



CAS RH

Présenté par

Montréal 

RÉDIGÉ PAR

Audrey Bouarour
Simon Lefrançois
Mireille Tremblay

Présentation de l'entreprise

Montréal est la plus grande ville francophone d'Amérique et la 2^e plus peuplée au Canada, après Toronto. Principale ville du Québec, Montréal rassemble près de 4,3 millions d'habitants sur un territoire découpé en 19 arrondissements. Considérée comme le cœur économique, commercial et financier du Québec ainsi que métropole universitaire du Canada, elle compte 6 universités et 450 centres de recherche. Son volet culturel est également bien présent et se démarque, notamment par son centre culturel de jeux vidéo, son cinéma et son design. Sans oublier les nombreux festivals et le Grand Prix de formule 1 du Canada.

En tant qu'organisme public, la Ville de Montréal compte quelques 28 000 employé-e-s, répartis dans 19 arrondissements et 25 services afin de soutenir et d'atteindre les objectifs de sa mission, soit :

offrir à la population montréalaise, aux organismes, aux entreprises et aux visiteuses et visiteurs des services de qualité au moindre coût;

promouvoir le caractère unique de Montréal et contribuer à son développement.

La vision de la Ville de Montréal est de hisser Montréal au sommet des métropoles nord-américaines les plus dynamiques et stimulantes. Pour ce faire, l'organisation doit se donner :

- une administration municipale performante et transparente, au service des citoyennes et citoyens;
- une ville agréable à vivre, qui respecte les principes du développement durable;
- une métropole de création et d'innovation, ouverte sur le monde;
- une ville démocratique et équitable;
- une ville solidaire et inclusive.

La Ville de Montréal est d'abord une municipalité au service de sa population montréalaise et son fondement repose sur ses employé-e-s. Elle mise donc sur les valeurs organisationnelles d'intégrité, de loyauté et de respect que chacune et chacun se doivent de démontrer dans le cadre de leur travail pour assurer la confiance des citoyennes et citoyens envers l'administration.

Organisation

Chacun des arrondissements de la Ville de Montréal est géré par un-e maire-sse d'arrondissement afin d'offrir les services à la population directe de son arrondissement ou de sa localité. On compte également 25 services et 5 bureaux qui sont gérés par la Direction générale. Celle-ci détermine les priorités d'actions et les grands projets de la Ville de Montréal que les services, dans leur rôle respectif, mettront en œuvre.



Pour réaliser l'ensemble des activités, la communauté est composée d'environ 28 000 talents. Les employé-e-s sont répartis dans 9 catégories d'emplois différents dont la très grande majorité sont syndiqué-e-s. L'âge moyen des personnes qui travaillent à la Ville de Montréal est de 44 ans et le personnel présente une évolution positive de la représentativité des groupes issus de la diversité depuis les 5 dernières années.

Problématique

La Ville de Montréal a toujours été considérée comme un employeur de choix en raison de la permanence d'emploi pour ses employé-e-s syndiqué-e-s occupant un poste régulier et les nombreux avantages qui y sont offerts. Par conséquent, elle s'était habituée à un nombre considérable de candidatures. Or, au cours des 5 dernières années, la Ville de Montréal constate que le taux de roulement est en constante évolution; autant de démissions que de départs à la retraite. Cette hausse entraîne des mouvements successifs de comblement. Au cours de la même période, le taux de postulation a diminué de 33% alors que les demandes de recrutement augmentent sans cesse.

En effet, le nombre d'embauches a bondi de 36% ces 5 dernières années à la Ville de Montréal. Cela a un impact important pour la Ville de Montréal, qui embauche plus de 3000 personnes annuellement.

Ainsi, la Ville de Montréal n'échappe pas à la problématique de recrutement et de pénurie de main-d'œuvre. Plus de 30% de leurs postes sont vacants de façon permanente et le demeurent pour plus de 6 mois. Leurs spécialistes en acquisition de talents doivent souvent afficher plus d'une fois pour obtenir des candidatures intéressantes et font de plus en plus de sourcing.

Processus de recrutement

Les spécialistes en acquisition de talents publient leur poste sur la plateforme de postulation en ligne de la Ville de Montréal ainsi que sur divers médias sociaux ou sites externes, selon le poste à combler. Des approches directes auprès des candidates et candidats se font également pour les postes les plus nichés ou en pénurie. Les personnes intéressées par un affichage doivent compléter plusieurs informations et déposer leur curriculum vitae, preuve(s) de diplôme et lettre de présentation sur une plateforme plutôt désuète et peu conviviale (non adaptée aux appareils mobiles). Il est possible pour les postulantes et postulants de suivre leur candidature par l'entremise de statuts directement inscrits dans la plateforme. Le processus de recrutement peut varier en fonction du poste à combler, mais la majorité des communications avec les candidates et candidats se font par courriel à l'exception des postes professionnels et de gestion. De façon générale, les processus de recrutement sont un peu plus longs que ceux effectués par des entreprises privées, considérant que la Ville de Montréal doit respecter certains délais et étapes prévues aux conventions collectives.



