur de la sous-représentation de chacun des groupes visés.

4.2.2. Éliminer de son système d'emploi toute discrimination à l'encontre des groupes visés

En application de l'article 13 para. 4, le présent programme prévoit «des mesures d'égalité de chances (...) pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires».

Ces mesures visent à corriger de façon permanente le système d'emploi, les règles et pratiques qui ont pu contribuer à créer et à maintenir une situation de discrimination pour les membres des groupes visés. Elles touchent essentiellement le sous-système de gestion des ressources humaines. Puisque ces mesures sont permanentes, elles demeurent en vigueur même après l'atteinte de l'objectif quantitatif du *programme ÉGALITÉ 5*.

⁷ Article 13 para 3 de la loi sur « l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics »

⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi : guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*, juin 2003, page 12.

4.2.3. Proposer des mesures de soutien pour le personnel membre des clientèles cibles

L'article 13 para. 4 prévoit «...des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires»

Les mesures de soutien ont pour but de faciliter l'atteinte des objectifs du programme ÉGALITÉ 5 en réglant certains problèmes pouvant affecter tous les membres du personnel. Ces mesures sont accessibles à l'ensemble du personnel de la Ville de Québec et peuvent être soit temporaires ou permanentes.

5. Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien

TABLEAU 3

**Programme ÉGALITÉ 5
Ville de Québec
Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien**

MESURES DE REDRESSEMENT

R1 - Appliquer un taux de nomination préférentielle⁹ au processus de nomination du personnel régulier et temporaire (voir le tableau du Taux de nomination préférentielle en annexe)	
CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Aucun taux de nomination préférentielle n'est en vigueur. Dorénavant, la Ville entend appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50% pour l'ensemble des groupes visés et dans chacun des regroupements d'emplois où il y a une sous-représentation. Cette mesure s'applique également lors des recrutements de masse et des recrutements en vertu des listes d'aptitude Sensibilisation des conseillers en dotation sur l'importance d'appliquer cette mesure
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès l'entrée en vigueur du présent programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Vérification des rapports synthèses associés aux concours Vérification séquentielle du nombre d'entrées des groupes cibles enregistrées dans VIP

⁹ Le taux de nomination préférentiel (TNP) est **la proportion**, exprimée en pourcentage, des nominations (nomination à des postes réguliers ou des embauches de temporaires) que la Ville de Québec prévoit accorder **par préférence aux personnes compétentes des groupes visés**, dans les regroupements d'emploi où une sous-représentation est identifiée.

MESURES DE REDRESSEMENT

R2 - Lors d'une réembauche, inciter les gestionnaires à recruter du personnel temporaire membre des groupes cibles

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>À l'ouverture d'un poste temporaire et avant un affichage externe, il y a 2 procédures :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Application du droit de rappel¹⁰ lorsque requis ➤ Le cas où personne n'a un droit de rappel ou pour un poste temporaire n'existant pas auparavant, il y a possibilité de réembaucher des personnes ayant déjà travaillé à la Ville et présentant un profil correspondant au poste ouvert <p>La sensibilisation des conseillers en dotation et des gestionnaires de favoriser, à compétence comparable, les personnes des groupes cibles permettra à cette clientèle d'occuper des postes à la Ville</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès l'entrée en vigueur du programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Recherche croisée dans VIP entre le nombre de personnes des groupes cibles et le nombre de temporaires recrutés durant l'année concernée

¹⁰ Un droit de rappel est un droit prévu dans les conventions collectives et s'applique aux fonctionnaires et professionnels temporaires. Ainsi, selon la convention collective des fonctionnaires (article 5) et dans celle des professionnels (article 4), ce droit s'acquiert lorsqu'un employé temporaire a travaillé un certain nombre d'heures et que son rendement est satisfaisant.

