



Plan d'action pour la diversité en emploi

Bilan 2019

Arrondissement de Saint-Laurent

Le Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'**arrondissement de Saint-Laurent** vise à faciliter l'accès à l'égalité en emploi pour les groupes suivants :

- les femmes;
- les autochtones;
- les minorités visibles;
- les minorités ethniques;
- les personnes handicapées.

et contient des mesures qui se traduisent par des actions concrètes dont la planification est revue chaque année et rapportée dans un bilan.

Le 15 juin 2016, le comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté un plan d'action triennal 2016 - 2019, auquel l'arrondissement a contribué. Ce nouveau plan d'action pour la diversité en emploi¹ se décline sommairement sous la forme de quatre engagements dont Saint-Laurent fait les siens :

1. Augmenter l'embauche et les promotions des membres des groupes visés;
2. Assurer une intégration optimale des nouveaux employés;
3. Développer les compétences des employés et soutenir l'évolution de la carrière;
4. Communiquer le plan d'action en accès à l'égalité en emploi et sensibiliser aux avantages de la diversité en emploi.

Le bilan de ce plan triennal sera fait au cours des prochaines semaines par le Service des ressources humaines de la Ville, mais nous pouvons d'ores et déjà faire état des résultats relatifs aux taux de représentation ainsi que de certaines réalisations pour 2019.

¹ *Plan d'action pour la diversité en emploi*, Service des ressources humaines, Ville de Montréal, mai 2016.

1. Le portrait des effectifs au 31 décembre 2019 – résultats globaux

Le portrait des effectifs de l'arrondissement de Saint-Laurent nous permet de constater que pour la majorité des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi, en comparaison avec les taux de représentation de la Ville de Montréal, ceux de Saint-Laurent sont plus élevés.

Taux de représentation des groupes visés par le PADE						
Groupe visé	Saint-Laurent			Ville de Montréal		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Femmes	40 %	39,61%	38,50 %	38 %	39,69%	38,99 %
Minorités visibles	20 %	21,44%	20,67 %	13 %	13,80%	13,60 %
Minorités ethniques	11 %	11,78%	12,83 %	6 %	6,07%	6,29 %
Autochtones	0,3 %	0,33%	0,50 %	0,3 %	0,32%	0,42 %
Personnes handicapées	1,6 %	1,65%	1,33 %	1,1 %	0,99%	1,03 %

Malgré ces excellents résultats, Saint-Laurent poursuit ses efforts afin d'augmenter la représentation des différents groupes visés par des actions concrètes en lien avec ses engagements.

2. Des actions concrètes pour la promotion de l'accès à l'égalité en emploi

Nous vous présentons ci-après les principales actions et activités réalisées au cours de 2019 dans le cadre de notre Programme :

- ✓ Participation au programme de **parrainage professionnel** qui favorise l'embauche de stagiaires faisant partie des groupes visés;
- ✓ Collaboration à la trousse **outil des femmes autochtones** dans les métiers non-traditionnels qui avait notamment pour but de fournir de l'information nécessaire pour guider les femmes à travers les différentes étapes du parcours menant à un métier non traditionnel;
- ✓ Organisation d'ateliers de sensibilisation sur la **diversité des genres**;
- ✓ **Formations** sur la sensibilisation à la diversité culturelle et sur le trouble du spectre de l'autisme offertes aux employés de la section des loisirs et du développement communautaire;
- ✓ **Programme d'intégration** : le personnel de la section des loisirs et du développement communautaire est formé sur les différents types de limitations fonctionnelles (physique, auditive, visuelle, etc.);
- ✓ Poursuite des travaux en matière d'**accessibilité universelle** dans les édifices de l'arrondissement, lorsque requis;
- ✓ Promotion active de l'AÉE auprès de l'ensemble du personnel de Saint-Laurent lors d'**événements ou de communications ciblées**;

- ✓ **Communiqué** diffusé sur le site Internet et Intranet de Saint-Laurent et **mention dans le rapport annuel du Maire**;
- ✓ **Programme d'accueil** qui permet une intégration plus rapide des nouveaux employés;
- ✓ Promotion active de la **Politique sur le respect de la personne** : par la formation, l'envoi de communiqué, l'affichage et la présentation lors des séances d'accueil;
- ✓ Service de **soutien et de coaching** lorsque nécessaire;
- ✓ Conditions de travail telles que **l'horaire flexible**, le **retour progressif** à l'emploi après les congés parentaux, lorsque possible, octroi de **congés solidaires**, etc.;
- ✓ Promotion active du **programme d'aide aux employés** Saint-Laurent;
- ✓ Participation aux **comités AÉE** de la Ville et à différents **comités interculturels**, lorsque requis.

CONCLUSION

Encore une fois cette année, nous pouvons affirmer que l'arrondissement Saint-Laurent est un modèle de leadership pour la diversité et l'inclusion. Nous présentons des réalisations concrètes facilitant ainsi la promotion de l'accès en égalité à l'emploi. Nous pouvons sans aucun doute affirmer que Saint-Laurent représente un arrondissement exemplaire dans sa façon de traiter et considérer les candidats et les employés des groupes visés.

Pour la prochaine année, nous poursuivrons nos initiatives afin que l'accès en égalité en emploi demeure une préoccupation constante de tous les employés de l'arrondissement.

Par Nathalie Leblanc, chef de division, ressources humaines, Arrondissement Saint-Laurent

Et Martine Blain, conseillère ressources humaines, Arrondissement Saint-Laurent

Le 2 mars 2020