Éléments positifs sur lesquels l'organisation mise pour son attractivité

La Ville de Montréal offre de nombreux avantages sociaux à ses employé-e-s :

Régime de retraite à prestations déterminées

Assurance collective

Plusieurs congés : maladie, mobile, santé et mieux-être, vacances

Indexation des salaires, en moyenne 2%

Boni de performance moyen de 2,5% pour les cadres en sus de l'indexation

Congé de maternité et de paternité bonifié

Étant une organisation municipale, à l'exception des postes cadres (gestionnaires et postes en ressources humaines), toutes les autres catégories d'emplois sont syndiquées. Ainsi, le nombre d'heures de travail, selon l'emploi, varie entre 35 et 40 heures par semaine et le temps supplémentaire est rémunéré.

De plus, La Ville de Montréal a retenu le modèle hybride. Il y a donc une combinaison entre le télétravail et une présence de 2 jours par semaine sur les lieux de travail, lorsque la nature des tâches le permet. Par conséquent, cela permet un équilibre et une meilleure conciliation entre le travail et la famille. Enfin, il est à noter que Montréal comme fonction publique a rarement fait des coupures de postes, ce qui fut un avantage notable durant la pandémie.

De plus, la Ville de Montréal, par la multitude de services différents qui sont offerts à la population montréalaise, permet à ses employé-e-s de bénéficier d'une diversité de mandats. La Ville de Montréal compte 2082 emplois différents dans une multitude de profils, ce qui permet aux employé-e-s d'envisager une progression de carrière intéressante au sein de l'organisation, et même de participer à des projets d'envergure permettant ainsi de contribuer à l'essor de la métropole. Montréal 2030 donne un aperçu des projets et développements qui seront réalisés au cours des prochaines années.

Enfin, la Ville de Montréal étant soucieuse d'avoir une fonction publique représentative de sa population, s'est donnée des cibles d'embauches et de promotions spécifiques afin d'atteindre un taux de représentativité, tel qu'inscrit dans son plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023.

Éléments qui nuisent à l'attractivité

Le site de postulation de la Ville de Montréal est désuet et peu convivial, de sorte que la première postulation peut être longue et ardue pour une candidate ou un candidat qui souhaite poser sa candidature. Un projet de refonte est en cours, mais l'implantation du nouveau système est prévue dans un délai de 3 à 5 ans. Le processus de recrutement peut également s'avérer long et demeure très structuré avec une entrevue formelle.

Contrairement à plusieurs grandes entreprises, la Ville de Montréal ne possède pas de marque employeur et n'est donc pas aussi visible et attrayante. De plus, le budget dévolu à l'attraction est assez limité et représente moins de 100\$ par embauche, restreignant ainsi les actions possibles.

Enfin, les échelles salariales étant conventionnées et fixes, la négociation avec les candidates et candidats demeure limitée. Par exemple, certaines personnes préfèrent obtenir un meilleur salaire et ne pas avoir de régime de retraite, mais cela n'est pas possible pour la Ville de Montréal.

Votre mandat

En vous basant sur les types de postes et conditions de travail de la Ville de Montréal présentés en annexe, vous devez élaborer un plan d'action faisant état de stratégies et moyens adaptés à leur type d'organisation pour attirer et retenir les jeunes talents professionnels à la Ville de Montréal. Par jeunes talents, la Ville de Montréal parle de la génération Z qui, selon les articles, sont les personnes nées entre 1997 et 2010.

Vous devez présenter les leviers de motivation et freins de jeunes travailleuses et travailleurs à vouloir poser leur candidature à la Ville de Montréal, une fonction publique municipale, par rapport à d'autres types d'employeurs. Ne vous concentrez pas sur le processus de recrutement actuel, mais bien sur le volet attraction.

Dans un deuxième temps, développez des moyens d'actions sur lesquels la Ville pourrait miser pour retenir et fidéliser ses jeunes ressources (incluant les stratégies de gestion et les composantes liées aux conditions de travail, la rémunération et les avantages sociaux).

N'hésitez pas à présenter des stratégies innovatrices susceptibles de faire évoluer l'organisation.

Annexes

Annexe A - Portrait de la main-d'oeuvre

Portrait de la main-d'oeuvre

Répartition approximative des effectifs et leur moyenne d'âge par catégorie d'emploi au 31 décembre 2021		
Catégorie d'emploi	Number of employees	Moyenne d'âge ¹
Brigadier-ière-s	630	61
Cadres administratifs^{2*}	1930	47
Cadres de direction	200	53
Cols blancs	7560	41
Cols bleus	4900	46
Pompier-ière-s	2340	41
Policier-ière-s	4530	40
Professionnel-elle-s^{3*}	2260	44
Personnel de soutien aux élu-e-s	45	38

Évolution du taux de roulement volontaire entre 2019 et 2021			
Type	2019	2020	2021
Retraite	3,4%	3,6%	3,4%
Démission	3,3%	3,3%	4,1%
Total	6,7%	6,8%	7,6%

*Les jeunes talents professionnels se retrouvent dans les catégories cadres et professionnel-elle-s

*Adaptation du français

¹ L'âge moyen des employé-e-s de la Ville de Montréal est de 44 ans

² Les cadres administratifs comprennent les cadres de gestion, les cadres-conseils, les contremaître-esse-s non syndiqué-e-s, les contremaître-esse-s syndiqué-e-s, les avocat-e-s en droit du travail, les officier-ière-s de direction du SPVM et l'état-major des pompier-ière-s.