MESURES DE REDRESSEMENT

R3 - Inciter les gestionnaires, lors des affectations temporaires, à favoriser les personnes des groupes cibles qui sont sous-représentés pour combler les postes supérieurs vacants

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>Dans l'administration municipale, il peut y arriver que des postes supérieurs vacants soient comblés temporairement.</p> <p>Inciter les gestionnaires à favoriser des personnes membres des groupes cibles pour occuper ces postes permet à cette clientèle d'acquérir de l'expérience et ainsi, accéder aux postes de niveau supérieur</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation</p> <p>Gestionnaires des unités administratives</p>
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	<p>Dès l'entrée en vigueur du programme</p>
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	<p>Recherche croisée dans VIP entre le nombre de personnes des groupes cibles et les employés ayant été affectés temporairement à des postes supérieurs durant l'année concernée</p>

MESURE DE REDRESSEMENT

R4 - Inciter les gestionnaires à recruter des stagiaires étudiants membres des groupes cibles	
CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Plusieurs unités recrutent à chaque session universitaire des étudiants stagiaires sans tenir compte de leur appartenance à un groupe cible. Inciter les gestionnaires à recruter cette clientèle parmi les étudiants stagiaires leur permettra d'avoir accès à certains postes à la Ville
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation Gestionnaires des unités administratives
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès l'entrée en vigueur du programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Recherche croisée dans VIP entre les groupes cibles et le nombre de stagiaires étudiants recrutés pendant l'année concernée

MESURE DE REDRESSEMENT

R5 – Mettre à la disposition des gestionnaires dans les arrondissements des moyens pour faciliter l'atteinte des objectifs de recrutement (voir R1) en regard des groupes cibles, en ce qui concerne le personnel occasionnel au loisir

<p>CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES</p>	<p>Les arrondissements recrutent eux-mêmes plusieurs occasionnels pour diverses tâches.</p> <p>Cette mesure a pour objectifs d'outiller les gestionnaires dans les arrondissements de moyens permettant d'attirer les membres des groupes cibles lors du recrutement du personnel occasionnel au loisir et de les sélectionner en application des règles prévues dans le présent programme.</p>
<p>UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES</p>	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation</p> <p>Gestionnaires dans les arrondissements</p>
<p>ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES</p>	<p>Dès l'entrée en vigueur du programme</p>
<p>MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES</p>	<p>Recherche croisée dans VIP entre les groupes cibles et le nombre de personnes à l'emploi d'occasionnel recrutées pendant l'année concernée</p>

MESURES DE REDRESSEMENT

R6 - Promouvoir l'intérêt de la Ville pour les groupes cibles du programme ÉGALITÉ 5 en participant à la Foire de la diversité et à la Foire de l'emploi

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>La Ville participe présentement à la Foire de la diversité durant la semaine québécoise des rencontres interculturelles. Par contre, elle ne participe pas à la Foire de l'emploi</p> <p>Profiter de ces événements où se rassemblent plusieurs personnes des groupes cibles pour faire la promotion des possibilités d'emploi à la Ville</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	<p>Commissariat aux relations internationales</p> <p>Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation</p> <p>Service des communications</p>
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	<p>Première Foire de la diversité et Foire de l'emploi après l'entrée en vigueur du présent programme</p>
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	<p>Rapport de l'activité de la Foire de la diversité</p> <p>Rapport de l'activité de la Foire de l'emploi</p>

MESURES DE REDRESSEMENT

R7 – Mettre en place un programme de stages s’adressant aux groupes cibles

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Depuis 1999, la Ville de Québec gère un programme de stages pour immigrants. Ce programme sera modifié pour permettre de l’offrir à l’ensemble des groupes cibles. Cette mesure permettra aux groupes cibles d’avoir accès à des postes dans l’administration municipale
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division formation et développement organisationnel (recherche de partenaires financiers), Division de la dotation (recrutement), Commissariat aux relations internationales (promotion du programme)
ÉCHÉANCIER D’IMPLANTATION DES MESURES	Dès l’entrée en vigueur du programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Rapport du programme de stages

MESURES DE REDRESSEMENT

R8 - Pour le personnel policier, effectuer des activités ciblées de promotion dans des revues, centres ou organismes pouvant servir d'intermédiaires avec la clientèle visée

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>Pour ce personnel, une activité de promotion à l'École nationale de police du Québec a déjà eu lieu. Maintenir cette activité et la bonifier par d'autres activités de promotion¹¹ peuvent être autant de moyens pour attirer les policiers membres des groupes cibles</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation</p> <p>Service de police</p>
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	<p>Dès l'entrée en vigueur du programme</p>
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	<p>Rapport des activités de promotion</p> <p>Recherche croisée dans VIP entre le nombre de personnes des groupes cibles et le nombre de policiers recrutés pendant l'année concernée</p>