³ Les professionnel-elle-s comprennent les architectes, les juristes, les professionnel-elle-s généraux et les scientifiques à pratique exclusive.



Évolution de la représentativité des groupes issus de la diversité

Évolution de la représentativité des groupes issus de la diversité parmi les effectifs						
Groupes	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Autochtones	0,28%	0,29%	0,32%	0,41%	0,46%	0,49%
Femmes	37,96%	38,17%	38,69%	38,83%	38,86%	39,04%
Minorités ethniques	5,69%	5,76%	6,07%	6,47%	6,51%	6,82%
Minorités visibles	12,41%	12,96%	13,80%	14,82%	14,43%	15,60%
Personnes handicapées	1,19%	1,11%	1,01%	1,06%	0,86%	0,86%

Évolution de l'embauche des groupes issus de la diversité					
Groupes	2017	2018	2019	2020	2021
Autochtones	0,44%	0,44%	0,68%	0,70%	0,42%
Femmes	45,13%	45,56%	42,01%	43,73%	45,24%
Minorités ethniques	6,48%	8,10%	9,26%	7,25%	8,95%
Minorités visibles	21,49%	25,18%	26,83%	20,36%	23,28%
Personnes handicapées	0,59%	0,33%	0,75%	0,49%	0,87%

Annexe C - Processus de recrutement typique et communication

Processus de recrutement typique et communication

Étapes pour les personnes candidates	Temps approximatif
Postulation sur le site de la Ville de Montréal (compléter les informations demandées ainsi que déposer les documents nécessaires)	Entre 30 et 45 minutes
Entrevue téléphonique	Approximativement 15 minutes
Entrevue d'évaluation des compétences	Approximativement 60 minutes
Vérification pré-emploi : complétion du formulaire pour la personne retenue	Approximativement 10 minutes
L'ensemble du processus prend autour d'un à deux mois, selon le nombre de candidatures et le nombre d'étapes	

Communication aux candidat-e-s : exemple d'une convocation à l'entrevue

De : recrutement administratif
A: candidat-e
Cc : Responsable du processus
Date :
Objet: Invitation à votre entrevue en vidéoconférence
Titre de l'emploi | du poste
Numéro d'affichage

Bonjour,

Dans le cadre de l'affichage mentionné en objet, nous vous invitons à une entrevue en vidéoconférence:

Date : le 12 novembre 2022

Heure et durée de l'entrevue : 15 h 00 (durée : 1 heure)

Avant l'entrevue, vous recevrez un courriel contenant un lien pour accéder à la vidéoconférence. Notez qu'il pourrait y avoir un délai si l'entrevue précédente prend un peu plus de temps.

Test de connexion : si vous souhaitez qu'un test soit effectué avant la journée de votre entrevue, veuillez compléter ce [formulaire](#).

Inclusive, la Ville de Montréal favorise la diversité en emploi. Si vous avez besoin de mesures d'adaptation pour la passation de cette évaluation en raison d'un handicap ou d'une limitation fonctionnelle, veuillez en faire la demande par retour de courriel.

Pour vous aider dans votre préparation et pour avoir des conseils sur l'entrevue en vidéoconférence, nous mettons à votre disposition l'information suivante:

- [Guide de préparation à l'entrevue](#)
- [Profil générique de compétences](#)

Veuillez nous confirmer votre présence, ou nous aviser de votre absence, par retour du présent courriel, dans un délai de 48 heures.

Meilleures salutations,



Médias sociaux utilisés et affichages externes

LinkedIn

À la découverte de Ville de Montréal

[Rejoignez l'équipe](#) Technologies de l'information



Discutez avec nos spécialistes en acquisition de talents



Rindra
Randriambeloma,
MBA
Conseillère en
Acquisition de talents
(TI)



Julie Ripeau
Conseillère -
Acquisition de talents |
Génie | Gestion de
projets | Audit



Valery Masson
Spécialiste en
acquisition de talents



Jouez un rôle clé au sein de la communauté

Soyez fier ou fière de travailler pour la plus grande métropole francophone en Amérique du Nord et le premier employeur en importance de la région métropolitaine.

Rejoignez plus de 28 000 talents qui contribuent chaque jour à l'essor de la Ville de Montréal. Faites la différence pour la population montréalaise et œuvrez pour le bien commun.

[5 bonnes raisons de tenter l'expérience](#)
[Abonnez-vous à nos alertes emplois](#)

Contribuez à diversifier et enrichir la fonction publique montréalaise

Nous offrons un environnement de travail où le respect, la diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs premières.



Facebook

Ville de Montréal •

162 K followers • 282 suivi(e)s

Publications À propos Photos Vidéos Suivi(e)

Intro
Page officielle de la Ville de Montréal - Lieu d'échange pour la population montréalaise.

Page - Organisme gouvernemental
Montreal, QC, Canada, Quebec
MTLville
Mtl_ville
Ville de Montréal
montreal.ca

Photos Toutes les photos

Ville de Montréal • 9 min •

Une journée sans eau : difficile à concevoir de nos jours! Découvrez le travail de nos équipes derrière chaque goutte d'eau avec une petite visite guidée de l'usine Charles-J.-Des Bâillets.

La 3e usine en importance au Canada! En savoir plus
Découvrez les coulisses d'une usine d'eau pota...

36 3 commentaires 11 partages

J'aime Commenter Partager

Plus pertinents ▾

Thienhuong Duong
With all my appreciation ❤️
2 h
Afficher 2 autres commentaires

Ville de Montréal • 6 j •

Vous avez des idées d'aménagements ou d'équipements municipaux sur les thèmes de la sécurité, de la jeunesse et de l'équité? On attend vos idées jusqu'au 4 décembre dans le cadre du 2e budget participatif de Montréal!

APPEL AUX IDÉES!

Sont aussi utilisés : Indeed, Glassdoor (systématiquement) et Instagram, TikTok, Twitter (sporadiquement). Youtube n'est plus exploité.

D'autres supports numériques comme Snapchat, Reddit, Narcity, Discord ou les partenariats avec des influenceuses/influenceurs ne sont pas utilisés actuellement.



Annexe E - Poste de conseiller-ère ressources humaines en relations de travail

Affichage

Détails sur le poste vacant

Page 1 of 4

 **Postulation en ligne**

Page d'accueil Déconnexion Aide Préférences

Accueil **Postes vacants** Recherche de candidats Nouveau candidat externe Recherche C.V.

Postes vacants >

Poste vacant : SRH-22-CONC-211460-1

Modifier

Détails principaux

Groupe d'affaires	VDM - Groupe d'affaires	Numéro de l'affichage	SRH-22-CONC-211460-1
Date de début	05-jan-2022	Date de fin	12-jan-2022
Superviseur	DESJARDINS-SAEY, CAROLINE	Statut de l'affichage	En cours
Organisation	RH.DIVISION CADRES,PROFESSIONNELS ET COORD. DES PROJETS SPECIAU.104245	Nombre d'ouvertures	1
Affichage en vigueur	Oui	Catégorie d'emploi	Gestionnaire, cadre et cadre-conseil RH
Affichage interne seulement	Oui	Titre d'emploi	3.211460.CONSEILLER (-ERE) (SPECIALITE)
Examens à administrer		Statut de l'emploi	Temps plein
Nom du recruteur	GENTILE, CARMELA	Méthode de sécurité	Équipe

Compétences

Affichage d'emplois

Numéro de l'affichage	SRH-22-CONC-211460-1
Titre d'emploi	Conseillère ou conseiller en relation de travail
Organisation	Service des ressources humaines
Salaire	Échelle salariale (2022): 87 026 \$ à 108 779 \$ Classe: FM-06
Avis de modification	
Description détaillée	Catégorie d'emploi : Cadre-conseil RH Horaire : Selon modalités prévues aux Conditions de travail des cadres - possibilité de télétravail Adresse : 3711, rue St-Antoine Ouest, H4C 0C1 Station de métro à proximité. Facile d'accès en transport en commun Ce processus vise à pourvoir 1 poste permanent. Il pourrait servir à combler d'autres postes de cet emploi ou de la même famille d'emplois dont le profil recherché est similaire, au Service des ressources humaines dans la division des relations de travail. NOTRE OFFRE Vous êtes passionné par les relations de travail et souhaitez faire partie d'une équipe qui se démarque par sa vision ambitieuse, son

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2022-08-31



expertise et son professionnalisme? Joignez-vous à la Direction des relations de travail de la Ville de Montréal pour relever des défis stimulants et vivre des expériences professionnelles diversifiées.

Votre mandat

Sous la supervision du chef de division des relations de travail, vous aurez à accompagner les partenaires d'affaires RH et les gestionnaires en tant qu'expert-conseil dans la gestion, l'exécution et la coordination d'une grande variété de dossiers complexes reliés aux relations de travail. De plus, vous participerez au développement et la mise en œuvre d'une stratégie de gestion proactive des relations de travail dans un contexte de transformation de la fonction RH. Vous aurez à jouer un rôle de premier plan en amont afin d'assurer une saine gestion des relations de travail

- Vous conseillez et supportez les gestionnaires en fournissant une expertise-conseil et en prenant charge des dossiers complexes de relations de travail;
- Vous participez au processus de négociation des conventions collectives ou d'implantation de divers projets de transformation et participez aux séances de négociation le cas échéant;
- Vous interprétez les conventions collectives, les conditions de travail du personnel non syndiqué, les normes du travail et autres lois et diffusez ses interprétations aux personnes concernées;
- Vous outillez et formez les partenaires d'affaires RH et les gestionnaires en matière de relations de travail;
- Vous participez à la gestion des griefs et du rôle d'arbitrage;
- Vous accompagnez les gestionnaires dans la gestion des mesures disciplinaires et administratives;
- Vous assurez la documentation et la préparation des dossiers lors de recours administratifs et légaux, incluant les griefs.