¹¹ Parmi les activités de promotion proposées, un déplacement pour rencontrer les finissants en technique policière au collège Ahuntsic pour attirer les personnes de minorité visible et ethnique, une promotion des emplois de policier dans les revues spécialisées (recueil des partenaires et la tribune policière), par des capsules sur le site Internet de la Ville, par des affiches de promotion qui peuvent être placées dans les collèges qui dispensent des cours de technique policière (cégep François Xavier Garneau, collège Notre-Dame de Foy et collège Ahuntsic)

MESURES DE REDRESSEMENT

TABLEAU 4

Programme ÉGALITÉ 5

Ville de Québec

Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien

MESURE D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E1 - Diversifier les lieux d'affichage de postes dans les organismes fréquentés par les clientèles cibles	
CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Dépendamment du poste offert, les avis de concours à l'externe sont affichés à plusieurs emplacements ¹² En plus des lieux mentionnés, étendre l'affichage aux organismes fréquentés par les clientèles cibles ¹³ permet de rendre ces avis plus accessibles à ces personnes
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la dotation
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès l'entrée en vigueur du programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Vérification des listes de distribution

¹² Les lieux d'affichage habituels : les quotidiens (journal le Soleil ou le journal de Québec) le site Internet Jobboom, le service de placement de l'Université Laval, les centres locaux d'emploi, une liste de diffusion par courriel regroupant quelques organismes et individus.

¹³ Les lieux d'affichage permettant de rejoindre les clientèles cibles : **Femmes** : Carrefours jeunesse emploi de Québec, Service d'aide à l'emploi pour femmes Jonathan. **Autochtones** : Journal «Akwenra», Institut de formation autochtone, Commission en éducation de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, Centre d'amitié autochtone de Québec. **Minorités visibles et ethniques** : Centre R.I.R.E 2000, CAMO- personnes immigrantes, Groupe intégration travail. **Personnes handicapées** : CAMO- personnes handicapées, Équi-travail et la Croisée.

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E2 - Assurer la présence régulière d'employés membres de groupes cibles dans les comités de sélection

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>Actuellement, des femmes participent aux comités de sélection à la demande des conseillers en dotation</p> <p>Avec cette mesure, étendre cette pratique aux autres groupes cibles par la création d'un répertoire de personnes, issues des groupes visés, prêtes et disponibles à siéger dans ces comités</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation, conseillers en dotation</p> <p>Gestionnaires des unités</p>
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès la mise en place du répertoire
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Mention dans le rapport synthèse si un membre du comité de sélection appartient à un des groupes cibles

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E3 - Mentionner dans tous les avis de concours que la Ville applique un programme d'accès à l'égalité en emploi

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Présentement, dans tous les avis de concours il est inscrit «La Ville de Québec souscrit au principe d'équité en emploi». Par cette mesure, il sera ajouté automatiquement dans le modèle informatique des avis de concours la mention «La Ville de Québec applique un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorité ethniques et les personnes handicapées»
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la dotation
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès l'entrée en vigueur du présent programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Vérification des textes d'avis de concours disponibles sur l'intranet et le site Internet de la Ville

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E4 - S'assurer de soumettre les recruteurs externes aux règles du programme ÉGALITÉ 5, adoptées par la municipalité

<p>CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES</p>	<p>Lors du recrutement des directeurs de service ou de division, la Ville fait appel à des firmes externes comme l'ENAP. S'assurer qu'elles appliquent les règles de la Ville permet d'uniformiser le processus et d'empêcher tout risque de discrimination envers les personnes des groupes cibles</p>
<p>UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES</p>	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation</p>
<p>ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES</p>	<p>Dès l'entrée en vigueur du programme</p>
<p>MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES</p>	<p>Disponibilité des rapports synthèses associés aux concours</p> <p>La Direction des ressources humaines veille à ce que ces règles soient respectées lorsqu'elle siège au comité de sélection</p>

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E5 - Former les gestionnaires au sujet de la gestion de la différence

<p>CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES</p>	<p>Désormais, une formation «Gestion de la différence» sera mise en place et s'adressera uniquement aux gestionnaires. Cette dernière a pour but de les préparer à mieux comprendre et gérer les différences de façon positive</p>
<p>UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES</p>	<p>Service des ressources humaines, Division de la formation et du développement organisationnel</p>
<p>ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES</p>	<p>Automne 2007</p>
<p>MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES</p>	<p>Liste de présences des gestionnaires aux formations</p> <p>Évaluation du cours</p> <p>Vérification séquentielle du nombre d'entrées des groupes cibles enregistrées dans VIP</p>