Des questions? N'hésitez pas à communiquer avec Carmela Gentile (carmela.gentile@montreal.ca) spécialiste en acquisition de talents.

Exigences

PROFIL RECHERCHÉ

- Diplôme universitaire en relations industrielles, en gestion des ressources humaines, en administration (profil RH), droit ou autre domaine pertinent
- 4 années d'expérience en lien avec les responsabilités du poste, plus spécifiquement avoir des réalisations significatives en relations de travail au sein d'organisations d'envergure à forte présence syndicale

Ces exigences pourraient être adaptées au besoin.

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2022-08-31



NOS AVANTAGES

- Des défis d'envergure
- Une carrière au service de la population montréalaise
- Une rémunération et des avantages concurrentiels
- La conciliation travail-vie personnelle
- La possibilité de faire progresser votre carrière

Soyez fière ou fier de travailler pour le premier employeur en importance de la région métropolitaine et la plus importante métropole francophone en Amérique du Nord. La [Ville de Montréal](#), c'est plus de 28 000 talents qui contribuent chaque jour à l'essor de la Ville et à faire la différence pour la population et le bien public.

POSTULEZ MAINTENANT!

Considérant la diversité comme une véritable richesse, la Ville de Montréal invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leur candidature. **Merci de vous identifier lors de la postulation.**

Pour en savoir plus sur nos processus de recrutement, visitez <https://montreal.ca/carrieres>. Pour toute autre question, écrivez à dotation@montreal.ca en indiquant le numéro de l'offre d'emploi en objet.

Assurez-vous de joindre tous les documents attestant que vous rencontrez les exigences et d'inscrire toutes informations pertinentes pour votre candidature directement dans votre curriculum vitae. Nous vous invitons à suivre l'évolution de votre candidature dans votre dossier de postulation en ligne. Nous communiquerons uniquement avec les personnes dont la candidature est retenue.

PAÉE

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

La Ville de Montréal propose un environnement de travail où le respect, la diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs premières.

Avec son [programme d'accès à l'égalité en emploi](#) et ses [programmes d'intégration en emploi](#), la Ville prend des moyens concrets pour augmenter la diversité au sein de ses équipes de travail.

Inclusive, la Ville s'efforce de réduire les obstacles dans les milieux de travail rencontrés par les personnes en situation de handicap et met en place des mesures facilitant l'accessibilité. À cet égard, des adaptations lors du processus d'évaluation des compétences peuvent être offertes sur demande.

Merci de contribuer à diversifier et enrichir la fonction publique montréalaise!

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2022-08-31



Montréal

Offre de rémunération globale Cadre administratif régulier

Conseillère en relation du travail

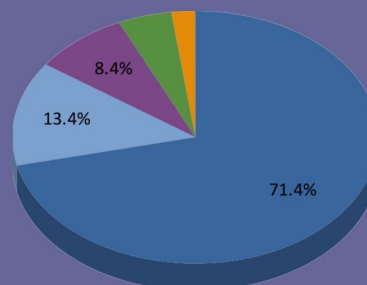
Salaire offert : 103 000 \$

Valeur du boni annuel moyen : 2 575 \$

Valeur des avantages sociaux : 15 944

Valeur de la rémunération globale : 1215 19 \$

Salaire offert (temps travaillé)



Représente les heures travaillées au courant d'une année. Sur 260 jours ouvrables, 219 sont travaillés. La différence est chomée et payée.

Salaire offert (temps chômé/payé) - voir compléments dans l'encadré "conditions de travail en bref"

Inclut 13 journées fériées, 2 journées chômées et payées entre Noël et le Jour de l'An, 5 journées de congés mobiles, 1 journée santé et mieux-être ainsi que 4 semaines de vacances offertes à l'embauche. Ceci équivaut à 41 journées chômées et payées (en excluant les congés maladie).

Régime de retraite

La Ville de Montréal offre à ses employés un régime de retraite à prestations déterminées. Ce type de régime permet de bâtir un revenu de retraite tout au long de sa carrière à la Ville. Il offre des prestations déterminées à l'avance, c'est-à-dire calculées selon une formule qui tient compte du salaire annuel et des années de participation. Il assure ainsi un revenu régulier à la retraite, quelle que soit la situation économique. Ce montant représente la contribution de l'employeur au régime.

Assurance Collective

La Ville de Montréal offre un régime flexible d'assurance collective incluant notamment des couvertures de soins de santé, de soins dentaires, d'assurances vie et d'invalidité de courte et de longue durée. Ce montant représente la contribution moyenne de l'employeur au régime d'assurances des cadres.

Boni à la performance

Selon le niveau de rendement individuel, un cadre peut obtenir un pourcentage de rémunération au mérite pouvant aller jusqu'à 8 % dans le cas d'un rendement exceptionnel. Le montant présenté ici correspond à un pourcentage de rémunération au mérite moyen de 2,5 % (Basé sur un niveau performant.).

Conditions de travail en bref

Échelle salariale 2022 - FM06

Minimum	Maximum
87,026 \$)	108,779 \$)

Vacances *	4 semaines à l'embauche
Crédit maladie *	10 jours + 2 jours de maladie prioritaires
Congés mobiles *	5 jours
Congés fériés	13 jours + 2 jours chômés et payés
1 jour santé/mieux-être *	
Ordinateur portable - à discuter avec votre gestionnaire	
Cellulaire de fonction	

* Offert par anticipation, en fonction de la date d'embauche

Les montants présentés dans ce document sont à titre indicatif seulement et représente des moyennes calculées sur l'ensemble des employés. Les montants réels peuvent varier en fonction des choix individuels, de l'âge et/ou autres.

Service des ressources humaines



Annexe F - Poste d'agent(e) de recherche

Affichage

Réviser

Page 1 sur 4

 **Postulation en ligne**

Page d'accueil Déconnexion Aide Préférences

Accueil | **Postes vacants** | **Recherche de candidats** | **Nouveau candidat externe** | **Recherche C.V.**

● Entrer les détails principaux ● Questionnaire ● Entrer les membres d'équipe ● Formater l'affichage ● **Réviser**

Créer un affichage : Réviser

Utilisez cette page pour réviser les détails de l'affichage. Cliquez sur Soumettre pour soumettre vos changements.

[Annuler](#) [Enregistrer pour plus tard](#) [Précédent](#) Etape 5 sur 5 [Soumettre](#)

Détails sur le poste vacant

Détails principaux

	Proposé
Numéro d'affichage	SDIS-21-TEMP-499810-85547
Statut de l'affichage	Non approuvée
Date de création	12-nov-2021
Date de début	12-nov-2021
Date de fin	24-nov-2021
Supérieur	LADOUCEUR-GIRARD, MARIE-CHRISTINE
Organisation	SDIS.BUREAU D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS À MONTRÉAL.101439
Catégorie d'emploi	Professionnel - Professionnel général
Titre d'emploi	29.499810.AGENT(E) DE RECHERCHE
Nom du recruteur	GAZE, MARC-ANDRE
Statut de l'emploi	Temps plein
Méthode de sécurité	Équipe
Nombre d'ouvertures	1

Informations sur l'affichage d'emplois

numéro d'affichage	SDIS-21-TEMP-499810-85547
Titre d'emploi	Agente ou agent de recherche - relation avec la communauté
Organisation	Service de la diversité et de l'inclusion sociale/ Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM)
Destinataires	Employé(e)s de la ville et candidat(e)s externes
Type d'emploi à pourvoir	Emploi temporaire
Période d'inscription	Du 12 au 24 novembre 2021
Salaire	

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2021-11-12



Échelle salariale (2021): 57 370 \$ à 96 095 \$ | Groupe de traitement: 29-001E

Avis de modification

Description détaillée

Catégorie d'emploi: Professionnel général | Le titre d'emploi inscrit à la convention collective est: Agente ou agent de recherche (499810)

Horaire: 35 h/semaine - possibilité de télétravail | Précision : au besoin, de soir et de fin de semaine

Adresse: [801, rue Brennan, H3C 0G4](#) | Facile d'accès en transport en commun

Ce processus vise à pourvoir 1 poste (85547) pour une durée d'environ 12 mois.

NOTRE OFFRE

Au Service de la diversité et de l'inclusion sociale de la Ville de Montréal, le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) crée les conditions permettant d'accélérer les processus d'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et d'assurer l'inclusion des personnes immigrantes et racisées. Pour découvrir le BINAM, [cliquez ici](#)

Votre mandat

À titre d'agente ou d'agent de recherche - relation avec la communauté, votre principale responsabilité sera de vulgariser et d'informer sur les initiatives en matière d'intégration des personnes immigrantes pilotées par le BINAM, tout en effectuant des recherches et des analyses des données afin de soutenir l'équipe dans ses projets. Plus spécifiquement, vous :

- vulgarisez et communiquez efficacement des projets, données et recherches pour accélérer l'intégration des personnes immigrantes;
- contribuez au soutien logistique pour l'organisation de formations, rencontres, présentations et autres événements à l'intention des différents partenaires du BINAM ;
- établissez les calendriers des projets dont vous avez la responsabilité et vous assurez leur respect à l'intérieur des ressources allouées;
- participez à des groupes de travail internes ou externes à la Ville;
- représentez le BINAM auprès d'organismes ou de partenaires externes.