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E6 – Élaborer une politique qui encadre le traitement des demandes relatives à l'accommodement raisonnable

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	la Ville de Québec ne dispose d'aucune politique pour aider les gestionnaires à traiter les demandes relatives à l'accommodement raisonnable. Cette politique consiste à doter la Ville de balises spécifiques à l'organisation municipale et un cadre de référence pour les gestionnaires
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la formation et du développement organisationnel
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Dès l'entrée en vigueur du programme
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E7 - Informer l'ensemble des employés et employées au sujet de l'intégration des personnes membres des groupes cibles dans leur unité

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>Depuis 1994, la Ville offre à tout son personnel la formation «Sensibilisation aux relations interculturelles»¹⁴. À partir de l'automne 2007, cette formation va s'adresser uniquement aux gestionnaires (voir mesure E5)</p> <p>D'autres moyens touchant une plus large clientèle seront utilisés pour informer le personnel. Des capsules dans le journal «Tam Tam», sur l'intranet et le site Internet seront diffusées régulièrement</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	<p>Service des ressources humaines, Division de la formation et du développement organisationnel</p> <p>Service des communications</p>
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	Automne 2007
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Vérification du nombre de lecteurs des médias et le nombre des fréquentations sur le site Internet et l'intranet

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E8 – Prévoir un mécanisme par lequel les personnes, qui désirent soumettre leur curriculum vitae en ligne pour un emploi à la Ville, puissent s'identifier à un des groupes cibles

<p>CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES</p>	<p>La Ville de Québec va se doter, à partir de l'année 2008, d'un outil informatique permettant aux personnes désirant travailler à la Ville de soumettre leur candidature en ligne</p> <p>Cette mesure permet de déterminer le nombre des membres des groupes cibles qui ont démontré leur souhait de travailler à la Ville de Québec.</p>
<p>UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES</p>	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation</p>
<p>ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES</p>	<p>Dès la mise en place du système de dotation en ligne</p>
<p>MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES</p>	<p>Rapport annuel du nombre des personnes membres des groupes cibles ayant soumis leur curriculum vitae à des postes à combler à la Ville</p>

¹⁴ Cette formation connaît une participation peu élevée, seulement 358 participants l'ont suivie depuis 1994.

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E9 – Prévoir, lors de la validation d'un profil de compétence, un volet relatif à l'accès à l'égalité

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	<p>La politique et procédure de dotation de la Ville de Québec prévoit que tout nouveau profil de compétence est validé auprès de la Division des conditions de travail du Service des ressources humaines.</p> <p>Prévoir un volet relatif à l'accès à l'égalité lors de la validation des nouveaux profils d'emplois permet de s'assurer qu'ils ne comportent aucune incidence négative à l'endroit d'un groupe visé et de l'éliminer le cas échéant</p>
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation</p> <p>Service des ressources humaines, Division des conditions de travail</p>
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	<p>En continu et à chaque fois qu'un nouveau profil de compétence est élaboré</p>
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	<p>Comité d'accès à l'égalité chargé de faire le suivi de l'application des mesures</p>

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

E10- Poursuivre la réflexion concernant l'exigence du permis «classe 3» comme condition d'embauche du personnel manuel à l'essai

<p>CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES</p>	<p>Tout le personnel manuel à l'essai doit détenir un permis «classe 3» comme condition de son embauche. Cette exigence limite l'embauche de certains groupes cibles, notamment les femmes aux emplois de manuels</p> <p>Amorcer une réflexion concernant l'exigence d'un tel permis va permettre de statuer sur la nécessité de cette exigence.</p>
<p>UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES</p>	<p>Service des ressources humaines, Division de la dotation et Division des conditions de travail</p> <p>Service de la gestion des équipements motorisés</p>
<p>ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES</p>	<p>Dès l'entrée en vigueur du programme</p>
<p>MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES</p>	<p>Mise en place d'un comité de réflexion qui soumettra un rapport</p>

TABLEAU 5

Programme ÉGALITÉ 5 Ville de Québec

Ensemble des mesures de redressement, d'égalité de chances et de soutien

MESURES DE SOUTIEN

S1 – Offrir aux personnes des groupes cibles nouvellement embauchées de l'information adaptée à leur besoin au sujet des politiques et des programmes existant à la Ville