Exigences

PROFIL RECHERCHÉ

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2021-11-12



- Diplôme universitaire en administration des affaires, dans un domaine relié aux sciences sociales, communication, sciences humaines ou autre domaine pertinent
- 2 années d'expérience en lien avec les responsabilités du poste, plus spécifiquement autour de la communication d'initiative dans le domaine social
- Connaissance en communication, solution numérique, souhaitable
- Connaissance de Google workspace, des outils de design graphique, souhaitable

NOS AVANTAGES

- Des défis d'envergure
- Une carrière au service de la population montréalaise
- Une rémunération et des avantages concurrentiels
- La conciliation travail-vie personnelle
- La possibilité de faire progresser votre carrière

Soyez fière ou fier de travailler pour le premier employeur en importance de la région métropolitaine et la plus importante métropole francophone en Amérique du Nord. La [Ville de Montréal](#), c'est plus de 28 000 talents qui contribuent chaque jour à l'essor de la Ville et à faire la différence pour la population et le bien public.

POSTULEZ MAINTENANT!

Considérant la diversité comme une véritable richesse, la Ville de Montréal invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leur candidature. **Merci de vous identifier lors de la postulation.**

Pour en savoir plus sur nos processus de recrutement, visitez <https://montreal.ca/carrieres>. Pour toute autre question, écrivez à dotation@montreal.ca en indiquant le numéro de l'offre d'emploi en objet.

Les employés cols bleus de la Ville de Montréal peuvent se référer à [l'Intranet](#) pour plus d'informations concernant les **nouvelles** règles de convention collective en lien avec les différents types d'affichages.

Assurez-vous de joindre tous les documents attestant que vous rencontrez les exigences et d'inscrire toutes informations pertinentes pour votre candidature directement dans votre curriculum vitae. Nous vous invitons à suivre l'évolution de votre candidature dans votre dossier de postulation en ligne. Nous communiquerons uniquement avec les personnes dont la candidature est retenue.

PAÉE

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2021-11-12



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

La Ville de Montréal propose un environnement de travail où le respect, la diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs premières.

Avec son [programme d'accès à l'égalité en emploi](#) et ses [programmes d'intégration en emploi](#), la Ville prend des moyens concrets pour augmenter la diversité au sein de ses équipes de travail.

Inclusive, la Ville s'efforce de réduire les obstacles dans les milieux de travail rencontrés par les personnes en situation de handicap et met en place des mesures facilitant l'accessibilité. À cet égard, des adaptations lors du processus d'évaluation des compétences peuvent être offertes sur demande.

Merci de contribuer à diversifier et enrichir la fonction publique montréalaise!

Équipe de recrutement

	Proposé
Personne	LADOUCEUR-GIRARD, MARIE-CHRISTINE
Sécurité	Voir seulement

	Proposé
Personne	HURTUBISE, MARIPIER
Sécurité	Voir seulement

Questionnaire

	Proposé
Nom du questionnaire	Questionnaire - Demande d'emploi

[Annuler](#)
[Enregistrer pour plus tard](#)
[Précédent](#)

Etape 5 sur 5

[Soumettre](#)
[Accueil](#)
[Postes vacants](#)
[Recherche de candidats](#)
[Nouveau candidat externe](#)
[Recherche C.V.](#)
[Page d'accueil](#)
[Déconnexion](#)
[Aide](#)
[Préférences](#)
[Énoncé de confidentialité](#)

Copyright (c) Oracle, 2006. Tous droits réservés.

https://simon.interne.montreal.ca/OA_HTML/OA.jsp?page=/oracle/apps/irc/vacancy/web... 2021-11-12



Nom du (de la) candidat(e)

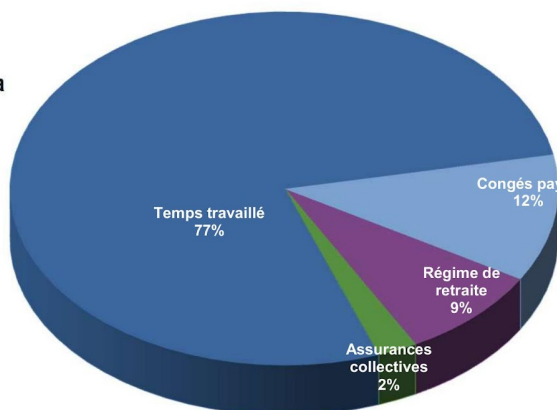
Agente ou Agent de recherche - relation avec la communauté

SDIS-21-TEMP-499810-85547

Salaire offert : 58 700 \$

Valeur des avantages sociaux : 7 191 \$

Valeur de la rémunération globale : 65 891 \$



Salaire offert (temps travaillé)

Représente les heures travaillées au courant d'une année. Sur 260 jours ouvrables, 226 sont travaillés. La différence est chômée et payée.

Salaire offert (temps chômé/payé) - voir encadré ci-dessous pour particularités

Inclut 13 journées fériées, 2 journées chômées et payées entre Noël et le Jour de l'An, 21 heures de congés mobiles, 1 journée santé et mieux-être ainsi que 3 semaines de vacances offerts à l'embauche. Ceci équivaut à environ 34 journées chômées et payées.

Régime de retraite

La Ville de Montréal offre à ses employé(e)s un régime de retraite à prestations déterminées. Ce type de régime permet de bâtir un revenu de retraite tout au long de sa carrière à la Ville. Il offre des prestations déterminées à l'avance, c'est-à-dire calculées selon une formule qui tient compte du salaire annuel et des années de participation. Il assure ainsi un revenu régulier à la retraite, quelle que soit la situation économique. Ce montant représente la contribution de l'employeur au régime.

L'employé(e) occasionnel(le) pourra adhérer au régime de retraite le 1er janvier suivant l'atteinte de 700 heures ou 35 % du MGA.

Assurances collectives

La Ville de Montréal offre un régime d'assurance collective incluant notamment des couvertures de soins de santé, de soins dentaires, d'assurances vie et d'invalidité de courte et de longue durée. Ce montant représente la contribution moyenne de l'employeur au régime d'assurances des professionnels généraux.

Conditions de travail en bref

Échelle salariale 2022 - 001E

Minimum	Maximum
58 661 \$	98 257 \$

Vacances ¹ 3 semaines

Crédit maladie ¹ 70 heures

Congé mobile ¹ 21 heures

1 jour santé/mieux-être + 2 jours de maladie prioritaires

¹ Offerts par anticipation à l'embauche (au prorata du nombre de mois complets de service entre l'embauche et le 30 avril suivant.)

La Ville de Montréal s'est dotée d'une vision commune que les leaders d'aujourd'hui et de demain doivent incarner. Une vaste consultation auprès des gestionnaires de la Ville s'est tenue et visait les 4 objectifs suivants :

- Faire des leaders des acteurs de premier plan pour propulser la vision et les ambitions de la Ville;
- Inspirer les leaders actuels et futurs;
- Susciter le désir de se rallier à elles et à eux;
- Assurer l'alignement et la cohérence des actions avec la mission de la Ville et la planification stratégique Montréal 2030 de l'organisation.

Portrait de leaders englobe 4 caractéristiques qui rallient les gestionnaires autour d'une vision commune et incite à donner le meilleur de soi :

Bienveillant-e : agit avec considération et inclusion

Leader à l'écoute et accessible qui prend soin des personnes qui l'entourent en ayant le souci de les faire grandir, et ce, en les considérant dans leur globalité et leur diversité.

Déterminé-e : inspire et influence avec courage

Leader engagé-e et persévérant-e qui sait influencer et convaincre avec courage en assurant la cohérence des actions.

Rassembleur-se : crée des liens significatifs et brise les silos pour le bien commun

Leader qui crée des liens significatifs et porteurs avec et entre les personnes et les équipes, en instaurant un climat de confiance.

Agile : fait preuve de proactivité et suscite l'innovation

Leader proactif-ve et résilient-e qui se questionne pour mieux faire face aux défis en s'assurant que son équipe s'en sorte plus forte.



Montréal 2030

La Ville de Montréal se dote d'une vision pour les dix prochaines années, Montréal 2030, afin d'affronter les défis d'aujourd'hui et de mieux se préparer à ceux de demain.

Montréal 2030, c'est :

- une démarche de relance, dans un contexte de pandémie mondiale, articulée autour d'une vision d'avenir pour accroître la résilience
- un premier plan stratégique, pour augmenter la cohérence et l'impact de l'action municipale au cours des dix prochaines années
- des orientations fortes pour offrir aux citoyennes et citoyens des services municipaux de qualité et des milieux de vie sains favorisant leur bien-être et leur épanouissement
- un engagement de la Ville et de ses employées et employés envers la collectivité tout entière, à développer une gouvernance encore plus ouverte, transparente et accessible
- un appel à la mobilisation de l'ensemble de nos partenaires et de la communauté montréalaise pour que notre ville devienne plus verte, inclusive et innovante.

En 2030, Montréal est une ville :

- dynamique et créative, ouverte sur la planète, qui célèbre son histoire et sa culture, et valorise son caractère francophone et sa diversité. Forte de sa notoriété, elle attire autant les nouveaux résidents et résidentes et les talents que les touristes et les investissements.
- où il fait bon vivre, une ville qui attire et qui nous rassemble. Dans chaque quartier, on a un accès équitable à un logement, à un emploi décent, à des services de qualité et au soutien de la communauté. Personne n'est laissé pour compte.
- résiliente, qui a pris le tournant écologique, qui répond à l'urgence climatique. Pendant que les parcs et les jardins se multiplient, la population s'approprie de nouveaux espaces publics, se déplace sans contrainte et en toute sécurité.

Des orientations, des échelles et des priorités

- Pour guider l'action municipale des dix prochaines années, Montréal 2030 s'articule autour de 4 orientations incontournables qui s'opèrent à 3 échelles d'intervention (l'être humain, les quartiers et la métropole) auxquelles se rattachent 20 priorités.

4 orientations incontournables :

- Accélérer la transition écologique.
- Renforcer la solidarité, l'équité et l'inclusion.
- Amplifier la démocratie et la participation.
- Stimuler l'innovation et la créativité.