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Plusieurs politiques et programmes existent déjà à la Ville tel que la Politique pour prévenir le harcèlement dans le milieu de travail ou encore le Programme d'aide aux employés. Faire connaître, lors des activités d'accueil, ces programmes et politiques aux personnes des groupes cibles nouvellement embauchées permet à ces personnes de les utiliser au besoin
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la formation et du développement organisationnel
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	En continu
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Commentaires à recueillir des fiches d'évaluation du programme remises aux nouveaux employés

MESURES DE SOUTIEN

S2 - Offrir des cours de perfectionnement en français

CIRCONSTANCES DU DÉPLOIEMENT DES MESURES	Ce cours est déjà offert à la Ville. Encourager les groupes cibles à poursuivre leur formation en français peut leur permettre d'augmenter leurs chances d'accéder à des postes supérieurs
UNITÉS OU PERSONNES RESPONSABLES	Service des ressources humaines, Division de la formation et du développement organisationnel
ÉCHÉANCIER D'IMPLANTATION DES MESURES	En continu
MOYENS DE CONTRÔLE ASSOCIÉS AUX MESURES	Vérification des listes de présences aux cours

6. Gestion du programme

6.1. Rôles et responsabilités

En vertu du *programme ÉGALITÉ 5*, plusieurs intervenants seront chargés de la gestion et de la promotion de celui-ci.

Ainsi le Service des ressources humaines est responsable de coordonner le présent programme. Il lui revient la tâche de mettre en place un système de dotation équitable envers les candidats des groupes visés et une politique de dotation cohérente, de sensibiliser les comités de sélection chargés de l'embauche du nouveau personnel et d'appliquer les mesures du programme lors de l'embauche. Il est responsable, également, de mettre en place les formations nécessaires et de proposer des sources de financement pour l'application des mesures du présent programme.

De même, les membres des comités de sélection chargés de l'embauche doivent respecter et appliquer les mesures adoptées dans le présent programme.

Quant au Commissariat aux relations internationales, il est chargé de faire la promotion du programme auprès d'une partie des clientèles cibles.

Le Service des communications participe également au programme en préparant l'information à diffuser dans les différents outils de communication.

6.2. Imputabilité

Toutes les procédures proposées par le Service des ressources humaines sont appliquées par les conseillers de ce service. Toutefois, ces conseillers ne jouent qu'un rôle d'animateur et de régulateur et c'est le gestionnaire qui est responsable en grande partie de la décision finale lors de l'embauche. Ainsi, les mesures d'embauche contenues dans ce programme sont imputables aux gestionnaires.

De plus, l'application des mesures du programme de façon équitable et transparente est imputable à la directrice du Service des ressources humaines. Il lui revient également de décider de mettre fin à l'application des mesures de redressement au moment où les objectifs quantitatifs ont été atteints. Elle répond aux exigences de la loi et évalue le présent programme en conséquence.

6.3. Évaluation du programme (incluant mise à jour des enquêtes et système d'entrée des données d'embauche)

En début 2007, le système informatique des ressources humaines (système VIP) sera en mesure de calculer le nombre des personnes identifiées comme femmes, autochtones, minorités visibles, minorités ethniques ou handicapées. Cette fonction vise à évaluer l'application des actions adoptées et de mesurer l'évolution de l'embauche de chacun des membres des groupes visés. Toutefois, et avant de procéder à cette opération, toutes les données compilées à la suite de l'analyse des effectifs de 2004 seront mises à jour dans le système informatique, permettant ainsi d'avoir constamment des données en temps réel.

De plus, le comité accès à l'égalité qui a contribué à l'élaboration du programme change son mandat et sera chargé d'évaluer et de contrôler l'application des différentes mesures énoncées auparavant. Le comité veillera également à s'assurer que les unités administratives ou les gestionnaires ont effectué des entrevues de départ pour tout employé membre des groupes cibles ayant démissionné ou demandé une mutation à une autre unité administrative.

7. Identification de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme

TABLEAU 6
Programme ÉGALITÉ 5
Ville de Québec
Identification de la personne en autorité responsable

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE
Nom de la personne en autorité responsable : Chantale Giguère
Titre d'emploi : Directrice
Nom de l'unité administrative : Service des ressources humaines
Nom de l'organisme : Ville de Québec
Adresse : 2, rue Pierre-Olivier Chauveau, 4 ^{ème} étage
Ville : Québec
Code postal : G1R 4J3
Téléphone : (418) 641-6411 # 8001
Télécopieur : (418) 641-6235
Courriel : chantale.giguere@ville.quebec.qc.ca

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE

Nom de la personne en autorité responsable : Yves Dallaire

Titre d'emploi : Conseiller cadre

Nom de l'unité administrative : Service des ressources humaines

Nom de l'organisme : Ville de Québec

Adresse : 2, rue Pierre-Olivier Chauveau, bureau 205

Ville : Québec

Code postal : G1R 4J3

Téléphone : (418) 641-6411 # 8029

Télécopieur : (418) 641-6235

Courriel : yves.dallaire@ville.quebec.qc.ca

ANNEXE

Annexe 1

(A) Sous-représentation et taux de nomination préférentielle

(Effectif général de la Ville de Québec - 2004)

Regroupement d'emplois	Effectif total	Nombre de SR globale ¹⁵	Taux de SR globale	Moyenne d'embauche/année	Taux de nomination préférentielle
Cadres	189	73	38,6 %	2,8	50 %
Surintendants & contremaîtres	137	16	11,7 %	1,2	50 %
Cadres policiers	33	0	0,0 %	-	-
Cadres du Service de protection contre l'incendie	24	3	12,5 %	0,2	50 %
Professionnels	367	75	20,4 %	34,0	50 %
Niveau technique	648	28	4,3 %	-	50 %
Lieutenants de police	21	1	4,8 %	0,4	50 %
Personnel policier	734	125	17,0 %	32,4	50 %
Personnel Service de protection contre l'incendie	428	8	1,9 %	15,0	50 %
Emplois de soutien administratif	1 175	14	1,2 %	152,6	50 %
Emplois de métier	305	6	2,0 %	-	50 %
Personnel des transports	123	4	3,3 %	-	50 %
Emplois manuels	876	334	38,1 %	120,6	50 %
Brigadiers scolaires	317	6	1,9 %	34,4	50 %
Personnel des loisirs	761	61	8,0 %	160,6	50 %
Grand Total	6 138	754			

Le tableau B à la page suivante fait état de la situation de chacun des groupes cibles.

Annexe 1
(B) Tableau de représentation et de sous-représentation par groupe visé
(Effectif général de la Ville de Québec - 2004)

NO	REGROUPEMENTS D'EMPLOIS	Effectif total	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques	
			Représentation	Sous-repré.	Représentation	Sous-repré.	Représentation	Sous-repré.	Représentation	Sous-repré.
			Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr
1	Cadres de direction	36	2	11	0	0	1	0	0	2
2	Cadres intermédiaires - division	131	20	37	0	1	1	5	0	8
3	Cadres de premier niveau	22	4	7	0	0	0	1	0	1
4	Personnel de surintendance et de contremaîtrise	137	2	15	1	0	0	0	0	1
5	Cadres de la police	33	3	0	0	0	0	0	0	0
6	Cadres du service d'incendie	24	0	3	0	0	0	0	0	0
7	Niveau professionnel - Administration	117	50	7	0	0	1	13	4	7
8	Niv. professionnel - Génie, science, informatique	100	23	5	0	0	2	13	1	8
9	Niveau professionnel - Sciences sociales et autres	150	78	12	0	2	5	3	2	5
10	Niveau technique - Administration	143	100	0	2	0	0	1	0	1
11	Niveau technique - Sciences, génie, informatique	390	86	12	1	0	4	0	1	8
12	Niveau technique - Sciences sociales et autres	115	70	0	0	1	1	2	0	3
13	Lieutenant - Police	21	1	1	0	0	0	0	0	0
14	Personnel policier	734	157	88	4	7	1	15	0	15
15	Personnel au service d'incendie	428	16	0	6	0	1	4	2	4
16	Emplois de soutien administratif	179	154	0	0	2	0	0	0	2
17	Emplois de soutien administratif - poste d'entrée	996	801	0	2	10	5	0	3	0
18	Emplois de métier	305	2	6	1	0	2	0	5	0
19	Personnel des transports	123	1	1	0	1	0	1	0	1
20	Emplois manuels - travaux publics	155	0	20	0	2	0	0	1	0
21	Emplois manuels - travaux publics, poste d'entrée	640	67	269	5	0	0	6	0	0
22	Emplois d'entretien d'immeubles - travaux publics	81	12	34	0	1	0	1	0	1
23	Brigadiers/brigadières scolaires	317	237	0	0	3	0	3	1	0
24	Personnel au loisir - poste d'entrée	761	353	53	0	8	6	0	4	0
TOTAL		6 138	2 239	581	22	38	30	68	24	67